

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 23.09.2023 18:14:10

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef98f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

Колледж института сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПЦК

 О.И.Шарейко

« 12 » 03 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

По дисциплине

Специальность

Форма обучения

Учебный план

Объем занятий: Итого

В т.ч. аудиторных

Лекций

Практических занятий

Самостоятельной работы

Дифф. зачет 8 семестр

МДК.02.01. Управление коллективом
исполнителей

23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт
автомобильного транспорта

очная

2020 г.

136 ч.

96 ч.

48 ч.

48 ч.

40 ч.

— ч.

Дата разработки: 12.03.2020г.

Пятигорск, 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПЦК

 О.И.Шарейко
«12» 03 2020 г.

Темы рефератов

по дисциплине **Управление коллективом исполнителей**

Тема 1.5. Технический учет в системе управления производством технического обслуживания и ремонта машин.

1. Классификация форм документов технического учета.
2. Документы по оперативному управлению производством.
3. Карточка учета движения ремонтного фонда.

Тема 1.6. Планирование и организация работ производственного поста, участка.

1. Методы организации и управления производством.
2. Планирование процесса технического обслуживания и текущего ремонта.

Тема 1.7. Руководство работой производственного участка.

1. Поточная линия.
2. Операционно-постовой метод.
3. Организация ТР автомобилей на специализированных постах.

Тема 1.8. Методы нормирования и формы оплаты труда.

1. Сущность и функции заработной платы.
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Нормирование труда и его значение для оптимизации численности персонала.

Тема 1.9. Научная организация труда на АТП.

1. Организация труда.
 2. Регламентированные перерывы.
 3. Коэффициент, характеризующий использование рабочего времени оборудования.
- Коэффициенты использования рабочего времени и загрузки рабочего.

Тема 1.11. Порядок разработки и оформления технической документации.

1. Классификация форм документов технического учета.

2. Документы по оперативному управлению производством.
3. Документы по организации подготовки производства и регулированию запасов деталей, узлов и агрегатов.

Тема 1.12. Организация рабочих мест.

1. Группировка сотрудников по квалификации.
2. Планирование загрузки персонала.
3. Учет рабочего времени.

Тема 2.1. Принципы и методы управления персоналом.

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Принципы и методы управления персоналом.
3. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов предприятия.

Тема 2.2. Современные методы управления.

1. Концепции управления персоналом.
2. Информационные технологии в управлении.
3. Внутреннее предпринимательство.

Тема 2.3. Качества руководителей.

1. Основа менеджмента.
2. Функции руководителей.
3. Рекомендации успешному руководителю

Тема 2.4. Методы выработки управленческих решений.

1. Три этапа формирования продуктивных управленческих решений.
2. Метод теории игр.

Тема 2.5. Делегирование прав и обязанностей.

1. Установление командных линий.
2. Должностные обязанности и задачи руководителей производственных участков.
3. Руководители участков и постов зоны ТО и ТР.

Тема 2.6. Информационное взаимодействие персонала.

1. Создание условий для доведения информации до каждого сотрудника.
2. Своевременное информирование об изменениях, дополнениях и новых поступлениях.

Тема 2.7. Совещания.

1. Оптимальные сроки и периодичность, регламент совещаний.
2. Подготовка проведения и руководство ведением совещания.

Тема 2.8. Распорядительные документы.

1. Документирование работ.
2. Порядок разработки и оформления технической документации.

Тема 2.9. Организация работы по повышению квалификации рабочих.

1. Профессиональное развитие и обучение персонала.
2. Оценка квалификации персонала и эффективности труда.

Тема 2.10. Контроль и оценка качества работы исполнителей работ.

1. Положения действующей системы менеджмента качества (ГОСТ Р ИСО 9001-2008).
2. Лицевая (учетная) карточка автомобиля.

Тема 2.11. Обеспечение безопасности труда на производственном участке.

1. Безопасные условия труда, пожарная экологическая безопасность.
2. Инструкции по охране труда.
3. Типовая инструкция № 20 по охране труда при передвижении по территории и производственным помещениям автотранспортного предприятия (ТОЙ Р-200-20-95).

