

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Блинова Светлана Павловна

Должность: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Дата подписания: 22.03.2023 05:37:35

Уникальный программный ключ:

1cafd4e102a27ce11a89a2a7ceb20237f3ab5c65

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

«Норильский государственный индустриальный институт»
Политехнический колледж

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

ДИСЦИПЛИНА ПМ.05
«ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ»

профессиональный цикл
специальность 13.02.01
Тепловые электрические станции

ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Методические указания по организации самостоятельной работы студентов заочной формы обучения по дисциплине ПМ.05 «Основы управления персоналом производственного подразделения» для специальности 13.02.01 Тепловые электрические станции

Организация - разработчик: Политехнический колледж ФГБОУ ВО «Норильский государственный индустриальный институт»

Разработчик:

Киреева Полина Алексеевна, преподаватель высшей квалификационной категории

Рассмотрены на заседании цикловой комиссии Тепловые электрические станции

Председатель комиссии:

С.И. Семенова

Утверждены методическим советом политехнического колледжа ФГБОУ ВО «Норильский государственный индустриальный институт».

Протокол заседания методического совета № ___ от «___» _____ 20__ г.

Зам. директора по УР

_____ С.П. Блинова

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ!

Самостоятельная работа при заочной форме обучения является основным видом учебной деятельности.

Ваша самостоятельная работа по дисциплине предполагает следующее:

- самостоятельное изучение теоретического материала;
- выполнение практических работ;
- выполнение контрольных работ;
- подготовку к промежуточной аттестации и ГИА.

Учебно-методический комплекс по дисциплине (далее УМКД) ПМ.05 «Основы управления персоналом производственного подразделения» предназначен для того, чтобы сделать Вашу работу по освоению новой области знаний оптимально удобной и максимально понятной. УМКД облегчит Вам работу как на учебных занятиях (теоретических и практических), так и при выполнении самостоятельных работ.

В УМКД всё содержание дисциплины разбито на смысловые блоки (разделы), которые, в свою очередь, разделяются на темы. Их последовательное изучение сформирует у Вас целостное восприятие изучаемого предмета.

Структура каждой темы построена следующим образом:

– **Основные понятия и термины по теме** (определения даются в глоссарии) – Их нужно знать!

– **План изучения темы** (вопросы, необходимые для изучения).

– **Краткое изложение теоретических вопросов.** Наличие тезисной информации по теме позволит Вам вспомнить ключевые моменты, рассмотренные преподавателем на занятии. Данный материал также будет Вам полезен при подготовке к точкам рубежного контроля и практическим работам.

– **Практическая работа.** Цель работы - закрепление теоретического курса и приобретение необходимых навыков и умений при решении задач и анализе ситуаций, возникающих на практике. Оформляется в виде отчета (печатный текст на листах формата А4). Выполнение практических работ обязательно!

– **Вопросы для самоконтроля по теме** (ориентированы на вопросы точек рубежного и итогового контроля по дисциплине).

– **Основные и дополнительные источники по теме.** Из всего перечня рекомендованной литературы следует опираться на литературу, указанную как основную, УМКД, методические рекомендации по выполнению курсовых работ.

Для того, чтобы Вы успешно прошли итоговую форму контроля Вам необходимо, помимо освоения теоретического материала и отчета по практическим работам, выполнить контрольную работу, предусмотренную учебным планом.

Контрольные работы выполняются студентами самостоятельно по окончании лекционно-практического курса дисциплины. Контрольная работа оформляется в виде отчета (печатный текст на листах формата А4).

Вариант контрольной работы определяет преподаватель дисциплины.

Получив свой вариант контрольной работы, вы должны:

- внимательно ознакомиться с вопросами своего варианта (теоретическими и практическими);
- подобрать соответствующие источники: учебно-методические пособия, изданные в колледже, учебную литературу, нормативно – справочные документы;
- ознакомиться с подобранной информацией;
- провести расчеты, решить задачи, предварительно изучив типовые образцы по теме, используя учебно-методические пособия, изданные в колледже;
- оформить работу в соответствии с образцами.

