

**Перечень теоретических и практических заданий к  
дифференцированному зачету  
по УП.5 Учебной практики  
(5 курс, 9 семестр 2025-2026 уч. г.)**

**Форма контроля:** Практическая работа (Информационно-аналитический)

**Описательная часть:** Два теоретических и одно практическое задание

**Перечень практических заданий:**

**Задание №1** Из штатного расписания составить организационную структуру управления ОАО «Корпорация "Иркут"». Отчет оформить в виде схемы.

Оценка	Показатели оценки
5	Составлена подробная организационная структура управления ОАО «Корпорация "Иркут"», оформлен отчет в виде схемы
4	Составлена с некоторыми неточностями организационная структура управления ОАО «Корпорация "Иркут"», оформлен отчет в виде схемы.
3	Составлена с упущением некоторых подразделений организационная структура управления ОАО «Корпорация "Иркут"», оформлен отчет в виде схемы.

**Задание №2** Изменение потребности в станках в связи с изменением трудоемкости обработки заготовок.

Годовая программа выпуска заготовок на сверлильном участке 100 000 штук. Участок работает в 1 смену. Продолжительность смены 8 часов. Действительный фонд времени работы оборудования 2018 часов. Коэффициент выполнения норм 1,1. Штучно-калькуляционное время 5 минут (0,08 часов). Предполагается снизить трудоемкость изготовления заготовок на 40%.

Оценка	Показатели оценки
5	Определено расчетное количество оборудования, трудоемкость после мероприятий по ее снижению, потребное количество станков после снижения трудоемкости и изменение потребности в станках в полном объеме; оформлен отчет.
4	Определено расчетное количество оборудования, трудоемкость после мероприятий по ее снижению, потребное количество станков после снижения трудоемкости и изменение потребности в станках с некоторыми неточностями; оформлен отчет.
3	Определено расчетное количество оборудования, трудоемкость после мероприятий по ее снижению, потребное количество станков после снижения трудоемкости с некоторыми неточностями; оформлен отчет.

**Задание №3** Планируемый объем реализации продукции.

Объем готовой продукции основного производства по плану на год составил 35,6 млн. руб. Стоимость готовой нереализованной продукции на начало года 5 млн. руб. Нормативные остатки готовой продукции составляют 1,5 млн. руб.

Оценка	Показатели оценки
5	Определен объем готовой продукции основного производства по плану на год, стоимость готовой нереализованной продукции на начало года, нормативные остатки готовой продукции и планируемый объем реализации продукции в полном объеме; оформлен отчет.
4	Определен объем готовой продукции основного производства по плану на год, стоимость готовой нереализованной продукции на начало года, нормативные остатки готовой продукции и планируемый объем реализации продукции с некоторыми неточностями; оформлен отчет.
3	Определен объем готовой продукции основного производства по плану на год, стоимость готовой нереализованной продукции на начало года, нормативные остатки готовой продукции и планируемый объем реализации продукции допущены грубые ошибки; оформлен отчет.

**Оценки эффективности использования фонда оплаты труда**, если темп роста заработной платы в плановом году составит 1,9.

За отчетный год цехом выпущено продукции на сумму 150 млн. руб. при среднесписочной численности работающих **130 человек**. В плановом году предусматривается увеличение объема выпускаемой продукции в 1,8 раза, а числа работающих на 20 человек. Определить плановый рост производительности труда. Оценить эффективность использования фонда оплаты труда, если темп роста заработной платы в плановом году составит 1,9. Решение оформить в таблице.

Оценка	Показатели оценки
5	Дана в полном объеме оценка эффективности использования фонда оплаты труда, решение оформлено в таблицу.
4	Дана с некоторыми неточностями оценка эффективности использования фонда оплаты труда, решение оформлено в таблицу.
3	Дана с грубыми ошибками оценка эффективности использования фонда оплаты труда, решение не оформлено в таблицу.