Тема 2.12. Улучшение менеджмента.

1. Стратегия управления фирмой.
2. Улучшение логистики.

1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Составитель _____

(подпись)

А.В. Лазаренко

«12» 03

2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Председатель ПЦК
 О.И.Шарейко
« 12 » 03 2020 г.

Комплект заданий для контрольной работы

по дисциплине Управление коллективом исполнителей

Контрольный срез № 1 Вариант 1

1. Процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании — это:
 - a. управление человеческими ресурсами
 - b. развитие человеческих ресурсов
 - c. общее линейное руководство
 - d. политика компании в области управления кадровым потенциалом
2. Система, в которой реализуются функции управления человеческими ресурсами организации — это:
 - a. система управления персоналом
 - b. система линейного руководства персоналом
 - c. система управления предприятием
 - d. система реализации трудового потенциала организации
3. Что из перечисленного не относится к принципам стратегического управления персоналом:
 - a. долгосрочность оцениваемых перспектив и принимаемых решений
 - b. интегрированность процессов управления персоналом
 - c. партнерство как форма взаимодействия между руководством и исполнителями
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
4. Совокупность заданий, которые должны быть выполнены для того, чтобы организация достигла своих целей, составляют:
 - a. работу
 - b. должность
 - c. квалификационные требования
 - d. права и обязанности работника
5. Документ, в котором сообщается информация относительно рабочих заданий, обязанностей и ответственности, связанных с конкретной должностью, называется:

- a. должностная инструкция
 - b. перечень квалификационных требований
 - c. положение о правах и обязанностях работника
 - d. трудовой договор
6. Что из перечисленного является методикой прогнозирования потребности в персонале:
- a. планирование с нулевого уровня
 - b. планирование на основе управленческих оценок
 - c. планирование с использованием математических моделей
 - d. все вышеперечисленные варианты
7. Коэффициент текучести кадров представляет собой выраженное в процентах частное от деления:
- a. количества уволившихся за период на среднее количество сотрудников за этот же период
 - b. количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на количество сотрудников на начало анализируемого периода
 - c. количества уволившихся за период на количество сотрудников на начало анализируемого периода
 - d. количества сотрудников, проработавших в организации в течение всего анализируемого периода на среднее количество сотрудников за этот же период
8. Корректировочные мероприятия по увеличению гибкости управления занятостью работников применяются в случае:
- a. прогнозируемого недостатка работников
 - b. прогнозируемого избытка работников
 - c. прогнозируемого равновесия работников
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
9. Что из перечисленного не относится к корректировочным мероприятиям по увеличению гибкости управления занятостью работников:
- a. ограниченный наем
 - b. реинжиниринг бизнеса
 - c. пересмотр системы вознаграждения
 - d. изменение стандартов отбора
10. Процесс выбора из группы кандидатов на вакантную должность наиболее подходящего работника, называется:
- a. набор
 - b. наем
 - c. отбор
 - d. рекрутмент
11. Определение организацией путей и направлений, в которых организация собирается развивать работников, называется:
- a. организационное планирование карьеры
 - b. организационное развитие карьеры
 - c. организационный карьерный путь
 - d. все вышеперечисленные варианты

