




Областное государственное образовательное
учреждение среднего профессионального
образования «Иркутский авиационный
техникум»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

ОГБОУ СПО "ИАТ"

 В.Г. Семенов

«31» августа 2012 г.

**Фонд оценочных средств
по профессиональному модулю**

ПМ.02 Участие в организации производственной деятельности структурного
подразделения.

образовательной программы
по специальности СПО

15.02.08 Технология машиностроения

г.Иркутск

Рассмотрена
цикловой комиссией

Протокол № _____
от «___» ____ 20__ г.

Председатель ЦК
_____/_____/

№	Разработчик ФИО (полностью)
1	Субботина Наталья Юрьевна
2	Кусакин Святослав Львович

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Область применения фонда оценочных средств (ФОС)

ФОС профессионального модуля – является частью образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности

15.02.08 Технология машиностроения

в части освоения вида профессиональной деятельности (ВПД):

Участие в организации производственной деятельности структурного подразделения.

и соответствующих профессиональных компетенций (ПК):

ПК.2.1 Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.

ПК.2.2 Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.

ПК.2.3 Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.

1.2 Цели и задачи модуля – требования к результатам освоения модуля

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения профессионального модуля должен:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	№ дидактической единицы	Формируемая дидактическая единица
Знать	1.1	особенности менеджмента в области профессиональной деятельности;
	1.2	принципы, формы и методы организации производственного и технологического процессов;
	1.3	принципы делового общения в коллективе
Уметь	2.1	рационально организовывать рабочие места, участвовать в расстановке кадров, обеспечивать их предметами и средствами труда;
	2.2	рассчитывать показатели, характеризующие эффективность организации основного и вспомогательного оборудования;

	2.3	принимать и реализовывать управленческие решения;
	2.4	мотивировать работников на решение производственных задач;
	2.5	управлять конфликтными ситуациями, стрессами и рисками;
Иметь практический опыт	3.1	участия в планировании и организации работы структурного подразделения;
	3.2	участия в руководстве работой структурного подразделения;
	3.3	участия в анализе процесса и результатов деятельности подразделения;

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ КУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ НА ТЕКУЩЕМ КОНТРОЛЕ

2.1 Результаты освоения МДК.02.01 подлежащие проверке на текущем контроле

№ те куще го ко нтро ля	Индек с занят ия теку щего к онтрол я	Прове ряемая дидакт ическа я един ица	Формируе мые комп етенции	Основные показател и оценива ния резул ьтата	№ задания о тносящий ся к показ ателю оце нивания	Метод контроля	Форма контроля	Вид контроля	Индексы занятий ранее изученных связанные с ко нтролируемым и дидактическ ими единицами
1	1.7.3	1.2	ПК.2.1, ПК.2.2	1.1.2.1, 1.1.2.2, 1.1.2.3, 1.1.2.4, 1.1.2.5, 1.1.2.6, 1.1.2.7, 1.1.2.8, 1.1.2.9, 1.1.2.10, 1.1.2.11, 1.1.2.12, 1.1.2.13, 1.1.2.14, 1.1.2.15	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.15	Сравнение с аналогом	Контрольная работа	Письменная контрольная работа	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1, 1.4.2, 1.4.3, 1.4.4, 1.5.1, 1.5.2, 1.6.1, 1.6.2, 1.7.1, 1.7.2

		2.2	ПК.2.1, ПК.2.2	1.2.2.1	1.4, 1.5, 1.7, 1.12	Сравнение с аналогом	Контрольная работа	Письменная контрольная работа	1.1.3, 1.2.1, 1.2.3, 1.3.1, 1.3.2, 1.4.2, 1.5.2, 1.7.1
		2.4	ПК.2.1, ПК.2.2	1.2.4.1	1.14, 1.15	Информацион но- аналитический	Контрольная работа	Письменная контрольная работа	1.4.1, 1.4.4, 1.5.3
2	2.3.3	1.1	ПК.2.1, ПК.2.2	2.1.1.1, 2.1.1.2, 2.1.1.3	2.1, 2.2, 2.3	Информацион но- аналитический	Практическая работа	Письменная практическая работа	1.11.1, 2.1.1, 2.1.2, 2.2.1, 2.3.2
		1.3	ПК.2.1, ПК.2.2	2.1.3.1	2.1, 2.2, 2.3	Сравнение с аналогом	Практическая работа	Письменная практическая работа	1.5.3, 1.10.2, 2.1.3, 2.3.1
		2.4	ПК.2.1, ПК.2.2	2.2.4.1	2.1, 2.2, 2.3	Опрос	Практическая работа	Письменная практическая работа	1.7.4, 1.10.2, 2.1.2, 2.3.1, 2.3.2
		2.5	ПК.2.1, ПК.2.2	2.2.5.1	2.1, 2.2, 2.3	Опрос	Практическая работа	Письменная практическая работа	2.1.3, 2.2.1
3	2.9.13	1.1	ПК.2.1, ПК.2.2	3.1.1.1, 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5, 3.1.1.6, 3.1.1.7,	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.3	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	2.3.3, 2.3.4, 2.4.1, 2.4.2, 2.6.1, 2.6.2, 2.6.3, 2.7.1, 2.7.2, 2.8.1, 2.8.2, 2.9.1, 2.9.2, 2.9.6,