**Годовая программа выпуска 15000. Коэффициент выполнения норм 1,2. Продолжительность смены 8 ч. Штучно-калькуляционное время изготовления одного изделия 5 нормо-часов. Количество рабочих дней в году 258 дней. Продолжительность отпуска 22 дня. Средняя продолжительность невыходов на работу 17 дней. Определить списочную численность рабочих.**

Оценка	Показатели оценки
5	Определена в полном объеме списочная численность рабочих, оформлен отчет.
4	Определена с некоторой неточностью списочная численность рабочих, оформлен отчет.

3	Определена с грубыми ошибками списочная численность рабочих, оформлен отчет.
---	--

**Задача №6** Эффективный фонд времени одного рабочего в часах за год, если запланировано: выходных 104 дня, праздничных дней—8, невыходов на работу: а) отпуск—24 дня, б) по болезни—7 дней. Внутрисменных перерывов—2% от номинальной продолжительности рабочей смены, которая равна 8,2 часа

Оценка	Показатели оценки
5	Произведены расчеты и выполнено оформление задачи согласно заданию.
4	Произведены расчеты с некоторой неточностью и выполнено оформление задачи согласно заданию.
3	Произведены частично расчеты и выполнено оформление задачи согласно заданию.

**Задача №7** Решение ситуационных задач. Ответить на предложенные вопросы.

1. В чем, на Ваш взгляд, кроются причины подавленного состояния работников корпорации «Крайслер», имевшего место до прихода к управлению Ли Якокки?
2. Что, помимо рациональной расстановки кадров по рабочим местам, необходимо работникам кризисного предприятия для улучшения морально-психологического климата в трудовом коллективе и повышения эффективности его работы?

### **Ситуационная задача**

#### **Из жизни Ли Якокки**

Возглавив корпорацию «Крайслер» и оказавшись один на один с необходимостью создавать ее заново, Ли Якокка должен был проанализировать сложившуюся в корпорации ситуацию и наметить главные задачи, которые должны решаться. Первой в списке таких задач стояла организация работы с персоналом, которая должна была быть в корне изменена. Ли Якокка писал: «Во всей компании люди были запуганы и подавлены. Никто ничего не делал как следует. Таундсенд (бывший топ-менеджер корпорации — прим. авт.) и его подручные произвольно перемещали людей из одних областей деятельности, где они были на месте, в другие, которые оказывались им не по плечу». Одним из следствий плохой работы с персоналом явилась утечка секретной информации как о финансовом положении корпорации, так и о технических и технологических нововведениях.

Если бы эти люди оказались назначенными на ту должность, которой изначально соответствовали, они справлялись бы со своими обязанностями. Как работники они были испорчены неверным назначением! Для многих из них что-либо изменить оказалось уже практически невозможным. Впоследствии среди прежнего персонала удалось выявить и назначить на новые должности людей, которые блестяще справлялись со своими новыми обязанностями.

Оценка	Показатели оценки

5	Дан формально-логический ответ на предложенные вопросы в полном объеме, даны пояснения.
4	Дан формально-логический ответ на все предложенные вопросы в полном объеме, даны пояснения с замечаниями.
3	Дан формально-логический ответ на один вопрос с пояснениями.

**Выданы задания:**

1. Определите тип ОСУ предприятия, на котором Вы работаете (или проходили учебную практику), предварительно указав название и виды деятельности данного предприятия.
2. Постройте схему ОСУ данного предприятия.
3. Предложите свой вариант ОСУ для данного предприятия (или преобразуйте существующую ОСУ) с учетом текущего состояния окружающей среды. Постройте схему этой структуры.

Оценка	Показатели оценки
5	Выполнено 3 задания из 3-х предложенных.
4	Выполнено 2 задания из 3-х предложенных.
3	Выполнено 1 задание из 3-х предложенных.

**Выданы задания:** Структуру ПАО "Корпорация" ИРКУТ, охарактеризовать предприятие и составить его организационную структуру.

Оценка	Показатели оценки
5	Структура выполнена и дана характеристика предприятия.
4	Структура выполнена не полностью и дана характеристика предприятия.
3	Структура выполнена полностью, но не дана характеристика предприятия.

**Выданы задания:** по персоналу, управляющий кадровой службой Вашего предприятия. Вам дали подобрать кандидатов на вакантную должность, освобождающуюся через 2 недели. Вы должны предоставить проект приказа о проведении набора на вакантную должность и приложения к приказу:

- план-график проекта мероприятий;
- текст рекламного объявления;
- перечень вопросов анкеты для кандидатов.

