

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский промышленно-технологический техникум»

**Комплект контрольно-оценочных средств
по профессиональному модулю**

ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей

основной профессиональной образовательной программы
по специальности СПО

23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

Нижегород
2020 г.

Комплект контрольно-оценочных средств профессионального модуля разработан на основе Рабочей программы профессионального модуля, составленной согласно Федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) по специальностям среднего профессионального образования (далее – СПО) 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта

Организация –разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Нижегородский промышленно-технологический техникум»

Разработчик

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	4
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ	4
4. ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ	8
5. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО КУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ	8
6. ОЦЕНКА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ (ПО ПРОФИЛЮ СПЕЦИАЛЬНОСТИ) ПРАКТИКЕ	52
7. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА (КВАЛИФИКАЦИОННОГО)	54
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	56

1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Комплект контрольно-оценочных средств (далее КОС) по профессиональному модулю предназначен для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля по специальности.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Результатом освоения профессионального модуля является готовность обучающегося к выполнению вида профессиональной деятельности «Организация деятельности коллектива исполнителей» и составляющих его профессиональных компетенций, а также общие компетенции, формирующиеся в процессе освоения ОПОП в целом.

Формой аттестации по профессиональному модулю является экзамен (квалификационный). Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен(с оценкой) / не освоен».

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ МОДУЛЯ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ

3.1. Профессиональные и общие компетенции

В результате контроля и оценки по профессиональному модулю осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных компетенций:

Код	Наименование результата обучения
ПК 2.1	Планировать и организовывать работы по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта.
ПК 2.2	Контролировать и оценивать качество работы исполнителей работ.
ПК 2.3	Организовывать безопасное ведение работ при техническом обслуживании и ремонте автотранспорта.

и общих компетенций, для проверки которых используется портфолио:

Код	Показатели оценки результата
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей специальности, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК 5.	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК 7.	Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК 9.	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности

Состав портфолио

Обязательные документы:

- Характеристика с предприятия
- Дневник производственной практики
- Карта формирования общих компетенций

Карта формирования общих компетенций

Результаты (освоенные общие компетенции)	Основные показатели результатов подготовки	Формы и методы контроля
ОК 1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	<p>проявление ярко выраженного интереса к профессии;</p> <p>высокая степень самостоятельности при изучении профессионального модуля;</p> <p>стремление к трудоустройству по выбранной профессии.</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	<p>правильная последовательность выполнения действий на лабораторных и практических работах и во время учебной, производственной практики в соответствии с инструкциями, технологическими картами и т.д.;</p> <p>обоснованность выбора и применение методов и способов решения профессиональных задач; личная оценка эффективности и качества выполнения работ</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	<p>адекватность оценки рабочей ситуации в решении стандартных и нестандартных профессиональных задач;</p> <p>самостоятельность осуществления текущего контроля и корректировки ошибок выполняемых работ в соответствии с технологическими процессами;</p> <p>осознание полноты ответственности за последствия некачественно и несвоевременно выполненной</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.

	работы.	
ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	<p>владение различными способами поиска информации;</p> <p>адекватность оценки полезности информации;</p> <p>применение найденной для работы информации в результативном выполнении профессиональных задач, для профессионального роста и личностного развития;</p> <p>самостоятельность поиска информации при решении не типовых профессиональных задач.</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности	<p>устойчивость навыков эффективного использования современных ИКТ в профессиональной деятельности;</p> <p>демонстрация на практике навыков использования ИКТ при оформлении результатов самостоятельной работы;</p> <p>правильность и эффективность решения нетиповых профессиональных задач с привлечением самостоятельно найденной информации.</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	<p>степень развития и успешность применения коммуникационных способностей на практике (в общении с сокурсниками, ИПР ОУ, потенциальными работодателями в ходе обучения);</p> <p>степень понимания того, что успешность и результативность выполненной работы зависит от согласованности действий всех участников команды работающих;</p> <p>владение способами бесконфликтного общения и саморегуляции в коллективе;</p> <p>соблюдение принципов профессиональной этики.</p>	Педагогическое наблюдение на производственной практике.

ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий	самоанализ и коррекция результатов собственной работы; проявление ответственности за работу подчиненных, результат выполнения заданий.	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	организация самостоятельных занятий при изучении профессионального модуля; планирование обучающимся повышения личностного и квалификационного уровня.	Педагогическое наблюдение на производственной практике.
ОК 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности.	анализ инноваций в области технического обслуживания и ремонта автомобильного транспорта	Педагогическое наблюдение на производственной практике.

3.2. «Иметь практический опыт – уметь – знать»

В результате изучения профессионального модуля обучающийся должен:

иметь практический опыт:

планирования и организации работ производственного поста, участка; проверки качества выполняемых работ; оценки экономической эффективности производственной деятельности; обеспечения безопасности труда на производственном участке;

уметь:

планировать работу участка по установленным срокам; осуществлять руководство работой производственного участка; своевременно подготавливать производство; обеспечивать рациональную расстановку рабочих; контролировать соблюдение технологических процессов; оперативно выявлять и устранять причины их нарушения; проверять качество выполненных работ; осуществлять производственный инструктаж рабочих; анализировать результаты производственной деятельности участка; обеспечивать правильность и своевременность оформления первичных документов; организовывать работу по повышению квалификации рабочих; рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели производственной деятельности;

знать:

действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие производственно-хозяйственную деятельность; положения действующей системы менеджмента качества; методы нормирования и формы оплаты труда; основы управленческого учета; основные технико-экономические показатели производственной деятельности; порядок разработки и оформления технической документации; правила охраны труда, противопожарной и экологической безопасности, виды, периодичность и правила оформления инструктажа.

4. ФОРМЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ

Элемент модуля	Формы промежуточной аттестации
МДК.02.01. Управление коллективом исполнителей (в том числе курсовая работа)	Экзамен
ПП.02 Производственная практика (по профилю специальности)	Дифференцированный зачет
ПМ.02 (в целом)	Экзамен (квалификационный)

5. ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО КУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ

5.1. Общие положения

Основной целью оценки теоретического курса профессионального модуля является оценка умений и знаний.

Оценка теоретического курса профессионального модуля осуществляется с использованием следующих форм и методов контроля:

- самостоятельные работы;
- контрольные работы;
- тестирование;
- защита практических работ;
- защита курсовой работы.

Критерии оценки устных и письменных ответов

Тестовый контроль:

Отметка	Критерии оценки
«5»	90-100 %
«4»	60-89%
«3»	50-59 %
«2»	Менее 50 %

Критерии оценок по контрольному заданию

Оценка «5» (отлично) выставляется за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала. Студент владеет понятийным аппаратом и умеет: связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения, грамотно и логично излагать ответ (как в устной, так и в письменной форме).

Оценка «4» (хорошо) выставляется, если студент в полном объеме освоил учебный материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, грамотно и логично излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий. Не умеет доказательно обосновать свои суждения.

Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в

определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценок за практические задания (задачи).

Оценка 5 (пять) ставится в случае, если правильно выполнено и объяснено практическое задание.

Оценка 4 (четыре) ставится в случае, если правильно выполнено практическое задание, но выявлены затруднения при объяснении хода решения, имеются небольшие неточности.

Оценка 3 (три) ставится в случае, если дано решение, но не дано объяснение и допущены другие неточности.

Оценка 2 (два) ставится в том случае, если не выполнено практическое задание (или решение неверно).

5.2. Типовые задания для оценки освоения МДК

5.2.1. Типовые задания для оценки освоения МДК 02.01. Управление коллективом исполнителей

Раздел 1. Менеджмент на автомобильном транспорте

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- устный опрос;
- выполнение самостоятельных работ;
- выполнение практических заданий, в том числе деловых игр;
- выполнение контрольных работ;
- письменный опрос, в том числе тестирование;
- выполнение реферата.

Задания для проведения текущего контроля (примеры заданий)

Тема 1.1 Менеджмент на автомобильном транспорте

Задание 1

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 1

1. Дайте определение организации, перечислите ее основные характеристики.
2. Концепция процессного подхода к управлению.
3. Концепция ситуационного подхода к управлению организацией.

Количество вариантов заданий – 4 варианта

Время выполнения задания - 40 мин.

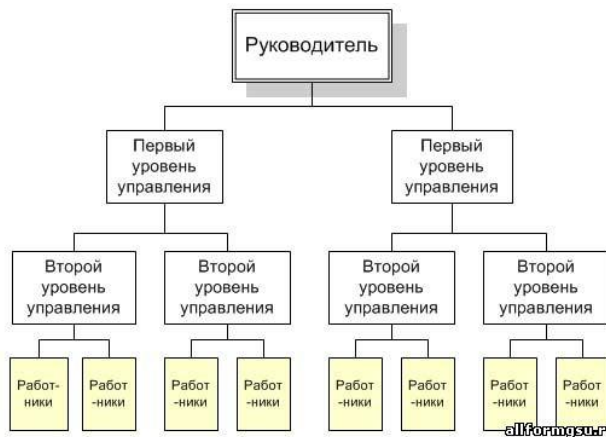
Задание 2

Практическая работа

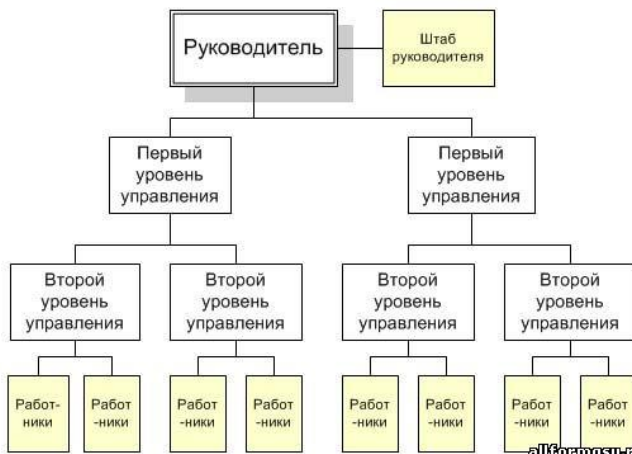
Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 1

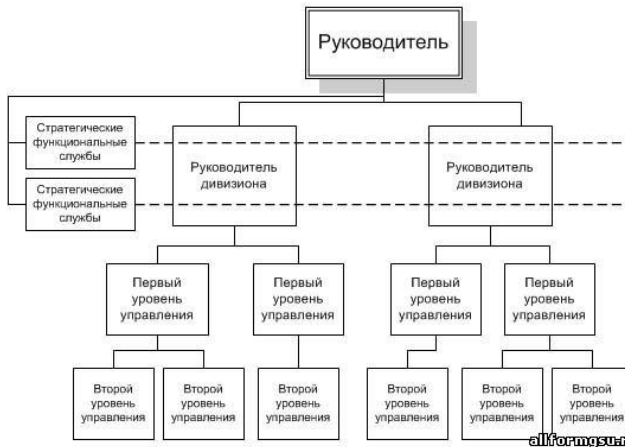
1. Определите тип структуры управления предприятием



allforms.ru А



allforms.ru Б



allforms.ru В



1. Группа ГАЗ включает в себя ряд предприятий, таких как ОАО «Павловский автобус», ООО «КАВЗ», ООО «ЛиАЗ» и прочие. Какая, по Вашему мнению, структура управления будет наиболее эффективной и почему.

2. Прочитайте выдержки из статьи в журнале «Нефть России» и составьте схему структуры управления ОАО «ЛУКОЙЛ»

«.....Организационная структура управления на предприятии ОАО «ЛУКОЙЛ»....

...Как и любая, организационно - управленческая структура, ОАО «ЛУКОЙЛ» имеет три уровня управления: высший, средний и оперативный. На высшем уровне управления принимаются наиболее общие решения по управлению предприятием и осуществляются функции стратегического планирования, общего контроля и связи с внешними структурами. На среднем уровне решения высшего уровня детализируются, преобразуются в конкретные планы, осуществляется выполнение функций текущего планирования, связи между высшим и низшим уровнями управления, контроля, управления производством и потоками ресурсов. Результатом деятельности работников оперативного уровня является выполнение производственной программы, происходит реализация функций управления основным и вспомогательным производством, оперативного управления и местного контроля.

Во главе компании стоит генеральный директор. Он решает самостоятельно все вопросы деятельности компании. Также он распоряжается в пределах предоставленного ему права имуществом, заключает договора. Издаёт приказы и распоряжения, обязательные к исполнению всеми работниками компании. Директор несет в пределах своих полномочий полную ответственность за деятельность комбината, обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, денежных средств и другого имущества компании.