				3.1.1.8					2.9.8, 2.9.9, 2.9.10, 2.9.12
		1.2	ПК.2.1, ПК.2.2	3.1.2.1	3.3	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	1.7.3, 1.7.4, 1.8.1, 1.9.1, 1.9.2, 1.10.1, 1.11.2, 1.11.3, 1.11.4, 2.9.3, 2.9.5, 2.9.11
		1.3	ПК.2.1, ПК.2.2	3.1.3.1	3.1, 3.2, 3.3	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	2.5.1, 2.5.2, 2.9.7
		2.3	ПК.2.1, ПК.2.2	3.2.3.1	3.4, 3.5	Сравнение с аналогом	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	1.4.3, 1.11.1, 2.1.1, 2.3.3, 2.4.2, 2.5.2, 2.6.1, 2.7.1, 2.7.2, 2.9.1, 2.9.2, 2.9.5, 2.9.6, 2.9.10, 2.9.11, 2.9.12
		2.4	ПК.2.1, ПК.2.2	3.2.4.1	3.7	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	2.3.4, 2.6.2, 2.9.7, 2.9.9
		2.5	ПК.2.1, ПК.2.2	3.2.5.1	3.6	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	2.4.1, 2.5.1, 2.6.3, 2.8.1, 2.8.2
4	3.2.10	1.2	ПК.2.1,	4.1.2.1,	4.1, 4.2,	Информацион	Практическая	Письменная	3.1.1, 3.1.3,

	ПК.2.2	4.1.2.2	4.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4	но- аналитический	работа	практическая работа	3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6, 3.2.7, 3.2.8, 3.2.9
2.1	ПК.2.1, ПК.2.2	4.2.1.1	4.6	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	1.1.2, 1.1.4, 1.2.2, 1.5.1, 1.6.1, 1.6.2, 1.7.2, 1.7.3, 1.8.1, 1.9.1, 1.10.1, 1.11.3, 2.9.4, 2.9.8, 3.1.1, 3.1.7, 3.2.3
2.2	ПК.2.1, ПК.2.2	4.2.2.1	4.5	Опрос	Самостоятельн ая работа	Письменная са мостоятельная работа	1.9.2, 1.11.2, 1.11.4, 2.9.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.5
2.3	ПК.2.1, ПК.2.2	4.2.3.1	4.2	Сравнение с аналогом	Практическая работа	Письменная практическая работа	2.9.14, 3.1.3, 3.1.6, 3.1.8, 3.2.4, 3.2.6, 3.2.7, 3.2.9
2.4	ПК.2.1,	4.2.4.1	4.2	Опрос	Практическая	Письменная	3.1.2, 3.2.8

			ПК.2.2				работа	практическая работа	
		2.5	ПК.2.1, ПК.2.2	4.2.5.1	4.4	Сравнение с аналогом	Практическая работа	Письменная практическая работа	2.9.13

Перечень заданий текущего контроля

Номер задания	Задания
1.1	В чем заключается значение заработной платы как стоимости (цены) рабочей силы?
1.2	Какие функции характеризуют сущность заработной платы и в чем они состоят?
1.3	Что представляет собой организация заработной платы на предприятии?
1.4	Какие принципы лежат в основе организации заработной платы на предприятии?
1.5	Как взаимосвязаны функции заработной платы и принципы ее организации?
1.6	Какие существуют основные требования к организации заработной платы?
1.7	Какие элементы характеризуют организацию заработной платы?
1.8	Какова роль технического нормирования в организации заработной платы?

1.9	В чем заключается тарифное нормирование заработной платы?												
1.10	Какие используются на предприятии нормы и системы оплаты труда?												
1.11	Какова роль государства в организации заработной платы на предприятии												
1.12	Что представляет собой тарифная система как форма организации заработной платы?												
1.13	Какие основные элементы содержит тарифная система?												
1.14	Какое назначение имеет положение о премировании работников предприятия? Какие показатели и условия премирования в нем содержатся?												
1.15	В чем заключается премирование работников предприятия? На каких принципах оно организовано?												
2.1	<p>Задание 1. Рассмотрите рисунок, отражающий различные сочетания мотивации и способности у работников.</p> <table> <tr> <td>Работник А</td><td>Работник В</td></tr> <tr> <td>мотивация +</td><td>мотивация +</td></tr> <tr> <td>способности +</td><td>способности -</td></tr> <tr> <td>Работник Б</td><td>Работник Г</td></tr> <tr> <td>мотивация -</td><td>мотивация -</td></tr> <tr> <td>способности +</td><td>способности -</td></tr> </table>	Работник А	Работник В	мотивация +	мотивация +	способности +	способности -	Работник Б	Работник Г	мотивация -	мотивация -	способности +	способности -
Работник А	Работник В												
мотивация +	мотивация +												
способности +	способности -												
Работник Б	Работник Г												
мотивация -	мотивация -												
способности +	способности -												