Оценка	Показатели оценки
5	Выполнен приказ и выполнены все перечни.
4	Выполнен приказ и выполнены 2 перечня.
3	Выполнен приказ и не выполнены перечни.

**Вариант №11** Высвобождение рабочих в результате снижения трудоемкости изготовления изделия на 40%. Трудоемкость изготовления до мероприятий по снижению трудоемкости составляла 1,5 часа. Годовой эффективный фонд времени 1820 часов. Коэффициент выполнения норм 1,15. Годовой выпуск продукции 15000 штук.

Оценка	Показатели оценки
5	Определено в полном объеме высвобождение рабочих в результате снижения трудоемкости, оформлен отчет.
4	Определено с некоторой неточностью высвобождение рабочих в результате снижения трудоемкости, оформлен отчет.
3	Определено с грубыми ошибками высвобождение рабочих в результате снижения трудоемкости, оформлен отчет.

**Вариант №12** Ищущую рентабельность производства на 2015 год, если:

1. годовой план реализации продукции предприятия (выручка) в оптовых ценах составит **200 млн. руб.**; (В)
2. полная себестоимость реализованной продукции - 80 млн. руб.; (С)
3. прибыль от реализации основных средств предприятия - 25 млн. руб.; (Пос)
4. штрафы, пени, неустойки, подлежащие оплате предприятием - 200 тыс. руб. (0,2 млн. руб.); (Ш)
5. среднегодовая стоимость основных фондов - 40 млн. руб.; (Соф)
6. среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств - 60 млн. руб. (Соб.)

Произвести оценку экономической эффективности деятельности подразделения в 2015 году, если в 2014 году рентабельность производства составила 30%.

Оценка	Показатели оценки
5	Произведены расчеты в полном объеме, проведено сравнение рентабельности 2015 года с рентабельностью 2014 года и сделан вывод о перспективах экономической эффективности деятельности подразделения в планируемом году.
4	Прведены расчеты с некоторыми неточностями, проведено сравнение рентабельности 2015 года с рентабельностью 2014 года и сделан вывод о перспективах экономической эффективности деятельности подразделения в планируемом году.
3	Прведены расчеты с грубыми ошибками, проведено сравнение рентабельности 2015 года с рентабельностью 2014 года и сделан вывод о перспективах экономической эффективности деятельности подразделения в планируемом году.

**Продание №13** Решение ситуационной задачи. Ответить на предложенные вопросы.

1. Как Вы думаете, какие личные цели он преследовал?
2. Типично ли его «понимание жизни» для очень широкого круга современных российских управленцев?

### ***Ситуационная задача***

### ***Конфликтная ситуация***

После объединения двух НИИ нефтехимической промышленности появилось вакантное место заместителя директора по науке. На эту должность объявили конкурс, на который подали 4 заявления, в том числе Сидоров — подполковник Российской армии, канд. хим. наук, 40 лет, энергичный, работал зав. кафедрой в одном из военных училищ города. Его дисциплина, подтянутость, практический опыт руководства, а также заверение директору, что он «будет в его команде», стали решающими. Первый год дела шли просто блестяще. Был хороший государственный заказ. Наведен порядок в лабораториях, закуплено новое оборудование, запущены в экспериментальное производство новые образцы продукции, улучшилась дисциплина в отделах. Сидоров работал с энтузиазмом и пришлось «ко двору» в новом НИИ. Он вскоре сошелся с замом по хозяйственной работе Яблоковым, который также долго служил в армии.

По итогам выполнения госзаказа директор Ершов сказал своим заместителям: «Я готов удвоить всем руководителям зарплату со следующего года, если дела пойдут так же хорошо и дальше. Большого госзаказа у нас не будет, и надо будет работать по прямым договорам с предприятиями, обеспечить полное выполнение плана по доходам и ввести в строй новый лабораторный корпус». В интересах дела он назначил Сидорова первым заместителем и передал в его подчинение ряд новых отделов, сосредоточив у себя функции стратегии развития, систему управления и управление финансами.