Если Вами не освоен теоретический материал или у Вас возникают трудности при выполнении практических работ, а также при выполнении контрольной работы, необходимо обратиться за помощью к преподавателю или попытаться ещё раз самостоятельно с помощью данного УМКД пройти весь образовательный маршрут по проблемному разделу.

С графиком консультаций, проводимых преподавателем, можно ознакомиться в кабинете 303-А.

Приступая к изучению новой учебной дисциплины, Вы должны внимательно изучить список рекомендованной основной и вспомогательной литературы (см. Информационное обеспечение дисциплины), получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести новую тетрадь для конспектирования лекций и работы с первоисточниками.

Из всего массива рекомендованной литературы следует опираться на литературу, указанную как основную.

Учебно - методический комплекс по дисциплине «Основы управления персоналом производственного подразделения» (далее УМКД) – является частью программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности СПО 13.02.01 Тепловые электрические станции.

Дисциплина относится к общепрофессиональному циклу ППССЗ по специальности 13.02.01 Тепловые электрические станции.

Основной целью преподавания и изучения дисциплины «Основы управления персоналом производственного подразделения» является формирование у студентов целостного представления о задачах управления персоналом производственного подразделения предприятия и способностей решать проблемы управления производственным процессом, финансами, проектами, проблемы проектирования и обслуживания рабочих мест.

Изучение программного материала позволит студентам ознакомиться с принципами управления персоналом, методами анализа кадрового

потенциала, подбора и профессионально - организационной адаптации персонала, мотивацией поведения персонала в процессе трудовой деятельности, а также методами планирования деловой карьеры и управления коммуникациями и конфликтами в коллективе.

В результате изучения профессионального модуля обучающийся должен иметь практический опыт:

- определения производственных задач коллективу исполнителей;
- анализа результатов работы коллектива исполнителей;
- прогнозирования результатов принимаемых решений;
- проведения инструктажа.

В результате освоения междисциплинарного курса обучающийся должен уметь:

- организовывать работу коллектива исполнителей;
- вырабатывать эффективные решения в штатных и внештатных ситуациях;
- обеспечивать подготовку и выполнение работ производственного подразделения в соответствии с технологическим регламентом;
- организовывать и проводить мероприятия по защите работающих от негативных воздействий вредных факторов;
- осуществлять первоочередные действия при возникновении аварийных ситуаций на производственном участке;
- проводить анализ травмоопасных и вредных факторов в сфере профессиональной деятельности;
- производить расчет потребности в персонале;
- осуществлять контроль соблюдения технологической дисциплины, качества работ;
- научиться производить оценку и анализ своих потенциальных возможностей в построении деловой карьеры

В результате освоения междисциплинарного курса обучающийся должен знать:

- формы построения взаимоотношений с сотрудниками;
- порядок подготовки к работе эксплуатационного персонала;
- функциональные обязанности должностных лиц энергослужбы организации;
- мотивации и критерии мотивации труда;
- трудовую дисциплину, ее виды и методы обеспечения;
- организацию, нормирование и оплату труда;
- порядок выполнения работ производственным подразделением;
- принципы делового общения в коллективе;
- основы менеджмента, основы психологии деловых отношений;
- виды инструктажей.

В результате освоения дисциплины техник должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

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

В результате освоения дисциплины техник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

- ПК 5.1. Планировать работу производственного подразделения;
- ПК 5.2. Проводить инструктажи и осуществлять допуск персонала к работам;
- ПК 5.3. Контролировать состояние рабочих мест и оборудования на участке в соответствии с требованиями охраны труда;
- ПК 5.4. Контролировать выполнение требований пожарной безопасности.

Освоение дисциплины требует обязательного выполнения студентами одной контрольной работы и практических занятий.

Итоговый контроль по дисциплине

После изучения дисциплины выставляется зачет на основании оценок за практические работы и контрольную работу.

По итогам изучения дисциплины проводится экзамен. Перечень вопросов к экзамену представлены в УМКД.

Сдача экзаменов разрешается студентам, которые получили положительный отзыв по контрольной работе.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Таблица 1 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы по специальности 13.02.01 Тепловые электрические станции

Вид учебной деятельности	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего):	160
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего):	112
в том числе:	
– обзорные лекции	18
– лабораторные занятия	Не предусмотрено
– практические занятия	4
– курсовая работа	Не предусмотрено
Самостоятельная работа студента (всего): изучение теории, выполнение контрольных, практических работ, выполнение курсового проекта, подготовку к промежуточной и ГИА.	138
Промежуточная аттестация	Зачет
Итоговая аттестация	Экзамен

Желаем Вам удачи!