	<p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие работники желают работать эффективно и продуктивно? 2. Какие работники проблематичны для предприятия и почему? 3. Что необходимо сделать, чтобы повысить производительность и эффективность работников Б и В? Чем отличаются усилия менеджера? 4. В чем сходство усилий менеджера по управлению работниками А и Г?
2.2	<p>Разработать систему мотивации труда на предприятии, включающую удовлетворение потребностей (материальных, социальных, моральных) в виде системы поощрений и наказаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Кто поощряется? За что поощряется? В чем заключается поощрение? · Кто наказывается? За что назначается наказание? Что представляет собой наказание? <p><i>Примечание: Система должна содержать по 3 примера на каждый вид поощрения и наказания.</i></p> <p>Заполнить таблицу.</p> <p>Таблица Система мотивации труда на производственном участке</p>



	Поощрения		Наказания	
	Форма поощрения	За что поощрять	Форма наказания	За что наказывать
Материальное стимулирование				
Социальное стимулирование				
Моральное стимулирование				

2.3	<p>Познакомьтесь с системами оплаты труда в 2-х американских компаниях. Определите, какие цели преследует каждая система, каковы преимущества предприятию и работникам дает каждая система и какие «минусы» имеет система для предприятия и работников. Заполните соответствующие графы таблицы.</p> <p>Компания <i>Du Pont de Nemours</i> использует жесткую систему вознаграждения, которая позволяет распределять риск производства между менеджерами и работниками. Вознаграждение выплачивается по итогам выполнения производственной программы компании, рассчитанной на 3 – 5 лет. Каждый работник компании, желающий участвовать в этой программе, отчисляет в нее 6% своего годового заработка. При 100%-м выполнении плана компания возвращает работникам эти 6% , а при выполнении плана на 125 или 150% работники получают дополнительное вознаграждение 6 или 12% от годового заработка. Если же план выполнен менее, чем на 80%, работники теряют полностью 6% своего годового заработка.</p> <p>В компании <i>Nukor</i> выплата вознаграждения связана с качеством производимой продукции и производственной дисциплиной. Размер оплаты труда составляет от 6 до 9 долл. в час, что в 2 раза меньше, чем в среднем по отрасли. Однако, благодаря тому, что рабочие превышают установленные задания по производству продукции, их годовой заработок на 2 тыс.</p>
-----	---

долл. Выше, чем на аналогичных предприятиях. Кроме того существует правило, согласно которому в случае разового опоздания на работу до 30 мин. Работник лишается дневного вознаграждения, а при опоздании свыше 30 мин. – еженедельного.

Таблица **Характеристика систем оплаты труда на предприятиях**

Du Pont de Nemours и Nukor

	<i>Du Pont de Nemours</i>	<i><u>Nukor</u></i>
Преследуемая цель системы оплаты труда		
Преимущества для предприятия		
Преимущества для работников		
«Минусы» для предприятия		
«Минусы» для работников		
Ваши предложения по усовершенствованию системы		

3.1	<p>Выберите верное суждение:</p> <p>Риск-менеджмент – это...</p> <p>а) деятельность, связанная с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели.</p> <p>б) процесс, связанный с идентификацией, анализом событий и принятием решений, который включает максимизацию положительных и минимизацию отрицательных последствий их наступления.</p> <p>в) представляет собой систему управления риском и экономическими (финансовыми) отношениями, возникающими в процессе этого управления, включая в себя стратегию и тактику управления риском.</p> <p>г) это средство поддержания роста и развития бизнеса, особенно в условиях жестких законодательных требований.</p>
3.2	<p>Выберите неверное суждение:</p> <p>Снижение себестоимости рисков включает в себя...</p> <p>а) уменьшение случайных потерь, которые не возмещаются страхованием или из других источников;</p> <p>б) уменьшение административных расходов на систему управления рисками.</p> <p>в) уменьшение расходов на оплату труда риск-менеджеров</p>

- г) сокращение расходов на превентивные мероприятия по снижению или предотвращению случайных потерь;
- д) уменьшение страховых премий и других платежей за использование резервов и страховых фондов;

3.3 Установите соответствие между графами. В графе «Код» расположите соответствующие заданию пары цифр.

1. Персональный риск	1. возможность материальных и/или эмоциональных потерь, которые может понести личность: смерть, травма, потеря трудоспособности, болезнь, безработица...	
2. Риск ответственности	2. возможность материальных потерь в результате повреждения, разрушения или хищения того или иного имущества, принадлежащего человеку или организации.	
3. Риск несоответствия	3. возможность экономических потерь в результате того, что человек или организация будут в законном порядке признаны виновными в нанесении ущерба другим лицам и организациям. В этом случае виновник обязан и будет принужден судебным исполнителем возместить финансовые последствия этого ущерба.	
4. Имущественный риск	4. возможность того, что продукция или услуга фирмы не соответствует стандарту или договору. Неустойки, моральный и материальный ущерб, проистекающие из этого, можно застраховать.	