В подчинении директора находятся заместитель директора по экономике и финансам; заместитель директора по коммерческим вопросам; заместитель директора по персоналу и общим вопросам; главный бухгалтер; главный инженер.

Заместитель директора по экономике и финансам - осуществляет организацию и совершенствование экономической деятельности компании, направленной на повышение производительности труда, эффективности и рентабельности производства и качества выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости, обеспечение правильных соотношений темпов роста производительности труда и заработной платы, достижение наибольших результатов при наименьших затратах материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Проводит работу по совершенствованию планирования экономических показателей деятельности компании, достижению высокого уровня их обоснованности, по созданию и улучшению нормативной базы планирования.

Заместитель директора по персоналу и общим вопросам возглавляет работу по обеспечению предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с уровнем и профилем полученной ими подготовки и деловых качеств. Принимает трудящихся по вопросам найма, увольнения, перевода, контролирует расстановку и правильность использования работников в подразделениях компании. Обеспечивает прием, размещение и расстановку молодых специалистов и молодых рабочих в соответствии с полученной в учебном заведении профессией и специальностью.

Главный бухгалтер осуществляет организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности компании и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов. Организует отчет поступающих денежных

средств, учет издержек производства и обращения, выполнения работ, а также финансовых, расчетных и кредитных операций.

Также, в подчинении директора стоит главный инженер. Он определяет техническую политику. Обеспечивает постоянное повышение уровня технической подготовки производства, его эффективности и сокращение материальных, финансовых и трудовых затрат на производство продукции, работ, высокое их качество. Обеспечивает эффективность проектных решений, своевременную и качественную подготовку производства, техническую эксплуатацию, ремонт и модернизацию оборудования, достижения высокого уровня качества продукции в процессе ее разработки и производства.

Таким образом, можно сделать вывод, что высшее руководство компании ОАО «ЛУКОЙЛ» имеет линейную структуру управления. Это проявляется в непосредственном подчинении по всем вопросам нижестоящих подразделений вышестоящим.

В компании хорошо поставлена практика делегирования полномочий, входящих в непосредственную компетенцию определённого подразделения. Генеральный директор компании сосредоточил всю основную власть в своих руках, при этом он не старается выполнить все поставленные задачи в одиночку, а делегирует часть своих полномочий прямым заместителям. Таким образом, директор управляет своими прямыми заместителями, имея при этом представления о действиях подчиненных.

Благодаря такому чёткому распределению труда между всеми звеньями, рассматриваемая компания неплохо зарекомендовала себя на внешнем и внутреннем рынках.....»

3. Вы являетесь руководителем предприятия, занимающегося ремонтом автомобилей (легковых, грузовых) и автобусов. Определите состав и специализацию цехов, участков, рабочих мест наиболее эффективную по Вашему мнению. И спланируйте структуру управления Вашим предприятием.

Количество вариантов заданий – 4 варианта

Время выполнения задания - 90 мин.

Задание 3

Контрольная работа.

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 1

1. Функции управления, их содержание.
2. Понятие и виды управленческих решений.
3. Принципы формирования структуры управления.
4. Типы организационных структур управления, их преимущества и недостатки.

Количество вариантов заданий – 4 варианта

Время выполнения задания - 45 мин.

Итоговая проверка знаний

Задание 3

Тестирование по теме 1.1 Менеджмент на автомобильном транспорте

Вариант 1

1. В какой из школ были впервые сформулированы принципы управления

- А) школа научного управления
 - Б) административная или классическая школа
 - В) школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
2. Миссия – это:
- А) высокие слова, позволяющие фирме формировать свой имидж
 - Б) основная общая цель организации
 - В) четко выраженная причина существования организации
 - Г) все вышесказанное
3. Что является предметом труда работников управления
- А) сырье, материалы
 - Б) готовая продукция
 - В) информация
 - Г) ресурсы
4. Что из ниже перечисленного принято считать элементами внутренней среды организации
- А) методы принятия управленческих задач
 - Б) функции персонала
 - В) технологии
 - Г) управленческие решения
5. Для чего предназначена организационная структура управления
- А) для установления целей организации
 - Б) для обеспечения единства действий всех элементов организации
 - В) для стимулирования действий работников организации
6. Что представляет собой делегирование полномочий
- А) передачу полномочий
 - Б) передачу ответственности
 - В) передачу полномочий и ответственности
7. Какие группы потребностей учитываются в модели мотивации А. Маслоу
- А) социальной справедливости
 - Б) кнута и пряника
 - В) потребность в деньгах
 - Г) социальные, уважение личности, самовыражение
8. Какими должны быть цели организации
- А) общими, тогда проще отчитаться в их выполнении
 - Б) близкими, тогда проще осуществлять контроль
 - В) конкретными, измеримыми
 - Г) главное, чтобы они не противоречили друг другу
9. Что влияет на процесс принятия решений в организации
- А) состояние внешней и внутренней среды
 - Б) решения зависят только от лиц, принимающих решения
10. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организации
- А) планирование
 - Б) организация
 - В) контроль
 - Г) мотивация
11. Противоречие, являющееся основой конфликта – это:
- А) предмет конфликта;

- Б) материальная ценность;
 - В) субъект конфликта
12. Наиболее эффективная стратегия поведения, включающая конструктивное обсуждение проблемы и полное разрешение противоречия – это:
- А) уход;
 - Б) компромисс;
 - В) партнерство
13. Переговоры - обсуждение с целью...
- А) заключение соглашения по какому-либо вопросу;
 - Б) выяснение отношений;
 - В) навязывания своих условий сделки
14. Острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения – это:
- А) внутриличностный конфликт;
 - Б) межличностный конфликт;
 - В) признак импульсивности, общительности.
15. Под мотивационной перестройкой понимается:
- А) преобразование мотивации сторон, превращение стремления доказать свою правоту и неправоту другого в мотивацию выхода из конфликта;
 - Б) страх последствий конфликта;
 - В) переговорный процесс
16. Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и разрешение проблемы – это ...
- А) разрешение конфликта;
 - Б) затухание конфликта;
 - В) манипуляторство
17. Какие из перечисленных конфликтов относятся к социальным?
- А) конфликт между преподавателем и группой студентов;
 - Б) конфликт между болельщиками разных команд;
 - В) конфликт между руководителем и подчиненным
18. Наиболее эффективная стратегия поведения, включающая конструктивное обсуждение проблемы и полное разрешение противоречия – это:
- А) уход;
 - Б) компромисс;
 - В) партнерство
19. Способ разрешения конфликта, заключающийся в использовании ненасильственных средств и приемов для разрешения проблемы – это:
- А) переговоры;
 - Б) рефлексия;
 - В) беседа
20. Процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений – это:

- А) конфликтно вертикали;
 - Б) динамика конфликта;
 - В) управление конфликтами
21. Конфликты между сотрудниками одного уровня в структуре организации:
- А) конфликты по горизонтали;
 - Б) трудовые споры;
 - В) конфликты по вертикали
22. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов –
- А) индивидуальный трудовой спор;
 - Б) коллективный трудовой спор;
 - В) забастовка
23. Вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения – это...
- А) трудовой конфликт;
 - Б) семейный конфликт;
 - В) межгрупповой конфликт
24. Деловое общение – это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в...
- А) служебной сфере;
 - Б) сфере общения;
 - В) процессе взаимодействия
25. Специфической особенностью делового общения является...
- А) неограниченность во времени;
 - Б) регламентированность;
 - В) разговор по душам
26. По способу обмена информацией различают деловое общение:
- А) устное деловое общение;
 - Б) письменное;
 - В) приказное
27. Залог успеха деловой беседы проявляется через ее участников в...
- А) компетентности;
 - Б) тактичности и доброжелательности;
 - В) грубости и резкости
28. Важным элементом деловой беседы является умение...
- А) говорить;
 - Б) молчать;
 - В) слушать
29. Деловые беседы и переговоры осуществляются в форме...
- А) невербальной;
 - Б) вербальной;
 - В) рефлексивной

30. Первым этапом переговорного процесса может быть...

- А) ознакомительная встреча (деловая беседа);
- Б) обсуждение претензий;
- В) встреча экспертов

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 45 мин.

Раздел 2. Планирование и организация работ по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- устный опрос;
- выполнение самостоятельных работ;
- выполнение практических заданий;
- выполнение контрольных работ, в том числе директорских;
- письменный опрос, в том числе тестирование;
- выполнение рефератов;
- курсовое проектирование.

Задания для проведения текущего контроля (примеры заданий)

Тема 2.1 Организация деятельности АТП

Задание 1

Самостоятельная работа.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 1

1. Трудовые ресурсы, понятие, структура, показатели движения.
2. Категории работников, входящих в трудовой персонал предприятия.
3. Профессиально-квалификационная структура кадров.
4. Явочная и списочная численность персонала. Факторы, влияющие на различия в их величинах.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 20 мин.

Задание 2

Самостоятельная работа.

Вариант 1

На АТП на 1.09. численность работников составила 520 человек, в этот день было уволено по собственному желанию 2 человека и принят на должность водителя 1 человек. В отпуске находится 20 человек, в командировку отбыли 5 человек, на больничном находится 25 человек. На конец месяца сумма работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) составила 4527 человек. Определить списочную, явочную и среднесписочную численность работников.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 3

Тестирование.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 1

1. Как определяется коэффициент текучести кадров?

- 1) отношением количества работников, принятых на работу за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- 2) отношением количества работников, уволенных по собственному желанию за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- 3) отношением количества работников, уволенных по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период.

2. В списочный состав включаются:

- 1) рабочие и служащие, явившиеся на работу;
- 2) все работники, состоящие в штате предприятия;
- 3) постоянные работники предприятия

3. Профессиональная пригодность – это:

- 1) способность работника качественно выполнять работу;
- 2) способность работника к труду;
- 3) соответствие физических и психических качеств работника той или иной профессии

4. Основная задача автопредприятия в области управления персоналом – это:

- 1) создание стабильного коллектива работников;
- 2) снижение издержек производства;
- 3) сокращение затрат рабочего времени

5. Анализ структуры персонала необходимо осуществлять:

- 1) систематически;
- 2) один раз в год;
- 3) по мере необходимости

6. Явочный состав – это:

- 1) постоянные работники автопредприятия;
- 2) списочный состав работников без учета временных рабочих;
- 3) работники, которые фактически являются на работу

7. Структура персонала – это:

- 1) распределение персонала предприятия по уровням управления;
- 2) соотношение различных категорий работников в их общей численности;
- 3) количество работников в цехе.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 15 мин.

Задание 4

Самостоятельная работа.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 1

Автотранспортное предприятие оказывает услуги на 25000 руб. при численности работников – 24 чел. На предприятии плановый объем услуг должен составлять 27000 руб., а численность - 28 чел. Рассчитать изменение производительности труда (руб., %).

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 20 мин.

Задание 5

Тестирование.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 3

1. Нормирование труда включает:

- 1) изучение организации производственных процессов, разработку нормативов для установления технически обоснованных норм, определение норм. Освоение норм, контроль и анализ выполнения норм;
- 2) расчет производственной мощности, производственных программ, количества оборудования, численности рабочих;
- 3) определение плановой трудоемкости изготовления продукции, расчет численности рабочих, рост производительности труда.

2. Нормы времени – это:

- 1) продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции;
- 2) продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления всей продукции;
- 3) продолжительность рабочего времени, необходимого для обслуживания оборудования.

3. Назвать виды норм затрат труда:

- 1) нормы численности ремонтных рабочих, оборудования;
- 2) нормы времени, численности рабочих. нормы обслуживания;
- 3) нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости.

4. Рабочее время – это:

- 1) установленная законодательством продолжительность рабочей недели, в течение которой рабочий выполняет план;
- 2) установленная законодательством продолжительность рабочей недели (рабочего дня), в течение которой рабочий выполняет порученную ему работу;
- 3) время работы рабочего.

5. Назвать методы нормирования труда:

- 1) суммарный, аналитический;
- 2) статистический, суммарный;
- 3) аналитический, сравнительный.

6. Нормы, установленные суммарным методом, являются;

- 1) точными;
- 2) условными;
- 3) приблизительными.

7. Разновидностями аналитического метода являются:

- 1) статистический;
- 2) расчетный, исследовательский;
- 3) моментных наблюдений.

8. Цель нормирования – это:

- 1) повышение эффективности производства;
- 2) определение необходимых затрат рабочего времени;
- 3) улучшение организации рабочего места.

