

КОМПЛЕКТ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Междисциплинарный курс: МДК.02.03 Управление коллективом исполнителей

Специальность: 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей

Форма обучения	очная	
	на базе 9 кл.	на базе 11 кл.
Группа	ДР-31, ДР-32, ДР-33; КР-31	ДР-35, КР-35
Курс	4	3
Семестр	8	6
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачёт	дифференцированный зачёт

2022 г.

Разработчик:

Преподаватель СПБ ГБПОУ «АТТ» Никифорова Г.Л.

Рассмотрено и одобрено на заседании цикловой комиссии
№ 11 «Организация перевозок и безопасность движения»
Протокол № 8 от «09» марта 2023 г.

Председатель ЦК Мордовец Д.А.

Проверено:

Методист Потапова Ю.В.

Зав. методическим кабинетом Мельникова Е.В.

Рекомендовано и одобрено:
Методическим советом СПБ ГБПОУ «АТТ»
Протокол № 4 от «29» марта 2023 г.

Председатель Методического совета Вишневская М.В.,
зам. директора по УР

Акт согласования с работодателем
№ 7 от «26» апреля 2023 г.

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № 5 от «29» марта 2023 г.

Утверждено
Приказом директора СПБ ГБПОУ «АТТ»
№ 872/149а от «26» апреля 2023 г.

1 Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

1.1 Общие положения

Контрольно-оценочные средства (КОС) предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу по междисциплинарному курсу МДК.02.03 Управление коллективом исполнителей.

Комплект КОС включают контрольные материалы для проведения промежуточной аттестации в форме дифференцированного зачёта

Комплект КОС может быть использован другими образовательными учреждениями профессионального и дополнительного образования, реализующими образовательную программу среднего профессионального образования.

1.2 Результаты освоения, критерии и методы оценки

Результаты освоения	Показатели оценки	Формы и методы оценки
Уметь:		
У1 Планировать и осуществлять руководство работой производственного участка.	- планирование численности работников, распределение нагрузки; - умение принимать решение при различных внеплановых ситуациях.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
У2 Обеспечивать рациональную расстановку рабочих мест.	- организация рабочих мест с учетом психофизиологии труда.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
У3 Контролировать соблюдение технологических процессов и проверять качество выполненных работ.	- знать, что такое качество труда и уметь формировать показатели качества и критерии его оценки.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
У4 Анализировать результаты производственной деятельности участка.	- оценивать качественные и количественные показатели работы коллектива.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
У5 Обеспечивать правильность и своевременность оформления первичных документов.	- понимание и применение знаний о содержании трудового договора, журналов производственных инструктажей.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
Знать:		
З1 Основы организации деятельности предприятия и управления им.	- знание и понимание сути и роли психофизиологии в производительности труда.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
З2 Законодательные и нормативные акты, регулирующие производственно-хозяйственную деятельность.	- знать основы трудового права.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет

Результаты освоения	Показатели оценки	Формы и методы оценки
33 Положения действующей системы менеджмента качества.	- знать системы менеджмента качества и их роль в организации производства.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
34 Основы управленческого учета и бережливого производства.	- знать суть и цели управленческого учета, понимание бережливого производства.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
35 Порядок разработки и оформления технической документации.	- умение разрабатывать и оформлять различные виды технической документации.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет
36 Правила охраны труда, противопожарной и экологической безопасности, виды, периодичность и правила оформления инструктажа.	- знать правила пожарной безопасности и охраны труда.	Экспертная оценка результатов деятельности обучающихся при выполнении и защите практических работ. Дифференцированный зачет