3.4 Установите соответствие между графами. В графе «Код» расположите соответствующие заданию пары цифр

1. Прямые потери – это...	1. покупка временного заменителя поврежденной вещи, стоимость дополнительных врачебных и других консультаций и т.д., если все это является следствием страхового случая	
2. Косвенные <u>потери</u> - это...	2. наиболее очевидные, явные ущербы, связанные со страховым случаем	
3. <u>Дополнительные издержки</u> - это...	3. возмещение неудобств, боли, моральных страданий, необходимости временно жить в гостинице, потеря части потенциальной прибыли, ...если все это связано со страховым случаем	

3.5

Выберите верное продолжение фразы.

Планирование, идентификация рисков, оценка рисков, контроль, документирование являются...

а) функциями риск-менеджмента;

б) целями риск-менеджмента;

в) задачами риск-менеджмента

3.6

Внимательно прочитайте цитату:

Б. Уманов,
председатель правления
АО "СК "Евразия":

	<p>«Надо не избегать риска, а уметь оценивать степень риска и управлять им. Предприниматель, умеющий грамотно и своевременно рисковать, всегда оказывается в лидерах рынка, поскольку риск – это ключевой элемент предпринимательства, а управление рисками - ключевой фактор конкурентоспособности».</p> <p>1. Объясните смысл приведенной цитаты</p> <p>2. Приведите доводы необходимости учета рисков в менеджменте</p>
3.7	<p>Ответьте на вопрос:</p> <p>Что, по вашему мнению, должен сделать работодатель, чтобы в достаточной степени побеспокоиться о своих работниках, клиентах и потребителях тем самым снизить риски на производстве по отношению к ним?</p>
4.1	<p>. Изучите материал по теме: Как написать бизнес-план? Общая структура бизнес-плана должна придерживаться следующих основных разделов: 1. Резюме. 2. Описание фирмы. 3. Описание продукции (услуг). 4. Маркетинг и сбыт продукции (услуг). 5. Производственный план. 6. Организационный план. 7. Финансовый план. 8. Направленность и эффективность проекта. 9. Риски и гарантии.</p>
4.2	<p>Написание бизнес планов.</p>
4.3	<p>Презентация бизнес-планов.</p>
4.4	<p>Защита бизнес-планов</p>
4.6	<p>Определить численность рабочих- сдельщиков цеха по каждому изделию А, Б, С. Найдите сумму Численности рабочих- сдельщиков цеха трех изделий. Укажите область применения различных квалификаций персонала предприятия.</p> <p>Эффективный фонд времени работы одного рабочего в год- 1800ч , коэффициент выполнения норм – 1,1.</p>

Годовое задание и трудоемкость изделий представлены в таблице 1

Исходные данные:

<u>Варианты заданий</u>	Продукция	Количество по плану шт.	Трудоемкость одного изделия, чел.-ч
0	Изделие А	500	150
	Изделие Б	180	800
	Изделие С	1200	200
1	Изделие А	560	160
	Изделие Б	145	830
	Изделие С	1100	208
2	Изделие А	568	168
	Изделие Б	156	846
	Изделие С	1144	240
3	Изделие А	570	148

основные расчеты по задаче.

Численность рабочих для изготовления каждого изделия определяется по формуле

Для изделия А:

Чр изделия А = $150 \cdot 500 / (1800 \cdot 1.1) = 37,88$ чел

Дальнейшие расчеты произведите самостоятельно по каждому изделию своего варианта.

4.5

Составление калькуляции изделия и определение цены товара

расчет полной себестоимости и цены изделия.

Рассчитать полную себестоимость единицы продукции, если известно, что затраты на единицу продукции составляют по основным материалам 110 руб. Внепроизводственные расходы составляют 10%. Основная зарплата составляет 60 руб. Цеховые расходы - 120%. Общезаводские расходы - 50%.

3.3.2 На производство 4 тыс. электродвигателей израсходовано материалов на 978 тыс. руб, общезаводские 112 тыс. руб, инструментов и приспособлений целевого назначения израсходовано на 60 тыс. руб. Внепроизводственные расходы составляют 1,2%. Определить цеховую, производственную и полную себестоимость одного электродвигателя.

Калькуляция себестоимости - это исчисление себестоимости единицы продукции

$$C_{\text{цех}} = M + П + ТЗР + З_{\text{общ}} + З_{\text{соц}} + РСЭО + Ц$$
$$M = m a - I b.$$

где M - стоимость материалов, руб.

m - норма расхода материала, кг

a - цена 1 кг материала, руб.

l - цена 1 кг отходов, руб.

b - вес отходов, кг.

$$\Pi = \Pi * m,$$

где Π - стоимость покупных комплектующих изделий и полуфабрикатов, руб.

Π - цена на единицу позиции полуфабрикатов, руб. m – количество позиций полуфабрикатов в изделии.

$$TЗР = (M + \Pi) * K_{TЗР} / 100,$$

где $TЗР$ - транспортно-заготовительные расходы, руб.