9. Цель фотографии рабочего дня – это:

- 1) выявление причин непроизводительных затрат:

- 2) фиксация и изучение всех затрат рабочего времени;
 - 3) определение структуры рабочего времени.
10. Метод моментных наблюдений необходим для:
- 1) определения фактической загруженности рабочих и оборудования;
 - 2) определения количества единиц оборудования;
 - 3) выявления причин рабочего времени.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.
 Время выполнения задания – 20 мин.

Задание 6

Контрольная работа.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 4

Определите общий фонд оплаты труда рабочих за год.

Дано:

- 1. Фонд заработной платы за отработанное время, руб. – 340 000.
- 2. Численность рабочих, чел – 15.
- 3. Дни отпуска, дн– 28.
- 4. Количество выходных дней – 52.
- 5. Количество праздничных дней – 12.

Определите среднемесячную заработную плату одного рабочего.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.
 Время выполнения задания – 45 мин.

Вариант 4

Определите повременный фонд заработной платы рабочих зоны ТО-2 за квартал (без учета доплат, надбавок, премий).

Дано:

- 1. Средний разряд ремонтных рабочих – 3 (Сч=96,85 руб.)
- 2. Коэффициент повышения производительности труда -1,05
- 3. Фонд рабочего времени ремонтного рабочего за квартал., час. – 498
- 4. Суммарная трудоемкость участка – 2500 чел-час

Определите среднемесячную заработную плату одного ремонтного рабочего зоны ТО-2.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.
 Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 7

Самостоятельная работа.

Вариант 3

Определить:

- общий пробег автомобилей;
- периодичность технического обслуживания;
- количество технических обслуживаний (ТО1, ТО2, ЕО, СО)

Таблица – Исходные данные для расчетов

Показатели	Условные обозначения	Данные для расчетов
1. Среднесписочное количество автомобилей ГАЗ-302, ед.	$K_{a/m}$	92,0
2. Коэффициент выпуска автомобилей на линию	$K_{вып}$	0,704

3. Среднесуточный пробег автомобиля, км	P_{cp}	204,0
4. Категория условий эксплуатации		П
5. Климатический район		умеренный
6. Количество календарных дней в году	D_k	365

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 8

Контрольная работа.

Вариант 3

Рассчитать запас запасных частей в отчетном и плановом году.

Таблица – Исходные данные для расчета запаса запасных частей

Показатель	Обозначения	Значение
Удельный вес стоимости производственного, силового оборудования, транспортных средств в стоимости основных фондов	–	35%
Среднеквартальный фактический остаток запасных частей в отчетном году, тыс. руб.	$O_{зч}^{отч}$	30% от стоимости оборудования и транспортных средств
Среднеквартальная стоимость основных фондов, тыс. руб.	–	
В отчетном году	$C_{оф}^{отч}$	На 20% меньше, чем в плановом
В плановом году	$C_{оф}^{пл}$	1700

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 9

Самостоятельная работа.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 1

1. Группировка затрат по ТО и ТР автомобилей. Расчет себестоимости одного ЕО, ТО-1, ТО-2.

2. Классификация затрат на производство продукции в зависимости от объема производства.

Вариант 1

Рассчитать общее количество воздействий за год автомобилями ЗИЛ – 130, работающих в умеренно-холодном климате, в 3 категории условий эксплуатации. Общий пробег 596000 км. Количество капитальных ремонтов – 0. Количество автомобилей – 12, среднесуточный пробег – 190 км.

Рассчитать затраты на шины для автомобилей ЗИЛ – 130. Общий пробег автомобилей – 1500000 км; процент перепробега шин – 3%; количество комплектов шин – 6 ед; нормативный пробег шин – 70000 км; стоимость комплекта шин – 4000 руб.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45

Задание 10

Самостоятельная работа.

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 2

Определите балансовую и чистую прибыль, если выручка от реализации услуг -1600000руб без косвенных налогов, затраты на выполнение услуг – 1300000руб., прибыль от прочей деятельности – 150000руб., налоги и платежи в бюджет, выплачиваемые за счет прибыли - 80000руб.

Вариант 2

Определите рентабельность ТО-2.

Предприятие выполнило ТО-2 на сумму 1800000руб. Полная себестоимость ТО-2 составляет 1410000руб. Назовите факторы, влияющие на уровень рентабельности.

Вариант 2

1. Назовите источники образования прибыли.
2. Назовите факторы, влияющие на уровень рентабельности.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45 мин.

Итоговая проверка знаний

Задание 11

Тестирование по теме теме 2.1 Организация деятельности АТП

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 5

I. Выбрать правильный ответ

1. Что понимается под словом «Трудовые ресурсы» предприятия:

- а) запас трудовых возможностей у людей;
- б) все те, кто участвует в трудовом процессе;
- в) все желающие участвовать в трудовом процессе;
- г) работающие в основных цехах;
- д) рабочие сдельщики

2. Промышленно-производственный персонал предприятия объединяет:

- а) весь персонал, работающий на промышленном предприятии;
- б) весь персонал, связанный с промышленным производством;
- в) весь персонал, основных и вспомогательных цехов предприятия;
- г) всех работающих в подсобном сельском хозяйстве;
- д) всех учеников и пожарно-сторожевую охрану

3. К специалистам относятся:

- а) главный механик;
- б) агент;
- в) кассир;
- г) инженер-механик;
- д) учётчик

4. Трудоемкость определяет:

- а) затраты труда на производство продукции;
- б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- в) количество продукции производимой в единицу времени;
- г) количество продукции высшего качества;

д) затраты рабочего времени на вспомогательные работы

5. Явочная численность работающих учитывает:

- а) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- г) работающих основных цехов;
- д) работающих вспомогательных цехов

6. Списочная численность работающих учитывает:

- а) весь штат работающих числящихся на предприятии;
- б) штат работающих занятых в основном производственном процессе;
- в) штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки;
- г) работающих подсобных и побочных производств;
- д) работающих основных и вспомогательных цехов

7. Коэффициент списочного состава определяется:

- а) отношением явочной численности к списочной;
- б) отношением календарного фонда рабочего времени к номинальному;
- в) отношением списочной численности к явочной;
- г) отношением номинального фонда рабочего времени к календарному;
- д) отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия

8. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:

- а) оборачиваемость, коэффициент списочного состава;
- б) выработка, трудоемкость;
- в) коэффициент списочного состава, коэффициент сменности;
- г) рентабельность производства;
- д) штатный коэффициент

9. От чего в большей степени зависит производительность труда – на рабочем месте:

- а) от организации рабочего процесса, квалификации персонала, технической оснащенности производства;
- б) от величины заработной платы, престижности работы, количества работников;
- в) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта;
- г) от объективных и субъективных факторов производства;
- д) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий

10. Повременная оплата труда применяется в случаях:

- а) если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции;
- б) если отсутствуют количественные показатели выработки;
- в) если рабочий отказывается от применения сдельной оплаты труда;
- г) по причинам, указанным в п. а, б
- д) причинам, указанным в п. а, б, в

11. Сдельная форма оплаты труда стимулирует:

- а) качественные показатели работы;
- б) количественные показатели работы;
- в) сокращение ручного труда;
- г) творческий подход к труду;
- д) экономию материальных ресурсов

12. Оплата за неотработанное время включает в себя оплату:

- а) единовременных премий;
- б) вознаграждения за выслугу лет;
- в) ежегодных и дополнительных отпусков;
- г) стоимости продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- д) компенсационных выплат, связанных с режимом работы

13.- это выраженный в денежной форме размер оплаты труда, за выполненные работы в зависимости от ее сложности или квалификации рабочего за единицу времени:

- а) тарифно-квалификационный справочник;
- б) заработная плата;
- в) тарифный разряд;
- г) тарифная ставка;
- д) тарифная сетка

14. К какому виду оплаты относится оплата труда рабочих в ночное время:

- а) дополнительной оплате;
- б) основной оплате;
- в) сдельной;
- г) повременной;
- д) бестарифной

15. К какому виду оплаты относится оплата выполнения государственных и общественных обязанностей:

- а) дополнительной оплате;
- б) основной оплате;
- в) сдельной;
- г) повременной;
- д) бестарифной

16. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой расценка устанавливается на весь объем работ с выполнением его в определенные сроки:

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

17. Укажите систему оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по тарифной ставке за фактически отработанное время:

- а) повременная;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

18. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой производится премирование за выполнение нормированных заданий или за другие показатели:

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;

- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

19. Укажите систему сдельной формы оплаты труда, при которой оплата производится за количество изготовленной продукции исходя из тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени на ее выполнение:

- а) сдельная прямая;
- б) сдельная прогрессивная;
- в) сдельная косвенная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-премиальная

20. Укажите единицу измерения трудовых показателей производительности труда:

- а) нормо-час/единицу продукции;
- б) штук/час; в) тонн/час;
- г) руб./час; д) руб./смену

21. Стоимостные показатели производительности используются, когда:

- а) осуществляется выпуск разнородной продукции;
- б) для исчисления размера прибыли;
- в) для расчета налогооблагаемой прибыли;
- г) ответы б, в
- д) для простоты, наглядности и точности расчета

22. Особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков – это:

- а) специальность;
- б) квалификация;
- в) навыки;
- г) профессия;
- д) ремесло

23. Все затраты, связанные с изготовлением продукции, называются:

- а) производственные;
- б) полные;
- в) коммерческие;
- г) индивидуальные;
- д) общие

24. Затраты на производство и реализацию услуг составляют....

- а) индивидуальную себестоимость;
- б) производственную себестоимость;
- в) полную себестоимость;
- г) прогнозную себестоимость;
- д) производственно-реализационную себестоимость

25. Себестоимость услуг включает в себя:

- а) стоимость потребленных в процессе хозяйственной деятельности материальных ресурсов, затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды, амортизация основных средств и нематериальных активов и прочих затрат;

- б) стоимость потребленных в процессе хозяйственной деятельности материальных ресурсов, затрат на оплату труда с отчислениями на социальные нужды, амортизация основных средств и нематериальных активов и капитальных вложений;
- в) стоимость потребленных в процессе хозяйственной деятельности материальных ресурсов, затрат на оплату труда и отчислений на социальные нужды;
- г) все затраты предприятия;
- д) все затраты предприятия без управленческих расходов

26. Балансовая прибыль автопредприятия это:

- а) разность выручки от реализации продукции и себестоимости продукции;
- б) сумма прибыли от реализации + прибыль от внереализационных операции и реализации основных средств;
- в) разница между выручкой предприятия и переменными затратами;
- г) разница между выручкой предприятия и его постоянными затратами;
- д) соотношение прибыли с затратами

27. Что из ниже перечисленного относится к внешним факторам, влияющим на:

- а) величину прибыли автопредприятия?
- б) объем и качество проданной продукции, уровень себестоимости, квалификация кадров; цены и тарифы на топливо; энергию;
- в) состояние рынка, цены и тарифы на топливо, энергию, система налогообложения;
- г) объем и качество проданной продукции, уровень себестоимости, технический уровень производственных фондов, квалификация кадров;
- д) объем и качество проданной продукции, уровень себестоимости, технический уровень производственных фондов, система налогообложения

28. К какому виду относятся показатели рентабельности?

- а) показателям динамики;
- б) абсолютным показателям эффекта от хозяйственной деятельности;
- в) цепным показателям темпов роста;
- г) относительным показателям эффективности хозяйственной деятельности;
- д) обобщающим показателям деятельности автопредприятия

29. Как называется прибыль, остающаяся в распоряжении автопредприятия после уплаты всех налогов?

- а) балансовая прибыль;
- б) сальдо внереализованных доходов;
- в) налогооблагаемая прибыль;
- г) чистая прибыль;
- д) прибыль от реализации

30. Куда не может быть направлена чистая прибыль на автопредприятии?

- а) в фонд потребления;
- б) в фонд социальной сферы;
- в) в фонд накопления;
- г) в фонд оплаты труда;
- д) в фонд развития

31. Следствием чего является снижение прибыли автопредприятия?