12. Сжатая характеристика человека как работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником, называется:
- резюме
 - объявление «ищу работу»
 - сопроводительное письмо
 - совокупность всех перечисленных вариантов
13. Сопроводительное письмо — это:
- аргументация востребованности кандидата на искомом рабочем месте
 - сжатая характеристика человека как уникального работника, предназначенная заинтересовать работодателя в личной встрече с потенциальным сотрудником
 - документ, в котором в полном объеме раскрываются личные данные, образование и научная деятельность ищущего работу
 - расширенный вид резюме
14. Карьерный путь дополнительных навыков — это:
- побочные, дополнительные действия, предпринимаемые сотрудником в рамках компании-работодателя с целью повысить свою ценность для нее и приобрести достаточную степень незаменимости на своем рабочем месте
 - как вертикальная последовательность должностей, так и ряд возможностей в горизонтальной плоскости
 - приобретение полезных знаний и навыков, позволяющих более профессионально исполнять обязанности по текущей должности
 - развитие карьеры по пути углубления узкопрофессиональных навыков и знаний
15. Приспособление и постепенное вхождение работника в производственные условия, характерные для организации-работодателя, называется:
- трудовая адаптация
 - профессиональная адаптация
 - социально-психологическая адаптация
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
16. Что из перечисленного не является формой адаптации персонала:
- адаптация молодых специалистов на должностях мастеров и специалистов продолжительностью до 3 лет
 - собственно развитие человеческих ресурсов организации на протяжении всего периода работы до ухода конкретного сотрудника на пенсию
 - введение в должность руководящего работника продолжительностью до 1 года
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
17. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором проводится всесторонняя оценка на основе информации, поступающей из различных источников внутри фирмы, а также за ее пределами, называется:
- рейтинговые шкалы
 - рабочие стандарты
 - ранжирование
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
18. Метод оценки деятельности сотрудников, сочетающий элементы традиционной оценочной шкалы и критического эпизода, называется:
- рейтинговые шкалы поведенческих якорей

- b. рейтинговые шкалы критических эпизодов
 - c. рейтинговые шкалы принудительного распределения
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 19. Прямое денежное вознаграждение — это:**
- a. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
 - b. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
 - c. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
 - d. все выше перечисленные варианты
- 20. Косвенное денежное вознаграждение — это:**
- a. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
 - b. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
 - c. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
 - d. все выше перечисленные варианты

Вариант 2

- 1. Управление человеческими ресурсами — это:**
- a. процесс анализа трудовых операций и планирования человеческих ресурсов
 - b. процесс использования индивидуумов (сотрудников) для достижения целей компании
 - c. процесс управленческого воздействия на сотрудников
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 2. Осознанное воздействие руководителя на своих подчиненных с целью исполнения ими прямых должностных обязанностей и достижения поставленных целей трудовой деятельности, представляет собой:**
- a. кадровое обеспечение
 - b. развитие человеческих ресурсов
 - c. общее линейное руководство
 - d. систему управления персоналом
- 3. Управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом динамики внутренней и внешней среды, обеспечивающее выживаемость организации и достижение ею целей деятельности в долгосрочном периоде, называется:**
- a. трудовое управление персоналом
 - b. тактическое управление персоналом
 - c. стратегическое управление персоналом
 - d. административное управление персоналом
- 4. Методический процесс определения навыков, обязанностей и знаний, которые нужны для выполнения трудовых действий в организации, называется:**
- a. анализ работы
 - b. маркетинг персонала

- c. разработка стандартов выполнения работы
 - d. планирование трудовой деятельности
5. Набор заданий, выполняемых одним человеком, и возлагаемая на него ответственность, составляют:
- a. работу
 - b. должность
 - c. квалификационные требования
 - d. стандарты выполнения работы
6. Процесс выявления потребности организации в человеческих ресурсах и составления планов по удовлетворению этих потребностей, называется:
- a. прогноз потребности в персонале
 - b. планирование человеческих ресурсов
 - c. разработка программы по созданию резерва
 - d. планирование преемственности
7. Текучесть кадров — это:
- a. увольнение работников по причинам, не связанным с производственной необходимостью
 - b. увольнение работников, проработавших в организации в течение года
 - c. увольнение работников по причинам, связанным с производственной необходимостью
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
8. Планирование преемственности — это:
- a. разработка программы кадровых перестановок
 - b. увольнение прежних сотрудников и наем более квалифицированных
 - c. осуществление возможных замещений
 - d. процесс, в ходе которого на случай освобождения управленческой должности обеспечивается наличие квалифицированного сотрудника, способного занять эту должность
9. Корректировочные мероприятия по удержанию и привлечению работников применяются в случае:
- a. прогнозируемого недостатка работников
 - b. прогнозируемого избытка работников
 - c. прогнозируемого равновесия работников
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
10. Деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей, называется:
- a. подбор
 - b. набор
 - c. отбор
 - d. рекрутмент
11. Длительный процесс, в ходе которого человек ставит карьерные цели и находит способы достичь их, называется:
- a. индивидуальное планирование карьеры
 - b. развитие карьеры
 - c. планирование карьеры сотрудника
 - d. карьерный путь