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1 Персонал предприятия как объект управления

Основные понятия и термины по теме: сущность процесса управления персоналом, классификация персонала по отдельным критериям

План изучения темы:

- 1 Кадры предприятия: состав, функции, полномочия, ответственность
- 2 Кадровое планирование: основы

Вопросы для самоконтроля по теме:

- 1 Какова классификация кадров по отдельным признакам?
- 2 Каково значение нормирования труда при планировании численности?
- 3 Каково значение и влияние мероприятий по техническому развитию производства на плановые показатели численности персонала?
- 4 Нормы труда: виды, назначение.
- 5 По каким нормам труда определяется численность основного и вспомогательного персонала?
- 6 Понятия явочной и списочной численности.
- 7 Производительность труда: показатели измерения.
- 8 Назовите факторы роста производительности труда.

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-14]; [16-19]; [24]¹

Дополнительные: Л. [1]; [4]; [8]; [9]; [10]

Примечание¹: числа в скобках [1], [2], [3] и т. д. соответствуют порядковым номерам литературы, рекомендуемой студентам для самостоятельного изучения материала.

Тема 2 Организационная структура системы управления персоналом

Основные понятия и термины по теме: типы организационных структур управления (ОСУ); организация рабочего места; оценка условий труда на рабочем месте, анализ результатов аттестации

План изучения темы:

- 1 Типы организационных структур управления: достоинства и недостатки. Формы организации производства на предприятии.

2 Структура и инфраструктура предприятия.

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Дайте определение организационной структуры управления.
- 2 Иерархические и органические структуры управления: в чем принципиальное отличие построения данных структур?
- 3 Что характеризуют линейные и функциональные связи?
- 4 В чем суть дивизиональной структуры управления?
- 5 Охарактеризуйте достоинства и недостатки линейно – функциональной структуры управления.
- 6 Назовите факторы, определяющие безопасные условия труда на производстве.
- 7 Что называют условиями труда?
- 8 Сколько выделяют классов вредных условий труда? Приведите их характеристики.
- 9 В чем заключается аттестация рабочих мест по условиям труда?
- 10 На кого возлагается ответственность за проведение аттестации рабочих мест на предприятии?
- 11 По каким критериям производится оценка фактического состояния условий труда на рабочем месте?
- 12 Для каких целей служат результаты аттестации?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [2-14]; [16-19]; [21]; [24]; [25]

Дополнительные: Л. [1]; [4]; [7]; [8]; [9]; [10]

Тема 3 Стратегия управления персоналом

Основные понятия и термины по теме: стратегическое управление, планирование; этапы стратегического управления; внешняя среда предприятия; факторы; анализ стратегии

План изучения темы:

- 1 Стратегическое управление: цели, задачи и виды
- 2 Внешняя среда предприятия: оценка и анализ

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Какова сущность стратегического управления?
- 2 В чем сущность стратегического планирования?
- 3 Каковы этапы стратегического управления?

- 4 В чем сущность понятий: «миссия предприятия» и «цели предприятия»?
- 5 Назовите факторы внешней среды, влияющие на деятельность предприятия?
- 6 Каковы требования к целям?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-14]; [16-19]; [24]

Дополнительные: Л. [1]; [4]; [8]; [9]; [10]

Тема 4 Технологии управления человеческими ресурсами организации

Основные понятия и термины по теме: управление по компетенциям; виды компетентности работника; социальная компетентность; власть, лидерство, управление; формы реализации власти менеджера

План изучения темы:

- 1 Лидерство, власть и руководство
- 2 Управление по компетенциям как подход в области управления персоналом

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Расскажите об экономических, социальных, правовых и моральных основах власти менеджера.
- 2 Назовите положительные и отрицательные стороны влияния на подчиненных через страх.
- 3 Обоснуйте «свои» подходы к управлению, используя принуждение.
- 4 Выскажите свое суждение о приоритете метода убеждения и силы примера в современной обстановке в России
- 5 Выскажите и обоснуйте свои взгляды на то, в каких случаях и почему менеджер использует силу приказа или распоряжения, указания или просьбу и так далее?
- 6 В чем сущность процесса управления по компетенциям в организации?
- 7 Как вы понимаете сущность понятия «потребности организации»?
- 8 Какие существуют виды компетентности работника?
- 9 Что такое тайм – менеджмент?
- 10 Какие компетенции специалиста относятся к общим компетенциям?
- 11 В чем заключаются специфические компетенции специалиста?