- а) сокращения персонала;
- б) роста оборачиваемости активов;

- в) роста себестоимости продукции;
- г) снижения издержек производства;
- д) роста внепроизводственных расходов

32. Производственная программа АТП – это

- а) трудоемкость всех работ автопредприятия;
- б) количество воздействий по определенной группе автомобилей;
- в) количество воздействий, выполненных в определенной зоне автопредприятия;
- г) сумма всех затрат АТП;
- д) количество и трудоемкость воздействий по видам ТО, ТР, КР автомобилей и агрегатов, исчисляемых за год, месяц, смену

33. Исходными данными для расчета производственной программы АТП являются:

- а) тип и марка подвижного состава, списочное число автомобилей, среднесуточный пробег автомобилей, общий пробег автомобиля с начала эксплуатации, режим работы подвижного состава;
- б) трудоемкость производственного процесса;
- в) количество дней в периоде;
- г) среднесуточный пробег автомобилей, общий пробег автомобиля;
- д) чистая прибыль автопредприятия

34. К видам тарифов на автомобильном транспорте относятся:

- а) сдельные тарифы на перевозку грузов;
- б) тарифы на перевозку грузов на условиях платных авто-тонно-часов;
- в) тарифы за временное пользование грузовыми автомобилями;
- г) тарифы из по-километрового расчета;
- д) тарифы за перегон подвижного состава; договорные тарифы

35. Главными измерителями для установления тарифных ставок являются:

- а) 1 т перевозимого груза;
- б) 1 отправка груза;
- в) 1 км пробега автомобиля;
- г) 1 час работы автомобиля;
- д) 1 автотонно-час

36. Изменять тарифы рекомендуется:

- а) не чаще одного раза в квартал;
- б) не чаще одного раза в год;
- в) не чаще одного раза в полгода;
- г) один раз в пять лет;
- д) ежемесячно

II. Найти соответствие

Определения	Термины
1. Общая сумма прибыли предприятия по всем видам деятельности, конечный финансовый результат хозяйственной деятельности предприятия.	1) норма времени
2. Уровень затрат труда на производство единицы продукции.	2) мотивация труда
3. Основной состав квалифицированных работников	3) балансовая прибыль
	4) квалификационная

предприятия.

структура персонала

4.Определение затрат в денежной форме на производство единицы продукции.

5) калькуляция

5.Количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения объема работ.

6) персонал

7) смета

6. Система мер, направленная на повышение производительности труда, улучшение его качества и профессиональный рост.

8) производительность труда

III. Задачи

1.Известно, что балансовая прибыль предприятия составляет 25000 руб., плата за основные производственные фонды - 5000 руб., среднегодовая стоимость основных производственных фондов - 80000 руб.. нормируемых оборотных средств – 20000 руб.: Расчетный уровень рентабельности составит (%):

- 1) 20
- 2) 30
- 3) 35

2. В отчетном периоде объем оказываемых услуг составил 250000 руб. при количестве работников 100 чел., в планируемом периоде намечено сократить численность работников в 2 раза. Производительность труда в отчетном периоде составит (руб.):

- 1) 2500
- 2) 5000
- 3) 6500

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 90 мин.

Тема 2.2 Планирование работы с коллективом исполнителей автопредприятия

Задание 1

Самостоятельная работа.

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вопросы

1. Кадровая политика организации. Типы кадровой политики.
2. Основные этапы разработки управленческих решений в кадровой сфере.
3. Анализ кадрового потенциала.
4. Принятие кадрового решения. Разработка плана действий.

Количество вариантов заданий – 4 вариантов.

Время выполнения задания – 30 мин

Задание 2

Тестирование.

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 1

1. Что такое кадровая политика?

- а) перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии;
- б) перечень лиц, принимающих кадровые решения;
- в) перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации;
- г) перечень кадровых мероприятий на период до трех лет.

2. Какой тип кадровой политики не входит в единую типологию?

- а) закрытая;
- б) реактивная;
- в) превентивная;
- г) пассивная.

3. Что такое открытая кадровая политика?

- а) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии;
- б) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию;
- в) поощрение персонала к инновациям;
- г) использование исключительно методов внешнего найма персонала.

4. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:

- а) трудовое соглашение;
- б) трудовой договор;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.

5. Отличительной особенностью срочного трудового договора от бессрочного является то, что в срочном трудовом договоре:

- а) оговаривается период времени, на который нанимается работник;
- б) указывается размер заработной платы;
- в) указывается должность работника;
- г) указывается режим рабочего времени, оговаривается условие об индексации

6. Отношения занятости возникают по инициативе:

- а) работодателей;
- б) работников;
- в) работодателей и работников;
- г) государства;
- д) службы занятости

7. С какими категориями работников целесообразно заключать трудовые договоры?

- а) с наиболее ценными;
- б) со всеми категориями работников;
- в) с рабочими;
- г) с желающими получать льготы;
- д) с собственниками компании

8. К организационным методам воздействия на персонал относится:

- а) должностная инструкция;
- б) приказ;
- в) распоряжение;
- г) удержание из зарплаты;
- д) увольнение

9. Какие выделяют способы распорядительного воздействия на персонал?

- а) приказы;
- б) устав предприятия;
- в) инструкции;
- г) штатное расписание;
- д) должностные инструкции

10. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями организации подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие организации, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования организации;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями организации;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 30 мин.

Задание 3

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вопросы

- 1.Современные технологии набора персонала в организацию.
- 2.Оформление резюме кандидатов, а также анкет, заполняемых кандидатами при приеме на работу.
- 3.Источники набора персонала, их достоинства и недостатки.
- 4.Методы сбора информации, требующейся для принятия решения при отборе.
- 5.Примерные вопросы собеседования.

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 4

Контрольная работа

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 4

1. Краткая трудовая биография кандидата:

- а) профессиограмма;
- б) карьерограмма;
- в) анкета сотрудника;
- г) рекламное объявление;
- д) должностная инструкция

2. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с:

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) требованием со стороны самой работы;

г) недостаточной практикой набора.

3. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития;
- г) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом
- д) а, г.

4. Что следует понимать под текучестью персонала:

- а) все виды увольнений из организации;
- б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

5. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых идей в организацию: а) продвижение изнутри;

- б) компенсационная политика;
- в) использование международных кадров;
- г) прием на работу профессионалов;
- д) расширение деловых связей

6. Что представляет процесс набора персонала:

- а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;
- б) прием сотрудников на работу;
- в) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности;
- г) профессиональное испытание;
- д) аттестация и повышение квалификации

7. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с :

- а) привычкой тех, кто работает;
- б) приемом по рекомендательным письмам;
- в) требованием со стороны самой работы;
- г) недостаточной практикой набора;
- д) высокой степенью конкуренции на первичном рынке труда

8. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- а) низкие затраты на адаптацию персонала;
- б) появление новых идей, использование новых технологий;
- в) появление новых импульсов для развития;
- г) все вместе;
- д) ответы «а» и «б»

9. Анализ образовательных свидетельств позволяет сделать некоторые заключения о кандидате. К таковым относятся (при необходимости указать несколько):

- 1 - общительность кандидата; 2- области интересов кандидатов; 3 - социокультурный уровень; 4 - лень, недостаточная сила воли; 5 - отсутствие интересов
- а) 1, 2; б) 2, 3, 4; в) 4, 5; г) 1, 5; д) 2, 3

10. В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:

- а) в правилах внутреннего распорядка;
- б) в положении о персонале;
- в) в должностной инструкции работника;
- г) в трудовом договоре;
- д) в устной договоренности между работником и работодателем

11. Для проведения собеседования при приеме на работу сотруднику без специальной подготовки в этой области, можно порекомендовать:

- а) заранее продумать полный список вопросов и порядок их предъявления;
- б) подготовить только основные вопросы;
- в) продумать темы, которые необходимо затронуть на собеседовании с кандидатом;
- г) проводить беседу спонтанно;
- д) задавать вопросы, которые первыми вспомнятся, поскольку порядок не имеет значения

12. Что является преимуществом при наборе кандидатов из внешних источников?

- а) низкие материальные затраты на привлечение кандидатов;
- б) высокая мотивация работников;
- в) приток новых идей;
- г) короткий период адаптации;
- д) сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в организации

13. К недостаткам внешних источников привлечения персонала относят (при необходимости выделить несколько):

- 1 - более высокие затраты на привлечение персонала; 2 - нового работника плохо знают в коллективе; 3 - сохранение уровня оплаты труда, сложившегося в данной организации; 4 - длительный период адаптации; 5 - ограничение возможностей для выбора кадров
- а) 1, 2, 3; б) 2, 3; в) 3, 4, 5; г) 1, 2, 5 д) 1, 2, 4

14. К помощи рекрутинговых агентств целесообразнее обращаться в случае, когда:

- а) необходимо провести подбор с наименьшими материальными затратами;
- б) требуется кандидат на должность руководителя (топ-менеджера);
- в) предложение рабочей силы значительно превышает спрос на нее;
- г) невозможно четко сформулировать требования к кандидату;
- д) качество нанимаемых сотрудников не имеет значения

15. Какой из ниже перечисленных пунктов можно отнести к преимуществам внутреннего набора кандидатов?

- а) большое количество кандидатов;
- б) сокращение сроков адаптации;
- в) увеличение разнообразия рабочей силы;
- г) широкие возможности выбора;
- д) увеличение притока новых идей

16. Какой подход при работе с персоналом стал преобладать в последнее время, когда труд и его условия рассматриваются в качестве продуктов маркетинга?

- а) предпринимательно-рыночный;
- б) ситуационный;
- в) адаптивный;
- г) административный;
- д) нормативный

17. На собеседовании с кандидатом на вакантную должность целесообразно предоставить ему возможность задать свои вопросы:

- а) в начале встречи;
- б) конце встречи;
- в) в любое время по ходу собеседования;
- г) не целесообразно предоставлять такую возможность;
- д) по ходу собеседования, только если вопросы касаются должности

18. Наиболее пригодным документом для достаточно быстрого обзора профессионального и личностного развития и становления кандидата является:

- а) заключение графологической экспертизы;
- б) резюме;
- в) медицинское заключение;
- г) образовательные свидетельства;
- д) отзывы и рекомендации

19. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

- а) ответы "Да" или "Нет", либо сообщение конкретных сведений;
- б) развернутые содержательные ответы, не ограниченные никакими рамками;
- в) подсказку, какой тип ответа ожидается;
- г) избежание недопонимания или неверного понимания;
- д) демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают

20. Содержанием этапа планирования интервью является:

- а) изучение заявления и резюме кандидата и отмечание пунктов, которые являются сомнительными или показывают сильные и слабые стороны кандидата;
- б) выяснение личного, семейного и социального фонда кандидата (вопросы о происхождении и занятиях в свободное время);
- в) вопросы об уровне знаний кандидата о предприятии для выяснения "интенсивности его интересов";
- г) установление контакта;
- д) анализ спецификации работы

21. После какой процедуры принимается решение о назначении претендента на вакантную должность?

- а) после повторного интервью;
- б) после первичного отбора;
- в) после адаптации;
- г) после окончания испытательного срока;
- д) после анализа анкетных данных

22. Являются ли обязательным атрибутом в ходе конкурса на вакантную должность рекомендации (письма) с прежних мест работы?

- а) рекомендации обязательны;
- б) рекомендации желательны при конкурсе на определенные вакансии;
- в) рекомендации не требуются, если собеседование проводит профессиональный интервьюер;
- г) рекомендации не требуются, если кандидат сменил несколько мест работы;
- д) рекомендации не требуются, если кандидат работал на прежнем месте менее года

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 5

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 3

1. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты.
- д) анкетирование

2. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;
- б) найм работника;
- в) подбор кандидатов;
- г) заключение контракта;
- д) привлечение кандидатов.

3. Методы первичного отбора называют:

- а) социологическими;
- б) нормативными;
- в) анкетными;
- г) бесконтактными;
- д) автобиографическими

4. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а) анализ анкетных данных;
- б) профессиональное испытание;
- в) экспертиза почерка;
- г) рекомендации близких родственников кандидата;
- д) анализ резюме

5. Личностные особенности сотрудника, необходимые для успешного выполнения деятельности, сформулированы в:

- а) должностной инструкции;
- б) описании рабочего места;
- в) профессиограмме;
- г) гистограмме;
- д) карьерограмме

6. Методы первичного отбора?

- а) анализ CV, заявления;
- б) интервью;
- в) тестирование;
- г) экспертиза почерка;
- д) собеседование

7. Может ли один человек работать сразу по нескольким договорам?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, только на госпредприятии;
- г) да, только на предприятиях одной фирмы;
- д) могут только руководящие работники

8. На каком этапе отбора персонала применяются деловые игры?

- а) на этапе первичного отбора;
- б) отборочного интервьюирования;
- в) повторного интервьюирования;
- г) на предварительном этапе;
- д) перед анкетированием

9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графический тест.