12. Традиционный карьерный путь — это:
- поступательное продвижение сотрудника вверх по вертикали
 - как вертикальная последовательность должностей, так и ряд возможностей в горизонтальной плоскости
 - приобретение полезных знаний и навыков, позволяющих более профессионально исполнять обязанности по текущей должности
 - развитие карьеры по пути углубления узкопрофессиональных навыков и знаний
13. Определение потребности в обучении происходит путем анализа:
- организации в целом
 - комплекса тактических задач, необходимых для достижения целей
 - индивидуальных потребностей обучения
 - все выше перечисленные варианты
14. Что из перечисленного не является функцией трудовой адаптации:
- введение новичка в рабочую группу
 - поощрение помощи новичку со стороны опытных работников
 - формирование у новичка системы знаний о компании-работодателе
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
15. Что из перечисленного не является предметом специальной адаптации сотрудника:
- рабочие обязанности и ответственность
 - возможности обучения на работе
 - взаимоотношения с другими подразделениями
 - отношения с местными и общегосударственными инспекциями
16. При каком методе обучения субъектом обучения являются только менеджеры и профессионалы:
- деловые игры
 - корпоративные университеты
 - аудиторные программы
 - ученичество
17. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором анализируются записи непосредственного начальника о наиболее успешных и крайне неудачных действиях, предпринятых сотрудником на рабочем месте за оценочный период, называется:
- рабочие стандарты
 - критические эпизоды
 - принудительное распределение
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
18. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором деятельность сотрудника сопоставляется с определенным ранее или ожидаемым уровнем выработки, называется:
- ранжирование
 - принудительное распределение
 - критические эпизоды
 - рабочие стандарты
19. Собеседование по результатам оценки деятельности сотрудников называется:
- оценочное интервью
 - рабочее интервью

- c. выборочное интервью
- d. рейтинговое интервью

20. Метод оценки деятельности сотрудников, при котором сотрудники распределяются в ряд в соответствии с уровнем выполнения ими деятельности по одиночному либо комплексному критерию, называется:

- a. рабочие стандарты
- b. критические эпизоды
- c. рейтинговые шкалы поведенческих якорей
- d. среди перечисленных вариантов правильного нет

Контрольный срез № 2 Вариант 1

1. Нематериальное вознаграждение — это:

- a. выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных
- b. денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта и пр.
- c. удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник
- d. все выше перечисленные варианты

2. Удовлетворение, получаемое человеком от самой работы или от психологической / физической среды, в которой находится работник, представляет собой:

- a. прямое денежное вознаграждение
- b. косвенное денежное вознаграждение
- c. нематериальное вознаграждение
- d. среди перечисленных вариантов правильного нет

3. Внутренняя справедливость имеет место тогда, когда:

- a. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
- b. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
- c. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
- d. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные

4. Групповая справедливость имеет место тогда, когда:

- a. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
- b. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
- c. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
- d. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные

5. Справедливость, при которой работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации, называется:
- а. внешней
 - б. внутренней
 - с. индивидуальной
 - д. коллективной
6. Нарушение структуры и функции организма, возникшее как результат действия одного или нескольких повреждающих факторов окружающей среды, называется:
- а. повреждение
 - б. повреждающий фактор
 - с. несчастный случай
 - д. расстройство здоровья
7. Тело (предмет), вещество или явление, способное причинить повреждение, называется:
- а. случайный фактор
 - б. повреждающий фактор
 - с. вещественное доказательство
 - д. все выше перечисленные варианты
8. Стойкая утрата трудоспособности — это:
- а. обратимая потеря трудовой функции человека
 - б. количественно-качественная характеристика нарушения структуры и функции организма
 - с. необратимая потеря функции, которая не восстановится до конца жизни человека, несмотря на любую медицинскую помощь
 - д. все выше перечисленные варианты
9. Кратковременная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:
- а. менее 31 дн.
 - б. менее 28 дн.
 - с. менее 21 дн.
 - д. среди перечисленных вариантов правильного нет
10. Добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, называется:
- а. работодатель
 - б. профессиональный союз
 - с. социальное партнерство в сфере труда
 - д. коллективный работодатель
11. Наказание работника, который не отвечает установленным стандартам или не соблюдает нормы, принятые в организации, называется:
- а. дисциплинарный проступок
 - б. дисциплинарное взыскание
 - с. дисциплина труда
 - д. среди перечисленных вариантов правильного нет

12. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей называется:
- дисциплинарный проступок
 - дисциплинарное взыскание
 - дисциплина труда
 - среди перечисленных вариантов правильного нет
13. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже, называется:
- трудовые процедуры
 - разъясняющие процедуры
 - регламентирующие процедуры
 - примирительные процедуры
14. Конфликт — это особый вид взаимодействия субъектов организации, при котором:
- действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, делают невозможным реализацию ее целей и интересов
 - действия одной стороны могут создать конфликтную ситуацию для другой стороны
 - действия одной стороны вызывают активное противодействие другой стороны
 - действия одной стороны, столкнувшись с противодействием другой, приводят к открытым взаимным обвинениям
15. Когда слабая напористость сочетается с высоким уровнем кооперативности, индивид выбирает такой межличностный стиль разрешения конфликтов, как:
- уступчивость
 - уклонение
 - принуждение
 - уход
16. Конфликт, при котором война идет до победы какой-либо одной стороны называется:
- антагонистический
 - межличностный
 - горизонтальный
 - скрытый
17. На предконфликтной стадии развития конфликта:
- инцидент и открытые конфликтные взаимодействия отсутствуют
 - имеются ясно выраженная установка на борьбу с соперником и инцидент
 - конфликтные взаимодействия и инцидент прекращаются
 - имеются ярко выраженные столкновения
18. Уклонение как стиль поведения в конфликтной ситуации предполагает, что:
- исход конфликта для индивида не особенно важен
 - индивид соглашается на требования и претензии противостоящей стороны
 - вырабатывается промежуточное решение, устраивающее обе стороны
 - участники ищут решение за счет взаимных уступок
19. Удовлетворяющие факторы — это:

- a. факторы, необходимые людям для оправдания минимальных усилий, затраченных на работу
 - b. факторы, которые стимулируют людей прикладывать к работе больше энергии, усилий и энтузиазма
 - c. факторы, простое увеличение которых стимулирует на более упорную работу даже после того, как сотрудники уже были удовлетворены ими
 - d. факторы, вызывающие удовлетворение от выполнения какого-либо задания
20. «Утром — деньги, вечером — стулья» — это название такого метода стимулирования, как:
- a. фиксированное отношение
 - b. фиксированное поведение
 - c. фиксированное достижение
 - d. фиксированный график оплаты

Вариант 2

1. Выплаты, которые человек получает в форме заработной платы, премий и комиссионных, представляют собой:
- a. прямое денежное вознаграждение
 - b. косвенное денежное вознаграждение
 - c. нематериальное вознаграждение
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
2. Денежные выплаты работнику со стороны работодателя в виде оплаты отпусков, больничных, лечения, образования, питания, транспорта, представляют собой:
- a. прямое денежное вознаграждение
 - b. косвенное денежное вознаграждение
 - c. нематериальное вознаграждение
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
3. Система вознаграждения персонала организации состоит из:
- a. прямого денежного вознаграждения
 - b. косвенного денежного вознаграждения
 - c. нематериального вознаграждения
 - d. все выше перечисленные варианты
4. Индивидуальная справедливость имеет место тогда, когда:
- a. работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах
 - b. работникам платят в соответствии с той относительной ценностью, которую их работа представляет для организации
 - c. отдельные люди, выполняющие сходные виды работ в одной и той же фирме, получают за свою работу в соответствии с факторами, соответствующими уникальности каждого работника (стаж, производительность труда и др.)
 - d. более производительные коллективы получают больше, чем менее производительные
5. Справедливость, при которой работникам платят за их труд сумму, сопоставимую с оплатой аналогичного труда в других фирмах, называется:
- a. внешней
 - b. внутренней