- 12 Дайте характеристику индивидуальным компетенциям специалиста.
- 13 В чем заключается особенность и значимость методической компетентности?
- 14 Каковы основные слагаемые социальной компетентности специалиста?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-14]; [16-19]; [24]

Дополнительные: Л. [1]; [4]; [8]; [9]; [10]

Тема 5 Программа стимулирования труда: организация оплаты труда на предприятии

Основные понятия и термины по теме: номинальная и реальная заработная плата; тарифная система, тарифная сетка; тарифный коэффициент; тарифная ставка; сдельная и повременная формы оплаты труда.

План изучения темы:

- 1 Тарифная система: элементы
- 2 Формы и системы оплаты труда.

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Номинальная и реальная заработная плата: отличия.
- 2 Фонд заработной платы: сущность и назначение.
- 3 Тарифная система, ее составляющие.
- 4 Назовите основной элемент тарифной системы.
- 5 Каково назначение тарифного коэффициента?
- 6 Что собой представляет тарифная сетка? Каковы ее составляющие?
- 7 Формы и системы оплаты труда.

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [1]; [18]; [20]

Дополнительные: Л. [4]; [9]

Тема 6 Стили управления и типы руководителей

Основные понятия и термины по теме: стилей управления; типы управленческого поведения менеджеров; управленческая «решетка»

План изучения темы:

- 1 Стили руководства: классификация
- 2 Управленческие теории «Х» и «У»

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 В чем сущность понятия «стиль управления»?
- 2 В чем преимущества и недостатки автократического стиля управления?
- 3 В чем преимущества и недостатки демократического стиля управления?
- 4 В чем сущность системы, согласно которой поведение руководителя классифицируется по двум параметрам: «внимание в человеку» и «внимание к производству»?
- 5 При каких условиях стиль поведения руководителя эффективно влияет на удовлетворенность подчиненных своей работой?
- 6 В чем сущность отличий автократического механизма управления от демократического механизма управления?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-19]; [22 - 24]

Дополнительные: Л. [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]

Тема 7 Деловое общение

Основные понятия и термины по теме: коммуникационный процесс; виды коммуникационного процесса; межличностные барьеры; организационная культура на предприятии

План изучения темы:

- 1 Коммуникативность работника в коллективе
- 2 Организационная культура

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 В чем сущность коммуникационного процесса?

- 2 Каковы основные элементы процесса коммуникаций?
- 3 Как вы понимаете сущность понятия «потребности организации»?
- 4 Какие существуют виды коммуникаций?
- 5 В чем сущность и специфика неформальных коммуникаций?
- 6 В чем заключаются *межличностные барьеры* в коммуникационном процессе?
- 7 Перечислите основные правила эффективного слушания собеседника
- 8 Поясните сущность понятия «организационная культура».
- 9 Назовите методы поддержания организационной культуры.
- 10 Объясните, почему при одинаковых внешних условиях формируются различные организационные культуры?
- 11 Укажите на причины обязательного соответствия избранной стратегии и организационной культуры.
- 12 Какие причины внутреннего и внешнего порядка ведут к необходимости изменения организационной культуры?
- 13 Назовите основные условия, от которых зависят формирование, поддержание и изменение организационной культуры.

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-19]; [22 - 24]

Дополнительные: Л. [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]

Тема 8 Конфликты в коллективе

Основные понятия и термины по теме: сущность и природа конфликта; конструктивный и деструктивный конфликты; методы управления конфликтами; функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов

План изучения темы:

- 1 Конфликты в коллективе: функции, причины, этапы
- 2 Источники конфликтов

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Объясните, что такое конфликт и в чем состоят его основные причины? Приведите примеры из жизни.
- 2 В чем сущность понятия «конфликт»?
- 3 Каковы основные этапы развития конфликта?
- 4 В чем заключаются обязательные функции конфликта?
- 5 Какова роль дополнительных функций конфликта?