Директору было 50 лет. Доктор наук, известный в своей области ученый, с хорошими связями, он руководил НИИ уже 5 лет. Он полностью отдавал себя работе, работая по 12 ч. ежедневно, прекрасно разбирался в хозяйстве, многие новые проекты шли под его руководством. Он не был лишен недостатков: прямой до резкости, он становился занудливым в оперативном контроле, старался решить сразу много проблем, иногда не успевал на важные встречи и деловые совещания. Сотрудники поговаривали также, что «директор сидит на двух стульях», так как процесс объединения двух НИИ затянулся на целый год.

Для успешного выполнения годового плана нужно было ввести в строй новый корпус, заключить хоздоговора на 5 млн руб. и провести сертификацию экспериментального продукта НИИ. Ввод в строй нового корпуса поручили Яблокову, а решение остальных задач Сидорову. Вскоре директор Ершов уехал в Великобританию для закупки нового оборудования.

Возвратился директор через месяц и, войдя в курс дела в НИИ, отметил на дирекции следующие проблемы:

1. финансирование госзаказа практически прекращено. В бюджете денег почти нет;
2. заключение хоздоговоров с предприятиями ведется вяло: вместо 5 млн руб. они заключены всего на 2 млн руб. Это недоработка первого зама Сидорова;
3. строительство нового корпуса ведется хорошо. Для его пуска нужно 1 млн руб., который придется снять с хоздоговорных денег;
4. нужно «заморозить» увеличение зарплаты всем на ближайшие полгода.

Обсуждение на дирекции было горячим, и спор возник вокруг двух вопросов.

Во-первых, как быть с обещанным повышением зарплаты руководству и сотрудникам НИИ в два раза? Ведь 1 млн руб. с «договорных денег» предназначались на зарплату и социальные нужды НИИ.

Во-вторых, следует ли «заморозить» ввод нового корпуса и запуск нового продукта и экономить на новых разработках?

Неожиданно в оппозицию директору встали оба заместителя — Сидоров и Яблоков. Директор взял на себя принятие единоличного решения:

«Без перспективного нового продукта мы не выживем в будущем. Нас ждет гарантированная оплата за продукт в валюте, поэтому надо срочно вводить новый корпус и «заморозить» увеличение зарплаты».

Часть сотрудников НИИ (около 20 %) уволились и ушли в коммерческие структуры. После Нового года по инициативе Сидорова и Яблокова состоялось собрание трудового коллектива НИИ, на котором директору пришлось доказывать необходимость непопулярных мер и просить еще на полгода затянуть пояса в связи с инфляцией. «Мы не можем платить двойную зарплату при двойном снижении доходов от результатов деятельности НИИ», — говорил Ершов. «Принцип социальной справедливости — главный, сотрудники живут на зарплату, и надо держать обещания», — отвечал Сидоров.

Оценка	Показатели оценки
5	Дан формально-логический ответ на предложенные вопросы в полном объеме, даны пояснения.
4	Дан формально-логический ответ на все предложенные вопросы, даны пояснения с замечаниями.
3	Дан формально-логический ответ на все предложенные вопросы без пояснений.

**Задача №14** Вычислите расчетную рентабельность производства на плановый период, если:

1. годовой план реализации продукции предприятия (выручка) в оптовых ценах составит **93 млн. руб.**; (В)

2. полная себестоимость реализованной продукции - 55 млн. руб.;(Сп)
3. среднегодовая стоимость основных фондов - 55 млн. руб.;(Соф)
4. среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств - 63 млн. руб.; (Соб.)
5. плата за кредит запланирована в размере 2 млн. руб.:(К)
6. плата за имущество - 5 %. (% налога)

Произвести оценку экономической эффективности деятельности подразделения в плановом году, если в отчетном году рентабельность производства составила 11%.

Оценка	Показатели оценки
5	Произведены расчеты в полном объеме, проведена оценка экономической эффективности деятельности подразделения.
4	Прведены расчеты с некоторыми неточностями, проведена оценка экономической эффективности деятельности подразделения.
3	Прведены расчеты с грубыми ошибками, проведена оценка экономической эффективности деятельности подразделения.