10. Основная цель первичного отбора состоит в:

- а) изменении статуса человека в организации;
- б) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности;
- в) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;
- г) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам;
- д) доведении до сотрудников сообщения о приеме

11. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров:

- а) небольшое количество претендентов;
- б) избыток информации для принятия решения;
- в) оценка по первому впечатлению;
- г) сложность обработки полученной при собеседовании информации;
- д) ограниченность круга задаваемых вопросов

12. Профессиограмма - документ, который:

- а) раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку;
- б) представляет собой «портрет» идеального сотрудника;
- в) полностью совпадает с содержанием должностной инструкции;
- г) дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника;
- д) представляет собой перечень должностей, занимаемых работником

13. Что влияет на выбор метода набора и отбора кандидатов на вакантную должность?

- а) уровень должности и ее значение в организации;
- б) экономическая стабильность;
- в) сфера деятельности организации;
- г) уровень подготовки потенциальных кандидатов на вакантную должность;

д) методы набора и отбора выбираются по желанию кандидатов

14. Что такое Curriculum Vitae (CV)?

- а) это способ анализа работы;
- б) это должностная инструкция;
- в) это рекомендательное письмо с предыдущего места работы;
- г) это личная анкета, содержащая краткие биографические, профессиональные и личные сведения о поступающем на работу;
- д) результаты отборочного тестирования

15. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора? а) действенность;

- б) масштабность;
- в) преемственность;
- г) уровень сложности;
- д) множественность

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 6

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вопросы

1. Виды адаптации персонала - первичная и вторичная, их особенности.
2. Разработка и реализация адаптационных программ на предприятиях автосервиса.
3. Роль наставников и корпоративной культуры при проведении адаптации молодых специалистов.
4. Факторы, влияющие на эффективность адаптации сотрудников
5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 45 мин.

Задание 7

Контрольная работа

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 3

1. Адаптация - это:

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
- г) процесс повышения квалификации нового работника;
- д) ответы «а» и «г»

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

- а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
- б) использование испытательного срока для новичка;
- в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
- г) введение в должность;
- д) все вместе

3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;
- б) приспособление к относительно новому социуму;
- в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;
- г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
- д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

4. Выделите ключевой элемент адаптации:

- а) знакомство непосредственно с рабочим местом;
- б) знакомство с предприятием;
- в) опыт работы;
- г) налаживание внешних коммуникаций;
- д) снижение конфликтности

5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
- б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
- в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
- г) изолировать его от влияния коллег;
- д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

6. Какие виды адаптации выделяют?

- а) первичная, вторичная, функциональная;
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
- в) скрытая, явная, фрикционная;
- г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
- д) экономическая, социальная, политическая

7. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя?

- а) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации;
- б) сокращение управленческого штата на предприятии;
- в) способность менеджера к творческой инициативе;
- г) приспособление под требования подчиненных;
- д) дружелюбное отношение к подчиненным

8. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует:

- а) позволить им самостоятельно разделить функции;
- б) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу;
- в) составить должностные инструкции для обоих;

- г) дать новичку более сложную работу для ускорения процесса адаптации;
- д) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий

9. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу на вашем предприятии и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:

- а) отказать ему в приеме на работу;
- б) принять с испытательным сроком;
- в) принять без испытательного срока;
- г) принять, но с более низким жалованием;
- д) порекомендовать обратиться через год – после обретения опыта

10. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

- а) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы;
- б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе;
- в) привыкание к новым людям;
- г) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого;
- д) адаптация к ближайшему социальному окружению

11. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это:

- а) первичная адаптация;
- б) вторичная адаптация;
- в) второстепенная;
- г) факторная;
- д) регрессивная

12. Психофизиологическая адаптация характеризует:

- а) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов;
- б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса;
- в) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда;
- г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления;
- д) обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации

13. Чем характеризуется полная адаптация?

- а) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации;
- б) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе;
- в) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям;
- г) признанием новичка другими сотрудниками;
- д) снижением трудовой мотивации

14. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?

- а) планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой;
- б) обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков;
- в) адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция;
- г) планирование карьеры, обучение, стажировки;
- д) материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

15. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?

- а) получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать;
- б) возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать;
- в) выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку;
- г) завершающий этап процесса адаптации;
- д) подготовка к уходу из организации

16. Развитие персонала - это:

- а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей;
- г) процесс аттестации персонала;
- д) периодическое обновление кадрового состава организации

17. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала:

- а) инструктаж;
- б) ротация;
- в) ученичество и наставничество;
- г) лекция;
- д) самообучение

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 30 мин.

Задание 8

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 5

1. Карьера - это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;
- г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;
- д) потенциальная возможность занятия вакантной должности

2. Когда начинается процесс управления деловой карьерой?

- а) при приеме на работу;
- б) после первого года работы;
- в) после адаптации работника;

- г) после достижения работником высшего уровня компетенции;
- д) после смены нескольких должностей в организации

3. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

- а) избежания ошибок при замещении вакансий;
- б) упрощения процедуры подбора персонала;
- в) создания благоприятного психологического климата;
- г) повышения мотивации и закрепления работников;
- д) по требованию законодательства

4. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?

- а) межорганизационная;
- б) политическая;
- в) внутриорганизационная;
- г) ступенчатая;
- д) смешанная

5. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

- а) предпринимательской;
- б) динамического роста;
- в) прибыльности;
- г) ликвидационной;
- д) циклической

6. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти:

- а) последовательно, работая в различных организациях;
- б) работая всю жизнь в одной организации;
- в) не работая вообще;
- г) ответы «б» и «в»;
- д) ответы «а» и «б»

7. Центростремительная карьера - это:

- а) движение к руководству организации;
- б) повышение квалификации;
- в) чередование вертикального и горизонтального роста;
- г) снижение потенциала сотрудника;
- д) снижение уровня квалификации сотрудника

8. Что такое специализированная карьера?

- а) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры;
- б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях;
- в) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации;
- г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания;
- д) это карьера в государственных учреждениях

9. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа;
- б) вертикального типа;
- в) центростремительного типа;
- г) межорганизационного типа;
- д) ступенчатого типа

10. Источники формирования резерва кадров?

- а) бывшие работники предприятия;
- б) заместители руководителей;
- в) неквалифицированные специалисты;
- г) сотрудники предпенсионного возраста;
- д) сотрудники пенсионного возраста

11. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- а) система служебно-профессионального продвижения;
- б) система стимулирования и мотивации;
- в) система стратегического планирования и прогнозирования;
- г) система маркетинговых исследований;
- д) система поддержки кадрового состава

12. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

- а) неспециализированная;
- б) внутриорганизационная;
- в) специализированная;
- г) горизонтальная;
- д) центростремительная

13. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления предприятием?

- а) вертикальное, ступенчатое;
- б) продвижение руководителя и продвижение специалиста;
- в) постепенное, центростремительное;
- г) внутреннее и внешнее;
- д) специальное и специализированное

14. Какой из элементов не может служить источником формирования резерва кадров?

- а) квалифицированные специалисты;
- б) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих;
- в) руководители низового уровня;
- г) заместители руководителей подразделений;
- д) любые работники данного предприятия

Количество вариантов заданий – 6 вариантов.

Время выполнения задания – 30 мин.

Задание 9

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Составить личный план развития карьеры

Задание 10

Самостоятельная работа

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1., ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 1

1. Аттестация персонала - это:

- а) анализ затрат, связанных с наймом персонала;
- б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;
- в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
- г) установление функциональной роли работника;
- д) ответы а) и б)

2. В чем заключается основной недостаток аттестации?

- а) субъективизм;
- б) высокая требовательность к аттестуемым;
- в) высокая требовательность к организаторам;
- г) высокая стоимость;
- д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе

3. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

- а) профессиональная компетентность;
- б) организаторские способности;
- в) личные качества;
- г) коммуникативные способности;
- д) медицинские показания

4. К явной функции аттестации относится:

- а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли;
- б) углубление знакомства с подчиненными;
- в) разрушение круговой поруки;
- г) мотивация и стимулирование труда;
- д) поиск оснований для увольнения конкретных работников

5. Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)?

- а) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности; б) проведение оценочного интервью;
- в) умение менеджера вести переговоры;
- г) понижение в должности;
- д) понижение заработка работника

6. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?

- а) уверенность в себе;
- б) опыт в бизнесе;

- в) отношение к деньгам как к мере успеха;
- г) готовность к компромиссу;
- д) настойчивость в решении задач

7. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала?

- а) единообразие методов оценки;
- б) однозначность зависимости между оценкой и деятельностью;
- в) различие представлений об эффективности оценки;
- г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии;
- д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки

8. Когда надо проводить аттестацию персонала: 1 - когда персонал надо сократить; 2 - когда персонал надо оценить; 3 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать; 4 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда; 5 - когда надо поменять структуру компании

- а) 1, 2, 3, 4; б) 2, 3, 4, 5; в) 1, 3, 4, 5; г) 1, 2, 3; д) 1, 2, 4, 5

9. Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является:

- а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли;
- б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении;
- в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании;
- г) сокращение как можно большего количества работников;
- д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности

10. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:

- а) анкетный опрос;
- б) критический инцидент;
- в) интервью;
- г) ранжирование;
- д) шкалирование

11. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом

- а) попарного сравнения;
- б) принудительного распределения;
- в) альтернативных характеристик;
- г) упорядочения рангов;
- д) управления по целям

12. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?

- а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации;
- б) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации;
- в) ничем не отличается;

- г) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия;
- д) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника

13. Явной функцией аттестации является:

- а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям;
- б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных;
- г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы;
- д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли

14. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами;
- г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;
- д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда

15. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- а) верно;
- б) верно только для руководителей высшего звена;
- в) верно только для руководителей среднего звена;
- г) верно только для руководителей низового звена;
- д) верно только для рабочих

16. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы;
- д) моральный климат в организации

17. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на:

- а) соизмерение результатов и затрат, связанных с деятельностью кадровых служб;
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений;
- г) соизмерение затрат, связанных с деятельностью руководителей кадровых служб с затратами службы маркетинга;
- д) материальное поощрение работников подразделения

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 30 мин.

Задание 11

Контрольная работа

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вопросы

- 1.Понятие и сущность оценки персонала.
- 2.Виды оценки и их особенности, периодичность проведения оценки и аттестации персонала.
- 3.Современные методики оценки и аттестации персонала.

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания – 45 мин.

Итоговая проверка знаний

Задание 12

Тестирование по теме 2.2 Планирование работы с коллективом исполнителей автопредприятия

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1.,ПК 2.2.; ОК 1 – ОК 9.

Вариант 3

- 1.Экономические методы управления персоналом отличает:
 - 1) прямой характер воздействия;
 - 2) косвенный характер воздействия;
 - 3) воздействие сотрудников коллектива
2. Какого вида адаптации не существует:
 - 1) профессиональная;
 - 2) временная;
 - 3) социально-психологическая
3. Отбор персонала – это:
 - 1) определение профессиональной пригодности человека
 - 2) проверка профессиональных знаний кандидата
 - 3) инструмент проверки профессиональных знаний.
4. Что не включает в себя планирование обучения:
 - 1) выбор ресурсов;
 - 2) выбор формы обучения;
 - 3) проведение обучения
5. Кто подает заявку на обучение сотрудников:
 - 1) сам сотрудник;
 - 2) линейный руководитель;
 - 3) руководитель службы управления персоналом.
6. При приёме на работу в кадровой беседе оценивают претендента по:
 - 1) способности к общению;
 - 2) внешнему виду;
 - 3) невнимательности к говорящему
7. Источники формирования резерва кадров?
 - 1) бывшие работники предприятия;

- 2) заместители руководителей;
- 3) неквалифицированные специалисты

8. Резюме – это:

- 1) документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, и другую относящуюся к делу информацию, требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу;
- 2) документ, подробно описывающий личную жизнь человека;
- 3) автобиография человека

9. Что такое открытая кадровая политика?

- 1) ориентация руководства на привлечение новых сотрудников на разные уровни иерархии;
- 2) заключение временных (срочных) контрактов при найме в организацию;
- 3) использование исключительно методов внешнего найма персонала

10. Виды обучения персонала:

- 1) подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала;
- 2) обучение в вузе;
- 3) командировки

Количество вариантов заданий – 4 варианта.

Время выполнения задания - 20 мин.