1.3 Распределение контрольных заданий по элементам умений и знаний

Содержание учебного материала по программе	Тип контрольного задания										
	У1	У2	У3	У4	У5	З1	З2	З3	З4	З5	З6
Введение											
Раздел 1 Введение в менеджмент.											
Тема 1.1 Введение в междисциплинарный курс и менеджмент.	ПР1					Пр1					
Тема 1.2 Организация и подразделение организации как объект управления.		ПР1					Пр1				
Тема 1.3 Методы и принципы менеджмента. Цикл менеджмента			ПР1					Пр1			
Тема 1.4 Планирование деятельности производственного подразделения.				ПР1					Пр1		
Тема 1.5 Планирование рабочего времени руководителя.					ПР1					Пр1	
Тема 1.6 Организация коллектива исполнителей.	ПР2										Пр1
Тема 1.7. Построение организационной структуры управления		ПР2				Пр1					
Тема 1.8 Мотивация деятельности исполнителей			ПР2				Пр1				
Тема 1.9 Теории мотивации.				ПР2				Пр1			
Тема 1.10 Формы поощрения и наказания сотрудников.					ПР2				Пр1		
Тема 1.11 Контроль производственной деятельности.	ПР3									Пр1	
Тема 1.12 Контроль и поведение персонала.		ПР3									Пр1
Тема 1.13 Руководство коллективом исполнителей			ПР3			Пр1					

Содержание учебного материала по программе	Тип контрольного задания										
	У1	У2	У3	У4	У5	З1	З2	З3	З4	З5	З6
Тема 1.14 Власть и влияние				ПР3			Пр1				
Тема 1.15 Лидерство и руководство					ПР3			Пр1			
Тема 1.16 Управленческие решения.	ПР4								Пр1		
Тема 1.17 Технология принятия управленческих решений		ПР4								Пр1	
Тема 1.18 Методы принятия управленческих решений.			ПР4								Пр1
Тема 1.19 Коммуникации в организации				ПР		Пр1					
Тема 1.20 Каналы передачи сообщений					ПР4		Пр1				
Раздел 2. Система менеджмента качества								Пр1			
Тема 2.1 Качество как объект управления.	ПР5								Пр1		
Тема 2.2 Система качества на производственном участке			ПР5								Пр1
Раздел 3. Документационное обеспечение управления											
Тема 3.1 Понятие и классификация управленческой документации. Правила оформления.					ПР5					Пр1	
Итоговое занятие.											

Условные обозначения: ПР – практическая работа; Пр – проверочная работа.

2 Пакет экзаменатора

2.1 Условия проведения

Условия проведения:

дифференцированный зачёт проводится одновременно для всей группы на последнем занятии путём выведения средней оценки за все запланированные программой контрольные задания.

Условия приема:

допускаются до сдачи дифференцированного зачёта студенты, выполнившие все контрольные задания и имеющие положительные оценки по итогам их выполнения.

Количество контрольных заданий

- одна проверочная работа;
- четыре практических работы.

Требования к содержанию, объёму, оформлению и представлению:

дифференцированный зачёт включает все контрольные задания.

Время проведения:

90 минут.

Оборудование:

не используется.

Учебно-методическая и справочная литература:

не используется.

Порядок подготовки:

с условиями проведения и критериями оценивания студенты знакомятся на первом занятии по дисциплине, контрольные задания проводятся в течение курса обучения.

Порядок проведения:

преподаватель озвучивает итоги по результатам текущих контрольных заданий, проводит собеседование со студентами, имеющими академические задолженности и претендующих на более высокую оценку.

2.2 Критерии и система оценивания

Оценка «отлично» ставится, если студент выполнил все контрольные задания в полном объёме и средняя оценка составляет 4,6 и более.

Оценка «хорошо» ставится, если студент выполнил все контрольные задания в полном объёме и средняя оценка по заданиям составляет 3,6 - 4,5.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент выполнил все контрольные задания в полном объёме и средняя оценка по заданиям составляет 3,0 - 3,5.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент выполнил все контрольные задания в полном объёме и средняя оценка составляет 2,9 и менее; если студент выполнил контрольные задания не в полном объёме или выполнил не все контрольные задания.