- c. индивидуальной
 - d. коллективной
6. Что из перечисленного относится к денежному виду вознаграждения, выплачиваемому по усмотрению работодателя:
- a. выплаты за нерабочее время
 - b. пособия по охране здоровья
 - c. премии
 - d. все выше перечисленные варианты
7. Что из перечисленного относится к денежному виду вознаграждения, выплачиваемому по усмотрению работодателя:
- a. выплаты за нерабочее время
 - b. оплата отпусков и больничных
 - c. пособия по безработице
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
8. Качественно-количественная характеристика нарушения структуры и функции организма, называется:
- a. стойкая утрата трудоспособности
 - b. временная утрата трудоспособности
 - c. тяжесть вреда
 - d. все выше перечисленные варианты
9. Длительная утрата трудоспособности предполагает обратимую потерю трудовой функции человека продолжительностью:
- a. более 7 дн.
 - b. более 14 дн.
 - c. более 21 дн.
 - d. все выше перечисленные варианты
10. Исследование человека в процессе производства и его взаимодействия с оборудованием, инструментами и физическими условиями труда, называется:
- a. анализ выполнения трудовой дисциплины
 - b. превентивные меры руководства, направленные на недопущение насилия на рабочем месте
 - c. эргономика
 - d. все выше перечисленные варианты
11. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, называется:
- a. коллективный договор
 - b. профессиональный пакт
 - c. договор о социальном партнерстве
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
12. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, действующим на предприятии и определенным в соответствии с законодательством и трудовым договором, называется:
- a. общие положения
 - b. дисциплина труда
 - c. правила внутреннего трудового распорядка

- d. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 13. Трудовые споры бывают:**
- a. индивидуальные
 - b. коллективные
 - c. все выше перечисленные варианты
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 14. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, называется:**
- a. примирительные процедуры
 - b. коллективная дисфункция
 - c. забастовка
 - d. среди перечисленных вариантов правильного нет
- 15. Условием возникновения конфликта является:**
- a. конфликтная ситуация
 - b. инцидент
 - c. активизация деятельности одной из сторон конфликта
 - d. ущемление интересов одной из сторон
- 16. К причинам возникновения конфликтов относятся:**
- a. ограниченность ресурсов
 - b. различие или пересечение интересов членов организации
 - c. неудовлетворительные коммуникации
 - d. все перечисленные варианты
- 17. Каких методов управления конфликтами нет:**
- a. межгрупповые
 - b. межличностные
 - c. структурные
 - d. ответные агрессивные действия
- 18. Подсистема информационного обеспечения системы управления персоналом выполняет следующие функции:**
- a. ведение учета и статистики персонала, проведение патентно-лицензионной деятельности
 - b. согласование распорядительных и иных документов по управлению персоналом
 - c. организация рекламы, поддержание взаимосвязи с внешними источниками
 - d. учет приема, перемещений, поощрений и увольнений персонала
- 19. Такие награды, как деньги, выгоды, титулы — это:**
- a. внешняя мотивация
 - b. внутренняя мотивация
 - c. материальная мотивация
 - d. личная мотивация
- 20. Уставшими сотрудниками называются:**
- a. сотрудники, с которыми происходят несчастные случаи
 - b. сотрудники, рискующие «перегореть» на работе
 - c. сотрудники, страдающие от заболеваний, связанных со стрессом
 - d. все перечисленные варианты

1. 4 2. 4 3. 5 4. 2 5. 16. 57. 38. 19. 110. 111. 212. 313. 514. 3
 15. 5 16. 3 17. 5 18. 3 19. 2 20. 4 21. 5 22. 2 23. 1 24. 3 25. 2 26. 4 27. 5
 28. 2 29. 5 30. 1 31. 1 32. 5 33. 2 34. 5 35. 5 36. 3 37. 3 38. 2 39. 2 40. 1
 41. 3 42. 5 43. 4 44. 1 45. 1 46. 2 47. 2 48. 2 49. 2 50. 3 51. 2 52. 2 53. 5
 54. 1 55. 5 56. 4 57. 2 58. 2 59. 2 60. 1 61. 1 62. 5 63. 2 64. 5 65. 5 66. 3
 67. 2 68. 3 69. 4 70. 3 71. 4 72. 4 73. 5 74. 2 75. 1 76. 2 77. 3 78. 3 79. 4
 80. 5 81. 1 82. 1 83. 2 84. 3 85. 4 86. 3 87. 3 88. 5 89. 2 90. 5 91. 4 92. 2
 93. 2 94. 5 95. 3 96. 5 97. 4 98. 2 99. 5 100. 5