Вопросы для устного опроса по теме 2.2

1. В чем заключается профессиональная пригодность человека.
2. Охарактеризуйте влияние индивидуально-психологических характеристик личности на успешность профессиональной деятельности человека.
3. Как определяется потребность в обучении персонала. Методы обучения персонала, их особенности.
4. Роль индивидуально-психологических особенностей личности и профессиональной пригодности.
5. Порядок проведения аттестации персонала.
6. Основные методы оценки персонала, их сущность.
7. Преимущества оценки персонала для организации.
8. Перечислите и охарактеризуйте основные этапы развития карьерного роста.

Раздел 3. Проверка качества выполняемых работ и обеспечение безопасности труда

Текущий контроль осуществляется в следующих формах:

- устный опрос;
- выполнение практических заданий, в том числе решение ситуационных задач;
- выполнение директорских контрольных работ;
- защита рефератов

Вопросы для устного опроса по разделу 3

1. Формы организации делопроизводства.
2. Виды распорядительных документов.
3. Принцип разделения функций между подразделениями делопроизводства и исполнителями.
4. Виды документов и их классификация.
5. Понятие документа.
6. Понятие реквизитов документа.

7. Понятие документооборота на предприятии.
8. Регистрация поступающих и отправляемых документов.
9. Понятие внутреннего документа.
10. Контроль за исполнением документов.
11. Сроки исполнения документов.
12. Понятие заявления, приказа.
13. Виды организационной документации.
14. Виды документов оперативной информации.
15. Значение документооборота на АТП.
16. Организация документооборота службы ТО и ТР.
17. Понятие путевого листа. Виды путевых листов.
18. Первичные документы службы ТО и ТР.
19. Вторичные документы АТП.
20. Инвентарная карточка учета основных средств – понятие, значение.
21. Роль причинно-следственных диаграмм в управлении качеством продукции (работ, услуг).
22. Общепринятые факторы, которые влияют на качество продукции (работ, услуг)
23. Методика построения причинно-следственных диаграмм.
24. Примеры установления причинно-следственной связи между частными отклонениями от нормы (первичными причинами) и их влиянием на вероятность наступления конкретного события.
25. Назначение, структура системы менеджмента качества.
26. Документы системы менеджмента качества.
27. Принципы менеджмента качества
28. Виды инструктажей и порядок их проведения.
29. Обеспечение безопасности при выполнении работ с ручным инструментом.
30. Общие требования безопасности при выполнении ТО и ТР автомобилей.

Примеры практических заданий по темам раздела 3

Тема 3.1 Оперативное выявление и устранение причин их нарушения проверка качества выполненных работ. Контроль соблюдения технологических процессов.

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3; ОК 1 – ОК 9.**

Практическое задание 1. Работа с первичными документами.

Пример 1. На АТП числится автомобиль ГАЗ 3307 (гаражный номер 45), водитель автомобиля Петров С.М. Общий пробег автомобиля 41900 км. Заполните заявку на выполнение технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести ТО-1 автомобиля.

Практическое задание 2. Работа с первичными документами

Пример 2. 18 февраля 2019 года Иванов И.И. обратился к услугам автосервисной мастерской по поводу поломки автомобиля ВАЗ 2131 Гос. номер С065МКК78, дата выпуска 25.07.2010 г. Пробег 4000 км. кузов №1095625 двигатель №1143910.

В процессе диагностики автомобиля были выявлены дефекты, и рекомендован ремонт в следующем объеме:

Таблица 1 – Исходные данные для составления первичной документации

<i>№ пп</i>	<i>Необходимые услуги</i>	<i>Сумма ремонта, руб.</i>
1	Замена сцепления	2500
2	Замена 1-го амортизатора	900
3	Замена ремня генератора	400
Итого		

Составить первичную документацию по ремонту:

1. Заявку на проведение техобслуживания и ремонта
2. Заказ-наряд.
3. Счет-фактуру.

Практическое задание 3. Составление причинно-следственной диаграммы возникновения неисправностей подвижного состава, агрегатов и узлов.

Пример 1: Заполните таблицу 2, установите причинно-следственные связи между частными отклонениями от нормы (первичными причинами) и их влиянием на вероятность наступления конкретного события по приведенному примеру.

Таблица 2 – Причинно-следственные связи возникновения дефектов

№пп	Следствие	Факторы, влияющие на качество окраски	Причина
1	Дефект окраски автомобиля - коррозия	Материал	Голый металл не обработан антикоррозионными средствами
		Человек (персонал):	Низкая квалификация персонала; отсутствие системы мотивации
		Оборудование	Повреждение лакокрасочного слоя автомобиля на станции техобслуживания: сколы, глубокие царапины
		Измерение (управление, контроль)	Недостаточный контроль качества окрасочных работ
		Метод (технология)	Ржавчина не была удалена перед окрашиванием.
2	Низкое качество отечественных автомобилей	Материал	
		Человек (персонал):	
		Оборудование	
		Измерение (управление, контроль)	
		Метод (технология)	
3	Завышенная цена на услуги станции технического обслуживания	Материал	
		Человек (персонал):	
		Оборудование	
		Измерение (управление, контроль)	
		Метод (технология)	

Тема 3.2 Выполнение положений действующей системы менеджмента качества

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3; ОК 1 – ОК 9.

Практическое задание 1. (Ситуационная задача). Изучение принципов и функций системы менеджмента качества.

Ситуационная задача

У автосервисного предприятия возникли трудности при сохранении своей ниши на рынке услуг, повышении качества услуг и накоплении капитала. Было проанализировано состояние автосервиса и получены следующие данные.

Автосервис функционирует на рынке 3 года. Заявляет о существовании системы менеджмента качества.

Маркетинговые исследования проводятся соответствующим отделом, направлены на изучение цен и ассортимента услуг конкурентов.

Менеджеры управляют работниками по вертикали, т.е. на предприятие действует функциональная система управления, они отдают указания, не углубляясь в суть возникающих проблем. К работникам применяются штрафные санкции в случае нарушения дисциплины или неправильном выполнении своих обязанностей, поощрительных мер не предусмотрено. Решения менеджеры принимают на основе своей интуиции, не уделяя внимания анализу фактических данных, считая, что быстрые решения могут больше способствовать повышению качества и получению прибыли.

Политики в области качества, оформленной документально, в автосервисе не имеется, но в действиях и указаниях высшего руководства и среднего звена менеджеров прослеживается основная цель: получение прибыли в короткие сроки, за счет чего выигрывает в конкурентной борьбе.

Весь производственный процесс разбит на подпроцессы. Каждый из подпроцессов не имеет своего «владельца», на предприятии организована коллективная ответственность за качество выполненных услуг.

Подпроцессы не контролируются персоналом, и качество услуг на рубежах промежуточных подпроцессов не проверяется. Контроль качества услуг производится на входе (входной контроль агрегатов) и на выходе (после окончания всего производственного процесса). Забракованные агрегаты отправляют на утилизацию или ремонт.

Основные затраты предприятие направляет на контроль выходного качества услуг, на устранение технологического брака и возвраты заказчиков.

Задание к ситуации

1. Проведите анализ полученных результатов, предложите рекомендации об усовершенствовании системы менеджмента качества.
2. Отчет оформите в виде таблицы.

Таблица – Мероприятия по устранению выявленных нарушений

Выявленные проблемы	Предлагаемые пути решения

Тема 3.3 Обеспечение безопасности труда на производственном участке

Проверяемые результаты обучения: ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3; ОК 1 – ОК 9.

Практическое задание 1. Составление структурной схемы видов производственного инструктажа рабочих.

Пример 1. Составить таблицу с описанием содержания вводного инструктажа по форме:

Таблица – Теоретические основы проведения вводного инструктажа

№	Вопрос	Ответ
1	С кем и в каких случаях проводится вводный инструктаж	
2	Кто проводит?	

3	Краткое содержание программы вводного инструктажа	
4	Документальное оформление проведения вводного инструктажа	

Практическое задание 2. Составление структурной схемы видов производственного инструктажа рабочих.

Пример 2. Составить структурную схему первичного инструктажа по месту прохождения практики.

Тематика рефератов

1. Виды документов и их классификация.
2. Документы технической службы АТП.
3. Документы по движению материальных ценностей на складе.
4. Значение ведения первичной документации на АТП и СТО.
5. Значимость вторичных документов для специалистов ТР и ТО.
6. Архив на предприятии: организация хранения документов.
7. Автоматизированные информационные системы (АИС) и технологии.
8. Роль причинно-следственных диаграмм в управлении качеством продукции (работ, услуг)
9. Назначение, структура системы менеджмента качества
10. Документы системы менеджмента качества
11. Принципы менеджмента качества

Критерии оценки реферата:

- актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота анализа фактов, явлений, проблем, относящихся к теме;
- информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов;
- простота и доходчивость изложения;
- структурная организованность, логичность, грамматическая правильность и стилистическая выразительность;
- убедительность, аргументированность и теоретическая обоснованность выводов.

Тесты для проведения директорской контрольной работы

Вариант 1 (всего 25 вариантов)

1. Сколько форм организации делопроизводства вы знаете?
 - 1) две;
 - 2) три;
 - 3) четыре.
2. Основное требование к документопотокам звучит так:
 - 1) документопотоки не должны пересекаться;
 - 2) документопотоки не должны замыкаться;
 - 3) документопотоки не должны разделяться.
3. Юридическая сила документа подразумевает:
 - 1) документ составлен юристом;
 - 2) документ обязателен к применению;
 - 3) документ наделяет своего адресата определенными правами и обязанностями.
4. Документы, требующие исполнения в определенный срок – это:
 - 1) срочные;
 - 2) несрочные;
 - 3) бессрочные.
5. От полноты и качества оформления документа зависит
 - 1) его юридическая сила;

- 2) его форма;
- 3) ничего не зависит.
6. Реквизит "ИНН/КПП" проставляется в соответствии с:
 - 1) документами, выданными налоговыми органами;
 - 2) внутренними документами предприятия;
 - 3) документами другого предприятия.
7. Датой документа ПРОТОКОЛ будет:
 - 1) дата составления;
 - 2) дата подписания членами комиссии;
 - 3) дата заседания комиссии.
8. При подписании документа несколькими должностными лицами с разными должностями подписи располагают:
 - 1) на одном уровне;
 - 2) одна под другой в последовательности, соответствующей занимаемой должности;
 - 3) все равно как.
9. Трудовой договор заключается в:
 - 1) письменной форме;
 - 2) устной форме;
 - 3) на усмотрение работодателя.

Задание 1

Контрольная работа.

Проверяемые результаты обучения: **ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3.; ОК 1 – ОК 9.**

Вариант 5

1. Виды инструктажей и порядок их проведения.
2. Обеспечение безопасности при выполнении работ с ручным инструментом.
3. Общие требования безопасности при выполнении ТО-2 автомобилей.
4. Какая документация используется для регистрации инструктажей?
5. Для чего составляются структурные схемы инструктажей?

Количество вариантов заданий – 5 вариантов.

Время выполнения задания - 45 мин.