$K_{TЗР}$ - процент ТЗР.

$$З_{соц} = \frac{З_{общ} \cdot K_{соц}}{100}$$

где

З_{общ} - общая зарплата, руб.

З_{соц} - отчисления на социальные нужды, руб.

K_{соц} - процент отчислений

$$РСЭО = \frac{K_{рсэо} \times З_{осн}}{100}$$

где

РСЭО - расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, руб.

З_{осн} - основная заработная плата, руб.

K_{рсэо} - процент расходов на содержание и эксплуатацию оборудования.

$$\Pi = \frac{K_{ц} \times З_{осн}}{100}$$

где

Π - цеховые (общепроизводственные) расходы, руб.

K_ц - процент цеховых расходов.

$$\underline{С_{произв.}} = \underline{С_{цех.}} + O,$$

где $C_{\text{произв}}$ - производственная себестоимость,руб.

O - общезаводские (общехозяйственные) расходы,руб.

$$O = \frac{K_o \times C_{\text{общ}}}{100}$$

Где K_o - процент общезаводских расходов.

$$C_n = C_{\text{произв.}} + B_n$$

где C_n - полная себестоимость, руб.

B_n - внепроизводственные (коммерческие) расходы, руб. $K_{\text{ен}} \times C_{\text{произв.}}$

$$B_n = \frac{K_{\text{ен}} \times C_{\text{произв.}}}{100}$$

где $K_{\text{ен}}$ - процент внепроизводственных расходов.

$$O_{\text{п.ц.}} = C_n + \Pi$$

где $O_{\text{п.ц.}}$ - оптовая цена предприятия,руб.

Π - плановая прибыль,руб.

$$\Pi = \frac{K_{пх} C_{п}}{100}$$

где $K_{п}$ - процент плановой прибыли..

$$НДС = \frac{K_{ндс}}{100} \frac{x}{100} \frac{Оп .ц .}{100}$$

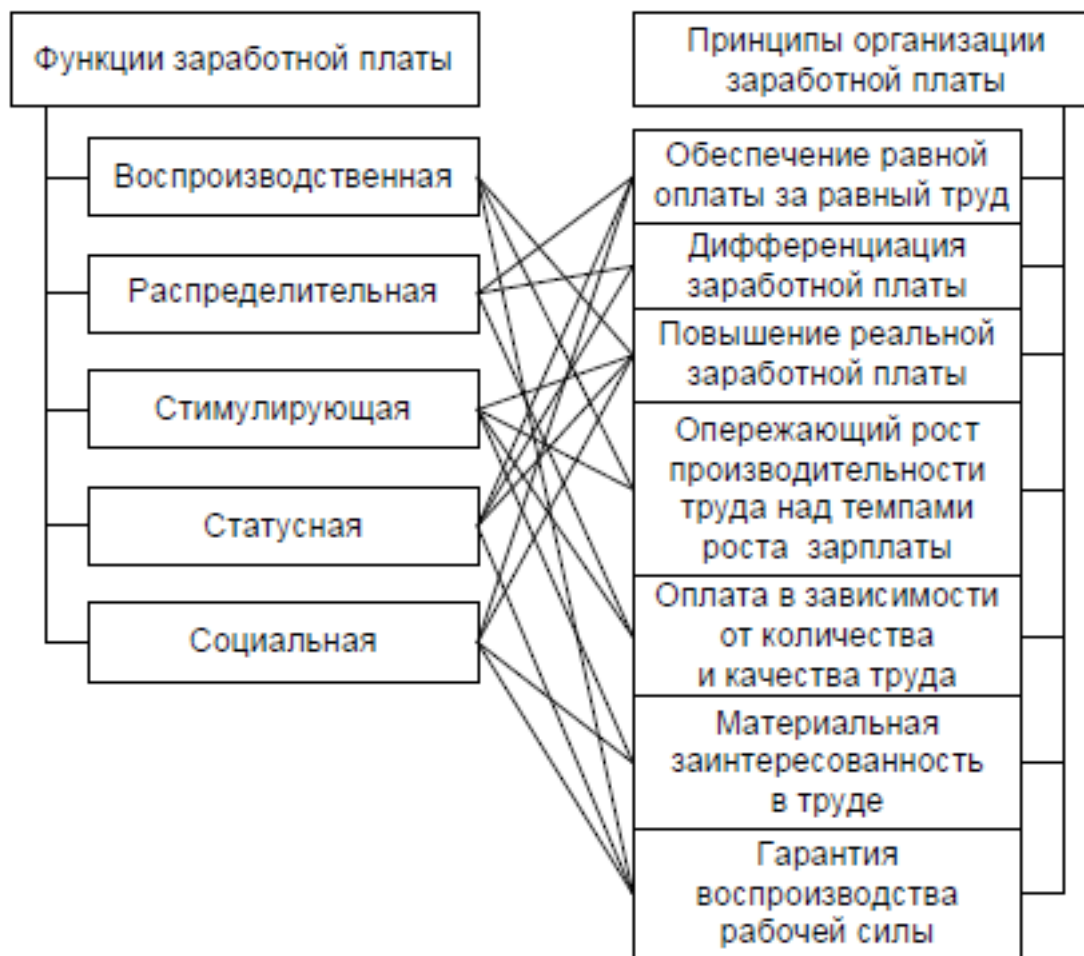
где НДС - налог на добавленную стоимость, руб.