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом даны правильные ответы на задания в процентном соотношении от 86 до 100 %.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, студентом даны правильные ответы на задания в процентном соотношении от 71 до 85 %.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, студентом даны правильные ответы на задания в процентном соотношении от 51 до 70 %.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студентом даны правильные ответы на задания в процентном соотношении 50 % и менее.

Правильные ответы на тестовые задания подчеркнуты.

Составитель

(подпись)

А.В. Лазаренко

«12» 03 2020 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске
Колледж института сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПЦК

О.И.Шарейко

« 12 » 03 2020 г.

Комплект заданий для контрольной работы по дисциплине Управление коллективом исполнителей

1 вариант

1. Как осуществляется правовое регулирование производственно-хозяйственной деятельности.
2. Планирование и организация работ производственного поста, участка.
3. Документы по планированию и учету технических воздействий, материальных и трудовых затрат.

2 вариант

1. Классификация автообслуживающих организаций по видам оказываемых услуг.
2. Производственный процесс АТП и его элементы. Распределение рабочих по постам, специальностям, квалификации.
3. Организация труда. Организация рабочих мест. Основные направления научной организации труда.

Критерии оценивания

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом использована правильная структура написания контрольной работы, выводы опираются на факты, видно понимание ключевой проблемы, выделяются понятия, выявлено умение переходить от частного к общему, видна чёткая последовательность

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если структура контрольной работы не всегда удачна, предложения не совершенны, упущены факты, ключевая проблема не совсем понята, встречаются ошибки в деталях или фактах, имеются логические неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если отсутствуют элементы контрольной работы, Сбивчивое повествование, незаконченные предложения, упускаются важные факты, ошибки в выделении ключевой проблемы, частичное нарушение причинно- следственных связей.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выявляется неумение сформулировать вводную часть и большинство важных фактов отсутствует, выводы не делаются, неумение выделить ключевую проблему, выявляется незнание фактов и деталей, не понимает причинно - следственных связей.

Составитель _____ А.В. Лазаренко
(подпись) 

« 12 » 03 2020 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске
Колледж института сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПЦК

О.И.Шарейко

«12» 03 2020 г.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола.

по дисциплине **Управление коллективом исполнителей**

Тема 1.7. Руководство работой производственного участка

1. Научная организация труда на предприятии автосервиса.
2. Примерный перечень работ и услуг по техническому обслуживанию автотранспортных средств, принадлежащих гражданам.

Тема 1.10. Основы управленческого учета

1. Определение технически обоснованной нормы выработки на операции.
2. Специализация участков. Специализация сотрудников.
3. Планирование загрузки персонала.

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студентом использована правильная структура ответа, выводы опираются на факты, видно понимание ключевой проблемы, выделяются понятия, выявлено умение переходить от частного к общему, видна чёткая последовательность

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если структура ответа не всегда удачна, предложения не совершенны лексически, упущены факты, ключевая проблема не совсем понята, встречаются ошибки в деталях или фактах, имеются логические неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если отсутствуют элементы ответа, сбивчивое повествование, незаконченные предложения, упускаются важные факты, ошибки в выделении ключевой проблемы, частичное нарушение причинно-следственных связей.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если выявляется неумение сформулировать вводную часть и большинство важных фактов отсутствует, выводы не делаются, неумение выделить ключевую проблему, выявляется незнание фактов и деталей, не понимает причинно-следственных связей.

Составитель _____ А.В. Лазаренко
(подпись)

«12» 03 2020 г.