5.4 Перечень вопросов к экзамену:

1. Управление предприятием: уровни управления, объект и субъект управления, успех организации и ее жизненный цикл.
2. Организационные формы и структура управления организацией. Типы организационных структур.
3. Управленческие решения: понятие, процесс принятия, организация и контроль выполнения.
4. 4. Управление конфликтами и стрессами: природа конфликтов, типы, причины возникновения, методы разрешения
5. Коммуникации в управлении: понятие, элементы. Процесс коммуникации. Коммуникационные сети, стили
6. Персонал автопредприятия, определение, состав
7. Профессионально-квалификационная структура персонала автопредприятия
8. Трудовой потенциал работника, понятие. Управление трудовым потенциалом
9. Определение состояния персонала на автопредприятии, показатели
10. Баланс рабочего времени, расчет
11. Производительность труда, определение, показатели
12. Методы определения производительности труда
13. Факторы роста производительности труда
14. Понятие и назначение нормирования труда

15. Классификация затрат рабочего времени
16. Методы изучения затрат рабочего времени
17. Виды норм затрат труда
18. Методы нормирования труда
19. Внутрифирменное планирование, составные элементы, этапы, виды
20. Планирование производственной программы по техническому обслуживанию и ремонту подвижного состава
21. Установление нормативов производственной программы и годового объема работ
22. Нормирование потребности структурного подразделения в отдельных видах материально-технических средств
23. Организация оплаты труда на автопредприятии. Принципы организации заработной платы
24. Формы и системы оплаты труда Тарифная система оплаты труда, сущность, состав и содержание
25. Сдельная форма оплаты труда, разновидности, условия применения
26. Повременная форма оплаты труда, разновидности, условия применения
27. Фонд оплаты труда работников автопредприятия, состав и структура
28. Премирование работников автопредприятия
29. Трудовая мотивация работников автопредприятия, типы, формы
30. Издержки производства и себестоимость продукции. Виды себестоимости
31. Классификация затрат себестоимости. Факторы и пути снижения себестоимости
32. Тарифы на автомобильном транспорте, виды, расчет
33. Прибыль автопредприятия, источники и виды. Пути повышения прибыли
34. Рентабельность автопредприятия, ее виды. Пути повышения рентабельности
35. Технико-экономические показатели деятельности структурного подразделения, методика расчета
36. Оценка экономической эффективности деятельности подразделения автопредприятия
37. Методы управления персоналом
38. Кадровая стратегия, задачи, классификация видов стратегии
39. Кадровая политика, цели, задачи, типы
40. Факторы, влияющие на формирование кадровой политики
41. Организационная культура, содержание, типы
42. Планирование потребности в персонале, этапы
43. Подбор и отбор персонала, этапы
44. Трудовая адаптация персонала, виды
45. Обучение и развитие персонала, виды, методы, приемы
46. Система повышения квалификации работников, сущность, формы
47. Деловая карьера, виды. Управление деловой карьерой, этапы
48. Оценка трудовой деятельности. Аттестация персонала, мероприятия, последовательность проведения
49. Анализ и эффективность качества управления персоналом. Основные направления анализа
50. Документооборот в автопредприятии, классификация документов
51. Первичные документы автопредприятия, виды
52. Сводные документы автопредприятия, назначение, виды
53. Причинно-следственная диаграмма возникновения неисправностей подвижного состава, агрегатов и узлов, назначение, методика построения
54. Система менеджмента качества на автопредприятии, назначение структура
55. Документы системы менеджмента качества
56. Порядок создания системы менеджмента качества на автопредприятии
57. Принципы менеджмента качества
58. Требования охраны труда при организации и проведении работ

59. Ответственность за нарушение правил охраны труда, противопожарной и экологической безопасности.

60. Производственный инструктаж, виды, порядок и сроки проведения

6. ОЦЕНКА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ (ПО ПРОФИЛЮ СПЕЦИАЛЬНОСТИ) ПРАКТИКЕ

6.1. Общие положения

Целью прохождения производственной практики является оценка:

- 1) профессиональных и общих компетенций;
- 2) практического опыта и умений.

Оценка по производственной практике выставляется на основании данных аттестационного листа (характеристики профессиональной деятельности обучающегося на практике) с указанием видов работ, выполненных обучающимся во время практики, их объема, качества выполнения в соответствии с технологией и (или) требованиями организации, в которой проходила практика.

6.2. Виды работ производственной практики и проверяемые результаты обучения по профессиональному модулю:

Виды работ	Коды проверяемых результатов (ПК, ОК)
<ul style="list-style-type: none">– участие в планировании работ по ТО и ремонту автомобильного транспорта;– участие в организации работ по ТО и ремонту автомобильного транспорта;– осуществление контроля и оценки качества работы исполнителей;– участие в работе коллектива, свободное общение с коллегами, руководством, потребителями, поставщиками;– изучение показателей оценки экономической эффективности производственной деятельности;– изучение количественного состава рабочих, их квалификации;– изучение методов мотивации работников, принятых в производственном подразделении;– изучение форм и системы организации оплаты труда;– осуществление контроля за соблюдением безопасного ведения работ при техническом обслуживании и ремонте автомобилей.	ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 7, ОК 8, ОК 9, ОК 10, ПК 2.1, ПК 2.2, ПК 2.3

6.3. Примерная форма аттестационного листа

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ ПО ПРАКТИКЕ

(ФИО)

обучающийся на ____ курсе специальности
23.02.03 «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»

успешно прошел(ла) производственную практику по профессиональному модулю
ПМ.02. Организация деятельности коллектива исполнителей

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

в организации _____
(указать наименование организации, юридический адрес)

Коды компетенций	Виды работ, выполненных студентами во время практики	Кол-во дней	Оценка выполнения работ (выполнено/не выполнено)
ПК 2.1.			
ПК _n			
ОК1			
ОК _n			
	Всего:		

Дата « ____ » _____ 20__ г.

Подпись руководителя практики

_____ / _____

Подпись ответственного лица организации (базы практики)

_____ / _____

7. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА (КВАЛИФИКАЦИОННОГО)

7.1. Общие положения

Экзамен (квалификационный) предназначен для контроля и оценки результатов освоения профессионального модуля.

Экзамен включает: теоретическую часть, которая состоит из двух теоретических вопросов, и практическую часть, состоящую из двух практических заданий, одно из них – по оформлению первичной производственной документации.

Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен с оценкой ... / не освоен».

При выставлении оценки учитывается роль оцениваемых показателей для выполнения вида профессиональной деятельности, освоение которого проверяется. При отрицательном заключении хотя бы по одному показателю оценки результата освоения профессиональных компетенций принимается решение «вид профессиональной деятельности не освоен». При наличии противоречивых оценок по одному тому же показателю при выполнении разных видов работ, решение принимается в пользу студента.

7.2. Коды проверяемых профессиональных и общих компетенций: Таблица сочетаний проверяемых показателей ПК и ОК:

Коды проверяемых компетенций	Показатели оценки результата
ПК 2.1, ОК 1, ОК 2, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8, ОК 9	<p>Демонстрация профессиональной деятельности в роли специалиста при планировании и организации технического обслуживания и ремонта автомобильного транспорта в соответствии с отраслевыми требованиями, нормами, инструкциями.</p> <p>Грамотная постановка задач коллективу исполнителей.</p> <p>Активность, инициативность, результативность в процессе освоения профессиональной деятельности.</p> <p>Соответствие выбранных методов организации производства при проведении работ по ремонту автомобилей.</p> <p>Своевременность выбора необходимой информации для выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>Применение ИТ при планировании работ по диагностике, техническому обслуживанию и ремонту автомобилей.</p> <p>Позитивная динамика достижений в процессе освоения ВПД, результативность самостоятельной работы.</p> <p>Использование новых технологий в условиях обновления оборудования.</p> <p>Анализ инноваций в области технического обслуживания и ремонта автомобильного транспорта.</p> <p>Готовность к самообразованию и повышению квалификации.</p>
ПК 2.2. ОК 7	<p>Рациональное руководство работой производственного участка.</p> <p>Осуществление контроля за соблюдением технологических процессов и оценка качества работы исполнителей.</p> <p>Правильность и своевременность оформления первичных документов.</p> <p>Самоанализ и корректировка результатов собственной работы.</p> <p>Ответственность за работу подчиненных и результат выполнения заданий.</p>
ПК 2.3. ОК 3	<p>Проведение всех видов инструктажей на рабочем месте.</p> <p>Осуществление текущего контроля и корректировка ошибок при выполнении работ в соответствии с технологическим процессом.</p> <p>Ответственность за своевременное и качественное выполнение работ.</p>
ОК 10.	<p>Демонстрация готовности к исполнению воинской обязанности</p>

7.3. Комплект материалов для оценки компетенций

1) ПАКЕТ ЭКЗАМЕНАТОРА

Условия проведения

Экзамен (квалификационный) проводится по группам в учебном кабинете «Экономика предприятия».

Количество вариантов заданий для экзаменуемых: 18 вариантов.

Время выполнения каждого задания: 1,5 часа.

Технические средства и/или оборудование: калькуляторы.

Литература для экзаменуемых: экзаменуемый может воспользоваться нормативной и справочной литературой.

2) ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЭКЗАМЕНУЮЩИХСЯ (Варианты заданий указаны в ПРИЛОЖЕНИИ 1)

3) КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За каждый правильный ответ задания присваивается:
за практическую работу – 1,5 балла.

На этапе промежуточной аттестации по медиане качественных оценок обучающегося экзаменационной комиссией определяется интегральная оценка освоенных обучающимися профессиональных и общих компетенций как результат освоения профессионального модуля.

Пример оформления вариантов заданий для экзамена (квалификационного)

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ВАРИАНТ ЗАДАНИЙ № 1	

Выполните практические задания:

1. Определите общий фонд оплаты труда рабочих за год.

Дано:

1. Фонд заработной платы за отработанное время, руб. – 340000
2. Численность рабочих, чел – 15
3. Дни отпуска, дн. -28
4. Количество выходных дней – 52
5. Количество праздничных дней – 12

Определите среднемесячную заработную плату одного рабочего.

2. На АТП числится автомобиль КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125), водитель автомобиля Иванов К.К. Общий пробег автомобиля 29000 км. Заполните листок учета технического обслуживания и ремонта, если была проведена замена комплекта шин.

Требования безопасности при выполнении шиномонтажных работ.

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2	

Выполните практические задания:

1. Определите повременный фонд заработной платы рабочих зоны ТО-2 за квартал (без учета доплат, надбавок, премий)

Дано:

- Средний разряд ремонтных рабочих – 3 (Сч-56,88д.е.)
- Коэффициент повышения производительности труда -1,05
- Фонд рабочего времени ремонтного рабочего за кв., ч – 498
- Суммарная трудоемкость участка – 2500 чел.-час

Определите среднемесячную заработную плату одного ремонтного рабочего зоны ТО-2.

2. На АТП числится автомобиль КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125), водитель автомобиля Иванов К.К. Общий пробег автомобиля 29000 км. Заполните заявку на выполнение технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести замену колеса (механическое повреждение).

Требования безопасности при выполнении вулканизационных и шиномонтажных работ.

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 3	

Выполните практические задания:

1. Определите количество технических обслуживаний (ТО-1, ТО-2, ЕО) за квартал (Дк-90дн) и суточную программу ТО по парку(76рабочих дней).

Дано:

- Списочное количество автомобилей ЗИЛ- 43360 – 25ед.
- Среднесуточный пробег – 220км.
- Коэффициент выпуска на линию – 0, 78

Категория условий эксплуатации-2, климатический район – умеренно-холодный.

2. На АТП числится автомобиль УАЗ 469Б (гаражный номер 21), водитель автомобиля Сидоров М.М. Общий пробег автомобиля 35000 км. Заполните заявку на выполнение технического обслуживания и ремонта, если у автомобиля увеличен расход топлива.

Какие требования безопасности необходимо выполнять при диагностировании автомобиля и агрегатов.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 4	

Выполните практические задания:

1. В АТП работает 50 автобусов ЛиАЗ-5256225 . Среднесуточный пробег 190 км. Коэффициент выпуска на линию-0,8. Автомобили работают в 3 категории условий эксплуатации. Климатический район – холодный. Количество автобусов, обслуживаемых и ремонтируемых на АТП-100, количество технологически-совместимых групп-2. Пробег с начала эксплуатации в долях от нормативного пробега до КР – 0,78.

Определить трудоемкость ТР за год (Дк-365дн.)

2. На АТП числится автомобиль УАЗ 469Б (гаражный номер 21), водитель автомобиля Сидоров М.М. Общий пробег автомобиля 35000 км. Заполните листок учета технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести замену агрегата – раздаточной коробки (поломка ведущего вала).

Общие требования безопасности при техническом обслуживании и ремонте автомобилей.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 5	

Выполните практические задания:

1. Определите заработную плату ремонтного рабочего, если он отработал за месяц 170 часов. Из них сверхурочно-12 часов (3 дня по 4 часа), в праздники - 8 часов, 14 часов ночью. Часовая тарифная ставка – 56, 88руб. Премия – 60% от тарифной заработной платы.

2. Было запланировано и выполнено ТО-2 следующих автомобилей: понедельник – а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125); вторник – а/м УАЗ 469Б (гаражный номер 21); среда – а/м ГАЗ 31029 (гаражный номер 12); четверг - а/м КАМАЗ 5551 (гаражный номер 47), пятница – ГАЗ 3307 (гаражный номер 40), суббота и воскресенье – выходные дни. Заполните форму плана- отчета согласно плану-графику. Даты проставить по текущей неделе.

Виды инструктажей и порядок их проведения.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ ННТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 6	

Выполните практические задания:

1. Ремонтный рабочий выполнил за месяц 320 операций с нормой штучного времени 0,58 н-часа, имеет 4 разряд (Сч-62,30руб.) Начислите сумму сдельной заработной платы.