$K_{ндс}$ - процент НДС.

$$Ц_{отп} = Оп.ц. + НДС,$$

Перечень показателей текущего контроля

Номер показателя	Значение показателя
1.1.2.1	Устанавливает необходимый порядок определения уровня заработной платы, принципов ее дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также условий труда и экономических показателей деятельности предприятия.
1.1.2.2	Воспроизводственная,распределительная,стимулирующая,статусная,социальная.
1.1.2.3	Организация заработной платы представляет собой совокупность способов и методов установления необходимого порядка определения уровня заработной платы, принципов ее дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также условий труда и экономических показателей деятельности предприятия.
1.1.2.4	Обеспечение равной оплаты за равный труд,дифференциация уровней оплаты труда,повышение реальной заработной платы,опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы,осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда,материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия, гарантия воспроизводства рабочей силы.
1.1.2.5	



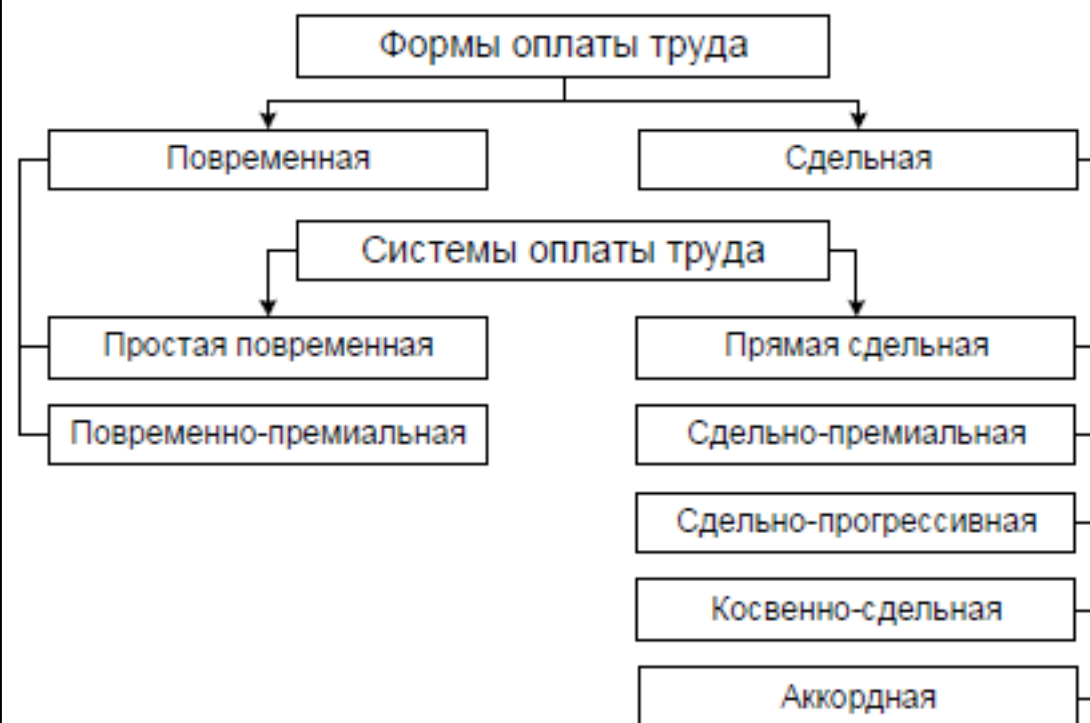
1.1.2.6

Важнейшим требованием к организации заработной платы является соблюдение условий ее эффективности. С позиции работников оно заключается в установлении обоснованных и объективных норм затрат труда; оплате труда в соответствии с его результатами; обеспечении роста заработной платы при увеличении трудоотдачи; соблюдении принятых договоренностей по условиям оплаты труда и учета возникающих отклонений; отсутствии дискриминации в оплате труда и т. п. В свою очередь, работодатель считает организацию заработной платы справедливой в следующих случаях: если при общем росте заработной

	<p>платы ее расходы на единицу продукции (работы, услуги) будут снижаться; если темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста заработной платы; если обеспечивается устойчивая трудовая отдача, соблюдается дисциплина труда работниками, эффективно используются ими средства и предметы труда, проявляется заинтересованность в результате своей работы и работы предприятия.</p>
1.1.2.7	<ul style="list-style-type: none"> • механизмы установления необходимого количественного результата трудовой деятельности (или трудозатрат). Ими могут быть нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности работников, нормированные задания и др.; • механизмы оценки качества труда и условий трудовой деятельности. К ним относятся тарифная система, различные варианты бестарифной оценки сложности труда и квалификации исполнителей, система контрактов и др., а также стимулирующие и компенсирующие надбавки и доплаты, учитывающие различия в условиях труда, его интенсивности, режимах труда, природно-климатических условиях и пр.; • механизмы установления четкой зависимости между качеством, количеством и эффективностью трудового вклада, мерой участия в коллективных результатах и заработком работника (формы и системы оплаты труда).
1.1.2.8	<p>С помощью технического нормирования труда устанавливаются на предприятии обоснованные нормы труда, необходимые для количественной оценки затрат труда на выполнение определенной работы. Эти нормы используются для определения расценок, характеризующих размер заработной платы за единицу работы (продукции).</p>
1.1.2.9	<p>Тарифное нормирование заработной платы базируется на тарифной системе, которая включает нормативы в виде тарифных ставок и тарифных сеток, тарифно-квалификационные справочники, документы,</p>