- 6 Каковы отличительные особенности функциональных и дисфункциональных последствий конфликтов?
- 7 Какие вы можете назвать источники (причины) возникновения конфликтов в организации?
- 8 Какие существуют виды стратегического управления конфликтами?
- 9 Какой вид стратегии управления конфликтами, на ваш взгляд, самый трудный?
- 10 Какой вид стратегии управления конфликтами, на ваш взгляд, применим в том случае, когда необходимо сохранить нормальный микроклимат в коллективе?
- 11 Какой вид стратегии управления конфликтами, на ваш взгляд, применим в том случае, когда необходимо избежать текучести кадров?
- 12 Перечислите позитивные стороны конструктивного конфликта.
- 13 Покажите разницу между конструктивным и деструктивными конфликтами.

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-19]; [22 - 24]

Дополнительные: Л. [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]

Тема 9 Планирование деловой карьеры

Основные понятия и термины по теме: основные направления и виды деловой карьеры; задачи по управлению карьерой работника; аттестация персонала; цели, виды и этапы аттестации

План изучения темы:

- 1 Индивидуальное планирование карьеры
- 2 Аттестация персонала: задачи, этапы, организация проведения

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 В чем сущность понятия «деловая карьера»?
- 2 Каковы основные направления деловой карьеры?
- 3 В чем отличительные особенности ступенчатой карьеры от других направлений карьеры?
- 4 Какие существуют виды карьеры?
- 5 Какова цель проведения аттестации работников в организации?
- 6 Каково содержание *административных целей* аттестации персонала?
- 7 В чем сущность *мотивационных целей* аттестации персонала?
- 8 Какие существуют виды аттестации персонала?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-19]; [22 - 24]

Дополнительные: Л. [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]

Тема 10 Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности

Основные понятия и термины по теме: мотивация к труду; теории мотивации; потребности работников; критерии оценки труда

План изучения темы:

- 1 Мотивация к труду: цели и критерии
- 2 Теории мотивации

Вопросы для самоконтроля по теме

- 1 Какова сущность закона возвышения потребностей?
- 2 Как классифицируются и от каких условий зависят потребности работников?
- 3 Каким образом соотносятся понятия: производительность и интенсивность труда?
- 4 Перечислите и раскройте сущность основных направлений работы менеджера по мотивации к труду?
- 5 Какие конкретные виды поощрения к труду Вы знаете и каким способом это осуществляется?
- 6 Какие виды наказания применяются к нерадивым сотрудникам?
- 7 Назовите основные положения теорий содержания и процесса мотивации.
- 8 Какие потребности работников развиваются в большей мере в зависимости от форм организации — корпоративной (коллективистской) или индивидуалистской?
- 9 Что и почему поставить на первое место в мотивах к труду управляющих различных рангов — материальное или моральное удовлетворение?
- 10 Следует высказать свое отношение к стандартам управляющего-профессионала (да/нет):
 - увязывай вознаграждение с работой, которая приводит к росту производительности;
 - признавай публично работников, чьи результаты превосходят средние;
 - реализуй принцип «каждому свою долю от роста производительности труда»;
 - не допускай разрыва между обещаниями и фактическим вознаграждением;

- не поддерживай специальных привилегий для руководства;
 - не представляй дело так, будто бы программы роста производительности труда направлены на повышение оплаты труда работников.
- 11 Обозначить, какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы *усилить мотивы к труду*:
- используя позитивные и негативные психологические проявления у работников;
 - используя великие цели, нравственные идеалы, высокую мораль;
 - используя положительные традиции, стремление к совершенству;
 - используя ненависть, гнев, раздражительность, жадность и стяжательство, страх, корысть и так далее;
 - используя старание, настойчивость в работе, добросовестность, целеустремленность и так далее.
- 12 Раскрыть содержание работы менеджера, направленной на рост производительности труда.
- 13 Охарактеризовать основные понятия теории содержания и процесса мотивации и их практическое значение.
- 14 Объяснить, какие положения из теорий содержания и процесса мотивации могут быть использованы на практике в России, а какие нет и почему?
- 15 Каковы мотивы, побуждающие работника выходить за рамки своей компетенции?