**Задание №15** Решение ситуационную задачу. Ответить на предложенные вопросы.

1. Как деятельность генерального директора ЗАО «Асбесткирпич» О. Воропаева характеризует его профессионально-личностные качества как руководителя высшего звена?
2. Как убыточное производство сделать прибыльным?
3. По данной ситуационной задаче отобразите проблемы и пути решения. Отчет оформите в виде таблицы:

### **«Хрустальный» кирпич**

В начале 1990-х г. кирпичный завод в г. Асбест — ныне ЗАО «Асбесткирпич» — был одним из самых преуспевающих предприятий строительной отрасли Свердловской области. Потом начался спад. Продукция не находила спроса, долги по обязательным платежам исчислялись десятками млн руб, оборудование дряхло. Новый собственник, корпорация «Урал-роскор», пришедшая сюда в 1999 г., не могла «угадать» с топ-менеджером. За два года сменилось пять руководителей: производственники, местные экспартийные руководители, специально приглашенные управляющие. Ни одному не удалось хотя бы частично восстановить позиции организации. В



начале 2001 г. завод стоял на пороге банкротства.

Профессиональный снабженец Олег Воропаев, проработавший в этой сфере около сорока лет, пришел в организацию в конце января 2001 г. «Когда я зашел на завод, здесь лежало 6 млн штук кирпича, — вспоминает теперь генеральный директор ЗАО «Асбесткирпич» Воропаев, — не могли реализовать. Уже спустя три месяца мы продавали его с колес, а заказчики выстраивались в очередь...»

Секрет топ-менеджера прост: самое убыточное производство можно сделать прибыльным, если найти свою нишу, отличающую предприятие от прочих. Для этого нужно чутко улавливать изменения рынка: «Мы должны иметь на руках козыри, какими не обладают другие производители кирпича. Нашим козырем стала гибкая ценовая политика и активное продвижение продукции. У каждого заказчика свои проблемы, мешающие нормально работать. Чем быстрее научишься их вылавливать и помогать, тем эффективнее будет сотрудничество.

Новый директор отличился и в более хрупкой производственной сфере, запустив цехи, где когда-то изготавливали непрофильные для кирпичного завода изделия — из хрусталя. Побочное производство стало изюминкой завода. «Начни мы снова делать обычные люстры, фужеры и стаканы — давно бы загнулись. В этой отрасли конкуренция сверхжесткая. Выход? Выпуск оригинальной продукции, переход на спецзаказы».

Первые три месяца Воропаев работал практически один: ни замов, ни финансового и технического директоров, главный инженер лежал в больнице. Воропаев «не вылезал» из цехов, знакомился с производством. Много было в новинку, отсюда дополнительный азарт. По собственному признанию, хотел «заразить» людей делом. Не «заразившихся» уволил.

Оценка	Показатели оценки
5	Дан формально-логический ответ на предложенные вопросы в полном объеме, даны пояснения, оформлен отчет.
4	Дан формально-логический ответ на все предложенные вопросы в полном объеме, даны пояснения с замечаниями, оформлен отчет.
3	Дан формально-логический ответ на один вопрос с замечаниями, оформлен отчет.

**Важный вывод №16** Цех позволяет увеличить объем выпуска продукции при увеличении себестоимости.

<u>Объем реализации продукции в оптовых ценах:</u>  До реконструкции Ц <sub>1</sub> -180 тыс. руб. После реконструкции Ц <sub>2</sub> -210 тыс. руб. <u>Себестоимость реализованной продукции:</u> До реконструкции С <sub>1</sub> -170 тыс. руб. После реконструкции С <sub>2</sub> -190 тыс. руб. Капитальные вложения -50 тыс. руб.	<u>Определить целесообразность реконструкции цеха:</u>  1. Рост прибыли; 2. Экономическую эффективность реконструкции.
---	---

Оценка	Показатели оценки
5	Определена в полном объеме целесообразность реконструкции цеха, сделан вывод.
4	Определена с некоторыми неточностями целесообразность реконструкции цеха, сделан вывод.
3	Определена с грубыми ошибками целесообразность реконструкции цеха, не сделан вывод.