регламентирующие должностные оклады служащих и районные коэффициенты. Тарифная система позволяет оценивать сложность и ответственность труда, исходя из нормальных условий работы.

1.1.2.10



1.1.2.11

Роль государства в организации заработной платы заключается в установлении уровня минимальной оплаты труда, его регулярном корректировании, обеспечении соблюдения принципа равенства оплаты за равный труд, регулировании влияния конъюнктуры рынка на объем средств, предназначенных для оплаты труда.

1.1.2.12

Трудовой кодекс РФ (ст. 143) определяет тарифную систему как систему оплаты труда, основанную на тарифной дифференциации заработной платы работников различных категорий.

1.1.2.13	<p>Основными элементами тарифной системы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • тарифно-квалификационные справочники; • тарифные ставки; • тарифные разряды; • тарифные сетки; • тарифные коэффициенты; • должностные оклады (дополнительные оклады); • районные коэффициенты.
1.1.2.14	<p>Для обеспечения материальной заинтересованности работников в повышении результатов трудовой деятельности на предприятиях применяется премирование как одна из форм их материального поощрения.</p> <p>Основная цель премирования - повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала. Организация премирования работников предприятия основана на следующих принципах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий; • материальная заинтересованность работников в достижении высших конечных результатов трудовой деятельности; • сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности в результатах труда; • поощрение творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ и услуг; • простота определения размеров премирования выплат; • ясность и доступность для понимания работниками связи между их трудовыми усилиями и вознаграждением; • гибкость - изменение премиальной системы в соответствии с изменением целей и задач материального

	<p>стимулирования;</p> <ul style="list-style-type: none"> • гласность поощрения как сочетание материальных и моральных стимулов к труду.
1.1.2.15	<p>Доплаты и надбавки устанавливаются с целью компенсации основных затрат труда и подразделяются на обязательные для предприятий всех форм собственности и на применяемые в отдельных сферах деятельности.</p> <p>К числу компенсационных выплат, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, относятся доплаты за работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в выходные и праздничные дни; • в сверхурочное время; • в ночное время; • при переводе на другую нижеоплачиваемую работу; • в тяжелых и вредных условиях труда; • в многосменном режиме; • при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника.
1.2.2.1	формирование умений правильно устанавливать взаимосвязь основных понятий и их характеристик
1.2.4.1	формирование умений правильно и точно дать ответ
2.1.1.1	Оценивание доказательности и убедительности выраженных мыслей,логическая последовательность ответа
2.1.1.2	Оценивание доказательности и убедительности выраженных мыслей,логическая последовательность ответа
2.1.1.3	Оценивание логической последовательности ответа,убедительность доказательность

2.1.3.1	Используемые теории мотивации Сущность процессуальных теорий
2.2.4.1	Формирование умений правильно использовать теории мотивации
2.2.5.1	Управление конфликтными ситуациями, стрессами, рисками
3.1.1.1	процесс, связанный с идентификацией, анализом событий и принятием решений, который включает максимизацию положительных и минимизацию отрицательных последствий их наступления.
3.1.1.2	уменьшение страховых премий и других платежей за использование резервов и страховых фондов;
3.1.1.3	Персональный риск 3 Риск ответственности 2 Риск несоответствия 1 Имущественный риск 4
3.1.1.4	Прямые потери – это... 2 Косвенные потери - это... 3 Дополнительные издержки- это... 1
3.1.1.5	Планирование, идентификация рисков, оценка рисков, контроль, документирование являются функциями риск-менеджмента
3.1.1.6	Оценивание логической последовательности ответа, убедительность, доказательность
3.1.1.7	Оценивание логической последовательности ответа, убедительность, доказательность
3.1.1.8	

3.1.2.1	производственный и технологический процесс
3.1.3.1	методы управления
3.2.3.1	формирование умений по управлению рисками
3.2.4.1	формирование умений определять формы оплаты труда
3.2.5.1	формирование умений по оценке трудовой деятельности персонала
4.1.2.1	теоретические основы бизнес-планирования
4.1.2.2	
4.2.1.1	<p>Определение численности рабочих- сдельщиков цеха по каждому изделию А, Б, С. Найдите сумму Численности рабочих- сдельщиков цеха трех изделий. Укажите область применения различных квалификаций персонала предприятия.</p> <p>Эффективный фонд времени работы одного рабочего в год- 1800ч , коэффициент выполнения норм – 1,1.</p> <p>Годовое задание и трудоемкость изделий представлены в таблице 1</p> <p>Исходные данные:</p>