Основные и дополнительные источники по теме

Основные: Л. [9-19]; [22 - 24]

Дополнительные: Л. [1]; [2]; [4]; [5]; [6]; [8]; [9]; [10]

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Этапы выполнения контрольной работы:

- 1 Выбор варианта.
- 2 Изучение вопросов варианта по рекомендуемым источникам литературы.
- 3 Самостоятельное изложение вопросов с учетом характера их постановки.
- 4 Оформление титульного листа, списка использованной литературы. Работа должна быть правильно оформлена:
 - 1 работа должна иметь титульный лист (Приложение 1);
 - 2 страницы должны быть пронумерованы;
 - 3 лист бумаги должен иметь поля (не менее 2,5 см);
 - 4 размер шрифта – 14-й; тип шрифта – Times New Roman; межстрочный интервал – одинарный;
 - 5 лист бумаги должен иметь поля (не менее 2,5 см);
 - 6 рисунки, таблицы должны быть пронумерованы;
 - 7 графические работы выполняют карандашом с использованием чертежных инструментов, соблюдая ГОСТы и требования ЕСКД. Прилагать к выполненным работам фотографии и другие копии из учебников не разрешается;
 - 8 должен быть составлен список изученной литературы;
 - 9 последний лист оставить свободным для рецензии;
 - 10 по завершению работы следует проставить дату ее выполнения и свою разборчивую подпись.

Контрольная работа выполняется в сроки, установленные учебным заведением в соответствии с графиком учебного процесса.

На каждую контрольную работу преподаватель представляет письменную рецензию.

Если работа зачтена, но имеются недостатки и даются рекомендации по доработке, то дополнительный материал излагается после рецензии в этой же работе.

В случае, если контрольная работа не будет зачтена, студент обязан переработать ее согласно замечаниям рецензента и представить ее вновь на рецензирование.

Студенты, не выполнившие контрольную работу, за семестр не аттестуются и к экзамену или зачету не допускаются.

Основания для незачета контрольной работы:

- 1 Несоответствие варианта контрольной работы шифру студента.
- 2 Отсутствие вопросов перед ответами.
- 3 Неверные, неточные и неконкретные ответы на поставленные вопросы.
- 4 Несамостоятельный характер выполнения.
- 5 Фактические ошибки, допущенные при ответе на вопросы.

6 Неправильное, небрежное оформление работы, наличие значительного количества грамматических и арифметических ошибок.

Не могут служить основанием для незачета контрольной работы:

- 1 Описки, незначительные ошибки.
- 2 Неправильное оформление титульного листа, списка литературы.
- 3 Отсутствие подписи студента и даты сдачи работы в учебное заведение.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Задание № 1

В таблице 1.1 приведены условные обозначения исходных данных для выполнения задания и обозначены цели задания

Таблица 1.1 - Условные обозначения исходных данных

Число ед. основного технологического оборудования n_T	
Число ед. крановой службы n_{KP}	
Плановый объем производства продукции на смену по цеху Q_{CM}	
Индивидуальная сменная норма выработка для технологического персонала (на 1 чел) $H_{ВЫР.}$	
Норма численности на смену для дежурных слесарей механослужбы цеха, $H_{\text{ч}}$	
Нормативная месячная трудоемкость ТО и ремонтов парка оборудования для электрослесарей T_E (норма времени H_{BP})	
Суточный режим работы персонала T_{CM} :	
технологи и дежурные слесари - механики	3 смены
электро - слесари по ремонту оборудования	1 смена
персонал крановой службы	2 смены
Годовой плановый номинальный фонд РВ по балансу T_H 1 раб. цеха	1942,5 ч.
Оптовая цена 1 т продукции $Ц_{ОПТ}$	6 500 руб
Коэффициент плановых неявок $K_{П.Н.}$	
Определить:	
1 Явочную численность персонала цеха на сутки $Ч_{ЯВ.}$	
2 Месячную выработку на одного человека технологического персонала в стоимостных показателях $ПТ_{П}$	