2. На АТП числится автомобиль ГАЗ 3307 (гаражный номер 45), водитель автомобиля Петров С.М. Общий пробег автомобиля 41900 км. Заполните листок учета технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести ТО-1 автомобиля.

Ответственность мастера за нарушение законодательных и правовых нормативных актов по безопасности труда на производственном участке.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 7	

Выполните практические задания:

1. Норма времени на выполнение одного ЕО составляет 0,5 часа. Часовая тарифная ставка 58,68 руб. За месяц выполнено 390 ЕО.

Определите:

- сдельную расценку за одно ЕО;
- сумму сдельной зарплаты за месяц.

2. На АТП числится автомобиль УАЗ 469Б (гаражный номер 21), водитель автомобиля Сидоров М.М. Общий пробег автомобиля 35000 км. Заполните заявку на выполнение технического обслуживания и ремонта, если у автомобиля обнаружен стук в двигателе и нехарактерная вибрация.

Дайте классификацию опасных и вредных производственных факторов, перечислите наиболее типичные источники.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 8	

Выполните практические задания:

1. Определите заработную плату рабочего за месяц, если он отработал 22 дня по 8 часов. 5 разряд (Ктар-2.2), часовая тарифная ставка первого разряда – 33,46руб. Премия – 25% в месяц. Какая система используется для оплаты труда рабочего?

2. Были выполнены следующие ремонтные работы: понедельник – замена колеса а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125); вторник – замена редуктора переднего моста а/м УАЗ 469Б (гаражный номер 21) с окончанием работ в среду; среда – замена глушителя и замена АКБ а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 120); четверг - замена полуоси среднего моста а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 44) с окончанием работ в пятницу, суббота и воскресенье – выходные дни. Заполните форму плана- отчета согласно плану-графику. Даты проставить по текущей неделе.

Какие требования предъявляются к устройствам для защиты от механического травмирования?

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 9	

Выполните практические задания:

1. Определите количество технических обслуживаний (ТО-1, ТО-2, ЕО) за год (Дк-365дн), трудоемкость ТО-2.

Дано:

- Списочное количество автомобилей ЗИЛ- 442160 с полуприцепом – 45ед.
- Среднесуточный пробег – 220км.
- Коэффициент выпуска на линию – 0, 72

Категория условий эксплуатации-2, климатический район – умеренно-холодный, количество автомобилей обслуживаемых и ремонтируемых – 60. количество технологически-совместимых групп – 2.

2.2. Были выполнены следующие ремонтные работы: понедельник – замена шаровых пальце поперечной рулевой тяги а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125); вторник – замена главного цилиндра подъёма кузова а/м КАМАЗ 5551 (гаражный номер 120); среда – ремонт тягло-цепного устройства а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 121), замена АКБ а/м ГАЗ 3307 (гаражный номер 44); четверг - замена полуоси среднего моста а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 44) с окончанием работ в пятницу, суббота и воскресенье – выходные дни. Заполните форму плана- отчета согласно плану-графику. Даты проставить по текущей неделе.

Какие требования правил безопасности следует соблюдать при выполнении аккумуляторных работ?

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 10	

Выполните практические задания:

1. Определите количество технических обслуживаний (ТО-1, ТО-2, ЕО) за год (Дк-365дн) и суточную программу ТО по парку(250рабочих дней).

Дано:

- Списочное количество автомобилей УРАЛ – 44202 с полуприцепом – 35ед.
- Среднесуточный пробег – 210км.
- Коэффициент выпуска на линию – 0,8

Категория условий эксплуатации-3, климатический район – холодный.

2. На АТП числится автомобиль ГАЗ 3307 (гаражный номер 45), водитель автомобиля Петров С.М. Общий пробег автомобиля 41900 км. Заполните листок учета технического обслуживания и ремонта, если была проведена замена глушителя.

Обеспечение безопасности при выполнении работ с ручным инструментом.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 11	

Выполните практические задания:

1. Определите балансовую и чистую прибыль, если выручка от реализации услуг -1600000руб без косвенных налогов, затраты на выполнение услуг – 1300000руб., прибыль от прочей деятельности – 150000руб., налоги и платежи в бюджет, выплачиваемые за счет прибыли - 80000руб.

2. Было запланировано и выполнено ТО-1 следующих автомобилей: понедельник – а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125) и а/м КАМАЗ 5551 (гаражный номер 46); вторник – а/м УАЗ 469Б (гаражный номер 21); среда – а/м ГАЗ 31029 (гаражный номер 12), КАМАЗ 54112 (гаражный номер 120); четверг - а/м КАМАЗ 5551 (гаражный номер 47) и а/м ЗИЛ 131 (гаражный номер 41), пятница – ГАЗ 3307 (гаражный номер 40), суббота и воскресенье – выходные дни. Заполните форму плана-отчета согласно плану-графику. Даты проставить по текущей неделе.

Требования безопасности при проверке технического состояния автомобилей и агрегатов.

Министерство образования и науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 12	

Выполните практические задания:

1. В АТП работает 45 автомобилей-самосвалов МАЗ-555102. Среднесуточный пробег 190 км. Автомобили работают на плече 6км. Коэффициент выпуска на линию-0,8. Автомобили работают в 3 категории условий эксплуатации. Климатический район – холодный. Количество автомобилей, обслуживаемых и ремонтируемых на АТП-100, количество технологически-совместимых групп-2. Пробег с начала эксплуатации в долях от нормативного пробега до КР – 0,98.

Определите трудоемкость ТР за год (Дк-365дн.)

2. 01 апреля 2013 года АТП закупило и ввело в эксплуатацию автомобиль 2006 года выпуска КАМАЗ 54112 (гос. номер к202сс52), цвет кабины красный (номер двигателя: 740.100030 ; номер кабины 54112-5008327; номер шасси 54112-2800108). Заполнителицевую карточку автомобиля, если пробег автомобиля во втором квартале 2013 года составил 3000 км, в третьем квартале 2013 года составил 2500 км, в четвертом квартале 2013 года составил 3500 км. Датой установки АКБ считать дату покупки автомобиля. ТО-2 автомобиля проводится через 9600 км пробега, а ТО-1 через 3200 км пробега. Замена шин производилась 30 декабря 2013 года в связи полным с износом протектора (на всех колесах).

Требования, предъявляемые к вентиляции помещения шиномонтажных участков.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 13		

Выполните практические задания:

1. Определите рентабельность ТО-2.

Предприятие выполнило ТО-2 на сумму 1800000руб. Полная себестоимость ТО-2 составляет 1410000руб. Назовите факторы, влияющие на уровень рентабельности.

2. На АТП числится автомобиль КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125), водитель автомобиля Иванов К.К. Общий пробег автомобиля 29000 км. Заполните заявку на выполнение технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести замену колеса (механическое повреждение).

Какие типичные несчастные случаи, связанные с заменой колес вы знаете, их причины.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 14	

Выполните практические задания:

1. За квартал бригада ремонтных рабочих выполнила 568 ед. ТО-1. Трудоемкость одного воздействия 3,4 чел-часа. Часовая тарифная ставка - 56,88руб. Определите сумму сдельной заработной платы.

2. 28 мая 2013 года АТП закупило и ввело в эксплуатацию автомобиль 2011 года выпуска (пробег 5500 км на момент покупки) КАМАЗ 54112 (гос. номер к252мм52), цвет кабины синий (номер двигателя: 740.100058 ; номер кабины 54112-5008355; номер шасси 54112-2800111). Заполните лицевую карточку автомобиля, если пробег автомобиля во втором квартале 2013 года составил 2850 км, в третьем квартале 2013 года составил 3840 км, в четвертом квартале 2013 года составил 3050 км. Датой установки АКБ считать дату покупки автомобиля. ТО-2 автомобиля проводится через 9600 км пробега, а ТО-1 через 3200 км пробега. 30 сентября 2013 года произошла замена агрегата (списание по рекламации) – коробки передач.

Требования безопасности при замене деталей и агрегатов автомобилей, требующих больших физических усилий.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 15	

Выполните практические задания:

1. Определите количество ТО-1, ТО-2 за год (Дк-365дн.) и суточную программу ТО(302 рабочих дня) автомобилей.

Дано:

- списочное количество автомобилей ГАЗ-3307, ед. – 50
- коэффициент выпуска на линию – 0,78
- среднесуточный пробег, км. – 150км.

Климат – умеренно-теплый, категория условий эксплуатации – 2.

2. На АТП числится автомобиль КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125), водитель автомобиля Иванов К.К. Общий пробег автомобиля 29000 км. Заполните листок учета технического обслуживания и ремонта, если необходимо провести ТО-2 автомобиля.

Общие требования безопасности при выполнении ТО-2 автомобилей.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 16	

Выполните практические задания:

1. Трудоемкость изготовления продукции снизилась с 500 чел-час. до 400 чел-час. Определите:

- процент экономии рабочего времени
- процент повышение производительности труда в результате экономии рабочего времени.

2.05 января 2013 года АТП закупило и ввело в эксплуатацию автомобиль 2012 года выпуска ГАЗ 3307 (гос. номер с845кн52), цвет кабины желтый (номер двигателя: ЗМЗ5231-100741 ; номер кабины 3307-504125; номер шасси 3307-281411). Заполните лицевую карточку автомобиля, если пробег автомобиля в первом квартале 2013 года составил 4500 км, во втором квартале 2013 года составил 5850 км, в третьем квартале 2013 года составил 4440 км, в четвертом квартале 2013 года составил 3950 км. Датой установки АКБ считать дату покупки автомобиля. ТО-2 автомобиля проводится через 12000 км пробега, а ТО-1 через 3000 км пробега.

Общие требования безопасности при выполнении технического обслуживания и ремонта автомобилей.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____/_____/	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 17	

Выполните практические задания:

1. За квартал бригада ремонтных рабочих в кол. бчел. выполнила 320 ед. ТО-2. Трудоемкость одного воздействия 16,5чел-часа. Часовая тарифная ставка - 56,88руб. Определите сумму сдельной заработной платы бригады за квартал и среднемесячную заработную плату одного ремонтного рабочего.

2. Были выполнены следующие ремонтные работы: понедельник – замена шаровых пальце поперечной рулевой тяги а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 125); вторник – замена главного цилиндра подъёма кузова а/м КАМАЗ 5551 (гаражный номер 120); среда – ремонт тяглового-сцепного устройства а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 121), замена АКБ а/м ГАЗ 3307 (гаражный номер 44); четверг - замена полуоси среднего моста а/м КАМАЗ 54112 (гаражный номер 44) с окончанием работ в пятницу, суббота и воскресенье – выходные дни. Заполните форму плана-отчета согласно плану-графику. Даты проставить по текущей неделе.

Обязанности мастера в обеспечении своевременного и качественного проведения обучения и инструктажа работников безопасным приемам и методам работы.

Министерство образования науки Нижегородской области
ГБПОУ НПТТ

Рассмотрено на заседании ПЦК «__» _____ 202__ г. Протокол № __ Председатель _____ / _____ /	ЭКЗАМЕН (КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ) Специальность: 23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта ПМ.02 Организация деятельности коллектива исполнителей	УТВЕРЖДАЮ Зам.директора по УР _____ «_____» _____ 202__ г.
	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 18	

Выполните практические задания:

1. Определите количество технических обслуживаний (ТО-1, ТО-2, ЕО) за год (Дк-365дн), трудоемкость ТО-2.

Дано:

- Списочное количество автомобилей МАЗ-5433 с полуприцепом – 25ед.
- Среднесуточный пробег – 190км.
- Коэффициент выпуска на линию – 0, 79

Категория условий эксплуатации-3, климатический район – умеренно-теплый, количество автомобилей обслуживаемых и ремонтируемых – 60. количество технологически-совместимых групп – 3.

2. 15 декабря 2018 года АТП закупило и ввело в эксплуатацию автомобиль 2010 года выпуска КАМАЗ 54112 (гос. номер к222мс52), цвет кабины красный (номер двигателя: 740.100031 ; номер кабины 54112-5008322; номер шасси 54112-2800118). Заполнителицевую карточку автомобиля, если пробег автомобиля в четвертом квартале 2018 года составил 50 км, в первом квартале 2019 года составил 2000 км, во втором квартале 2019 года составил 3000 км, в третьем квартале 2019 года составил 2500 км, в четвертом квартале 2019 года составил 3500 км. Датой установки АКБ считать дату покупки автомобиля. ТО-2 автомобиля проводится через 9600 км пробега, а ТО-1 через 3200 км пробега.

Какие требования предъявляются к территориям и местам хранения автомобилей.