3 Пакет экзаменуемого

3.1 Перечень контрольных заданий

- 1) Проверочная работа №1 по разделу 1 Основы менеджмента
- 2) Отчёт по практическим работам:
 - 2.1) Практическая работа №1 «Составление текущего и перспективного плана работы производственного участка»
 - 2.2) Практическая работа №2 «Распределение функциональных обязанностей и построение организационной структуры управления производственным участком».
 - 2.3) Практическая работа №3 «Обоснование расстановки рабочих по рабочим местам в соответствии с объемом работ и спецификой технологического процесса на производственном участке»
 - 2.4) Практическая работа №4 «Разработка рационального управленческого решения».
 - 2.5) Практическая работа №5 «Оформление управленческой документации»

3.2 Перечень вопросов для подготовки к дифференцированному зачёту/экзамену

- 1) Какой способ постановки задачи рабочему наиболее эффективный
- 2) В чем причина, если линейный сотрудник не понимает решения, принимаемые генеральным директором
- 3) Куда нужно обращаться или жаловаться работнику в случае нарушения работодателем своих обязанностей
- 4) Какая выгода от стандартизации сервиса по принципу «копилка опыта»
- 5) Что не является методом исследования внешней среды организации
- 6) Сколько ваз проходит работник в каждой половине рабочей смены
- 7) Если работник вернулся после обеденного отдыха, то с какой фазы он начинает работу
- 8) Есть риск снижения работоспособности, если макро-пауза будет длиться дольше нескольких минут
- 9) Как называется стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя, формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе»
- 10) Про такое процесс воздействия на людей, порожденный системой неформальных отношений
- 11) На что ориентируется теория У. Мак-Грегора
- 12) Как называется группа, с которой индивид себя соотносит и стремится в нее попасть
- 13) Какая работа с новичками является наиболее эффективной
- 14) Что такое мотивация
- 15) Какая фаза конфликта характеризуется ростом сознательных нарушений управленческих распоряжений
- 16) Какую информацию следует получить и принять во внимание при отборе претендента на роль руководителя подразделения
- 17) Что не влияет на сплоченность коллектива
- 18) Какой минут относится к линейной организационной структуре
- 19) Работник явился на работу в нетрезвом состоянии, какие действия необходимо предпринять
- 20) Какая фаза конфликта характеризуется ростом сознательных нарушений управленческих распоряжений
- 21) Перечислите формы безработицы и их характеристики

- 22) Назовите группы теорий управления персоналом и видных ученых представителей этой теории
- 23) Дайте характеристику основных типов социально-трудовых отношений
- 24) Что такое принципы управления персоналом? Перечислите основные из них
- 25) Какими методами можно рассчитать численность работников кадровых служб
- 26) Что такое кадровая политика государства, организации? Виды кадровой политики

Приложение А

ЗАЧЁТНЫЙ/ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ ТЕСТ

по учебной дисциплине: **МДК.02.03. Управление коллективом исполнителей**
для специальности: 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей

Вариант №1

№	Вопросы	Варианты ответов
1.	Какой способ постановки задачи рабочему наиболее эффективный	а) проговорить её сотруднику лично; б) направить ей сотруднику в письменном виде под роспись; в) объяснить сотруднику и попросить повторить своими словами; г) описать в общих чертах, оставив свободу творчества
2.	В чём причина, если линейный сотрудник не понимает решения, принимаемые генеральным директором	а) не развита система оплаты труда; б) неэффективная система коммуникаций; в) нет системы обучения; г) слабая система штрафов
3.	Куда нужно обращаться или жаловаться работнику в случае нарушения работодателем своих обязанностей	а) трудовая инспекция; б) полиция; в) служба занятости; г) прокуратура
4.	Какая выгода от стандартизации сервиса по принципу «копилка опыта»	а) сохранение и накоплении знаний внутри фирмы; б) создание в клиентах чувства уверенности; в) быстрая адаптация новых сотрудников; г) создание системы мотивации персонала
5.	Что не является методом исследования внешней среды организации	а) PEST-анализ; б) анализ «узких мест»; в) анализ 5 сил Портера; г) SWOT-анализ
6.	Сколько фаз проходит работник в каждой половине рабочей смены	а) четыре; б) пять; в) две; г) три
7.	Если работник вернулся после обеденного отдыха, то с какой фазы он начинает работу?	а) высокая устойчивая работоспособность; б) вработывание и адаптация; в) снижение работоспособности; г) вторичное утомление
8.	Какая работа с новичками является наиболее эффективной	а) Наставничество; б) Предоставление возможности обратной связи с руководством; в) Участие новичка в совместных мероприятиях организации; г) Все вышеизложенное в комплексе.