Варианты заданий	Продукция	Количество по плану шт.	Трудоемкость одного изделия, чел.-ч
0	Изделие <u>A</u>	500	150
	Изделие <u>Б</u>	180	800
	Изделие <u>С</u>	1200	200
1	Изделие <u>A</u>	560	160
	Изделие <u>Б</u>	145	830
	Изделие <u>С</u>	1100	208
2	Изделие <u>A</u>	568	168
	Изделие <u>Б</u>	156	846
	Изделие <u>С</u>	1144	240
3	Изделие <u>A</u>	570	148
	Изделие <u>Б</u>	160	750
	Изделие <u>С</u>	1250	230
4	Изделие <u>A</u>	580	155
	Изделие <u>Б</u>	180	760

Прокомментируем основные расчеты по задаче.

Численность рабочих для изготовления каждого изделия определяется по формуле

Для изделия А:

$$\text{Чр изделия А} = 150 \cdot 500 / (1800 \cdot 1.1) = 37,88 \text{ чел}$$

Дальнейшие расчеты произведите самостоятельно по каждому изделию своего варианта.

4.2.2.1 расчет полной себестоимости и цены изделия.

Калькуляция себестоимости - это исчисление себестоимости единицы продукции

$$C_{\text{цех}} = M + П + ТЗР + З_{\text{общ}} + З_{\text{соц}} + РСЭО + Ц$$
$$M = m a - I b.$$

где M - стоимость материалов, руб.

m - норма расхода материала, кг

a - цена 1 кг материала, руб.

l - цена 1 кг отходов, руб.

b - вес отходов, кг.

$$\Pi = \Pi * m,$$

где Π - стоимость покупных комплектующих изделий и полуфабрикатов, руб.

Π - цена на единицу позиции полуфабрикатов, руб. m – количество позиций полуфабрикатов в изделии.

$$TЗР = (M + \Pi) * K_{TЗР} / 100,$$

где $TЗР$ - транспортно-заготовительные расходы, руб.

$K_{TЗР}$ - процент $TЗР$.

$$З_{соц} = \frac{З_{общ} \cdot K_{соц}}{100}$$

где $З_{общ}$ - общая зарплата, руб.
 $З_{соц}$ - отчисления на социальные нужды, руб.
 $K_{соц}$ - процент отчислений

$$РСЭО = \frac{K_{рсэо} \times З_{осн}}{100}$$

где $РСЭО$ - расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, руб.
 $З_{осн}$ - основная заработная плата, руб.
 $K_{рсэо}$ - процент расходов на содержание и эксплуатацию оборудования.

$$Ц = \frac{K_{ц} \times З_{осн}}{100}$$

где $Ц$ - цеховые (общепроизводственные) расходы, руб.
 $K_{ц}$ - процент цеховых расходов.

$$С_{произв.} = С_{цех.} + О,$$

где $C_{\text{произв}}$ - производственная себестоимость,руб.

O - общезаводские (общехозяйственные) расходы,руб.

$$O = \frac{K_o \times C_{\text{общ}}}{100}$$

Где K_o - процент общезаводских расходов.

$$C_n = C_{\text{произв.}} + B_n$$

где C_n - полная себестоимость, руб.

B_n - внепроизводственные (коммерческие) расходы, руб. $K_{\text{ен}} \times C_{\text{произв.}}$

$$B_n = \frac{K_{\text{ен}} \times C_{\text{произв.}}}{100}$$

где $K_{\text{ен}}$ - процент внепроизводственных расходов.

$$O_{\text{п.ц.}} = C_n + П,$$

где $O_{\text{п.ц.}}$ - оптовая цена предприятия,руб.

$П$ - плановая прибыль,руб.

$$\Pi = \frac{K_{пх} C_{п}}{100}$$

где $K_{п}$ - процент плановой прибыли..

$$НДС = \frac{K_{ндс}}{100} \frac{x}{100} \frac{Оп.ц.}{100}$$

где НДС - налог на добавленную стоимость, руб.

$K_{ндс}$ - процент НДС.

$$Ц_{отп} = Оп.ц. + НДС,$$

4.2.3.1	. Научиться разрабатывать структуру бизнес-плана
4.2.4.1	Формирование умений выделять наиболее значимую информацию отдельных разделов бизнес-плана.
4.2.5.1	· развитие умений принимать решения при возникновении экономической ситуации;

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ, ПОДЛЕЖАЩИЕ ПРОВЕРКЕ НА ТЕКУЩЕМ КОНТРОЛЕ

Учебная практика на текущем контроле не предусмотрена.

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

МДК.02.01 Планирование и организация работы структурного подразделения, семестр 7, Дифференцированный зачет

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания) (Из стандарта)	Оцениваемые дидактические единицы	Основные показатели оценки результата	№ задания относящийся к показателю оценивания	Формы и методы контроля и оценки		Индекс занятия текущего контроля
				Методы:	Формы	