№	Вопросы	Варианты ответов
9.	Что такое мотивация	а) система внутренних и внешних потребностей; б) система внешних побуждений; в) набор личных характеристик; г) комплекс действий, направленных на сотрудника
10.	Какая фаза конфликта характеризуется ростом сознательных нарушений управленческих распоряжений	а) конфронтация; б) напряженность; в) несогласие; г) появление

Вариант №2

№	Вопросы	Варианты ответов
1.	Есть риск снижение работоспособности, если макропауза будет длиться дольше скольких минут?	а) 10-15 минут; б) 5-7 минут; в) 20-30 минут; г) 15-20 минут
2.	Как называется стиль управления персоналом, который имеет следующие характеристики: «единоличное изъятие воли при наличии управленческих функций у руководителя, формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе»	а) авторитарный; б) автономный; в) сопричастный; г) консультативный.
3.	Процесс воздействия на людей, порожденный системой неформальных отношений	а) руководство; б) власть; в) лидерство; г) автократия
4.	На что ориентируется теория У МакГрегора	а) работников нужно жестко контролировать; б) работников нужно вовлекать в процесс управления; в) работников нужно оставить на самотек; г) работникам нужно ставить однозначные простые задачи
5.	Как называется группа, с которой индивид себя соотносит и стремится в неё попасть	а) приоритетная; б) валентная; в) референтная; г) фронтальная
6.	Какую информацию следует получить и принять во внимание при отборе претендента на должность руководителя подразделения	а) Послужной список претендента; б) Мнение работников подразделения, в котором раньше работал претендент; в) Мнение руководства организации, в которой раньше работал претендент; г) Всё вышеперечисленное.
7.	Что не влияет на сплоченность коллектива	а) длительное совместное времяпровождение; б) доверительные отношения; в) признание личного вклада каждого; г) условия работы

№	Вопросы	Варианты ответов
8.	Какой минус относится к линейной организационной структуре	а) искажение информации, распоряжений и приказов; б) чрезмерная перегруженность руководителя; в) двойное подчинение, противоречивые задания; г) высокие затраты на управление
9.	Работник явился на работу в нетрезвом состоянии, какие действия необходимо предпринять?	а) Затребовать от работника письменное объяснение, в случае отказа составить акт об отказе; б) Направить работника на медицинское освидетельствование, составить акт о появлении на рабочем месте в нетрезвом состоянии; в) Оформить служебную записку на имя работодателя с представлением на увольнение; г) Все вышеизложенное в указанной последовательности.
10.	Какая фаза конфликта характеризуется ростом сознательных нарушений управленческих распоряжений	а) конфронтация; б) напряженность; в) несогласие; г) появление

ОТВЕТЫ к ЗАЧЁТНОМУ/ЭКЗАМЕНАЦИОННОМУ ТЕСТУ

по учебной дисциплине: **МДК.02.03. Управление коллективом исполнителей**
для специальности: 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей

Вариант № 1

№	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
А)			+	+						
Б)					+		+		+	+
В)	+	+								
Г)						+		+		

Вариант № 2

№	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
А)	+	+						+		
Б)				+						+
В)			+		+					
Г)						+	+		+	