Методические указания и порядок расчета

- 1 Явочную численность персонала следует рассчитывать на сутки, то есть с учетом суточного режима работы T_{CM}
- 2 Списочная численность рассчитывается по формуле, чел.:

$$Ч_{СП} = Ч_{ЯВ.} \cdot K_{П.Н.}$$

- 3 Явочную численность технологического персонала, занятого в производстве основного продукта производства, определяем по нормам выработки за смену $H_{ВЫР.СМ.}$, человек:

$$Ч_{ЯВ} = \frac{Q_{СМ}}{H_{ВЫР.СМ.}} \cdot T_{СМ}$$

- 4 Явочную численность дежурных слесарей – механиков определяем по норме численности $H_{ч}$, человек:

$$Ч_{Я} = H_{ч} \cdot N \cdot T_{СМ},$$

где N - число единиц наличного парка оборудования цеха

$$Ч_{ЯВ.} = (N_{Т.} + N_{КР.}) \cdot H_{ч} \cdot T_{СМ}$$

- 5 Явочную численность рабочих крановой службы определяем по норме обслуживания $H_{ОБ.}$, человек:

$$Ч_{ЯВ.} = \frac{n_{КР.}}{H_{ОБ.}} \cdot T_{СМ}$$

- 6 Явочную численность электрослесарей, занятых на ТО и ремонтах оборудования цеха, определяем по норме времени, то есть - по трудоемкости ТО и ремонтных работ $T_{Е.}$, человек:

$$Ч_{ЯВ.} = \frac{T_{Е.МЕС.} \cdot (H_{ВР.МЕС.})}{T_{Н.МЕС.}} \cdot T_{СМ}$$

где $T_{Н.МЕС.}$ - месячный номинальный фонд рабочего времени одного рабочего, часы:

$$T_{Н.МЕС} = \frac{T_{Н.ГОД.}}{12_{МЕС}}$$

где $T_{Н.ГОД.}$ - годовой номинальный фонд рабочего времени одного рабочего по балансу, часы;

- 7 Расчет прямого показателя производительности труда $ПТ_{П}$:

Выработка в натуральных показателях определяется, нат. ед./чел.:

$$ПТ_{П} = \frac{Q}{Ч_{СП}},$$

где Q - объем производства продукции в единицу времени на 1 человека (год; месяц; смена; час), нат. ед.;

$Ч_{СП}$ - среднесписочная численность работников предприятия, человек

Выработка в стоимостных показателях определяется, руб./чел.:

$$ПТ_{П} = \frac{B_{О.Ц.}}{Ч_{СП}},$$

где $V_{о.ц.}$ - объем товарной продукции в оптовых ценах предприятия в единицу времени на 1 человека (год; месяц; смена; час), руб.

8 Расчет обратного показателя производительности труда $ПТ_о$:

Затраты рабочего времени определяются, час/чел.:

$$ПТ_о = \frac{T}{Ч_{сп}},$$

где T - затраты рабочего времени одного человека на изготовление единицы продукции, часы

В таблицах 1.2 и 1.3 приведены варианты контрольного задания

Таблица 1.2 – Варианты контрольного задания

Условные обозначения	Варианты контрольного задания							
	1	2	3	4	5	6	7	8
n_T ед.	12	16	22	10	11	12	13	14
$n_{кр.}$ ед.	3	2	1	2	3	1	2	3
$Q_{см}$ тонны	36,5	46,5	30,5	56,0	26,6	57,0	33,6	33,6
$H_{выр.}$ т/чел.	4,8	6,6	2,8	7,0	4,4	3,8	4,8	2,8
$H_ч$ чел./агр	0,25	0,15	0,15	0,27	0,29	0,35	0,15	0,25
$H_{об.}$ агр./чел.	1,28	1,38	1,22	1,30	1,25	1,28	1,48	1,5
T_E чел.часы	355,5	455,5	505,5	650,0	300,5	550,5	715,5	335,5
$K_{п.н.}$	1,28	1,22	1,38	1,35	1,24	1,18	1,48	1,40

Таблица 1.3 – Варианты контрольного задания

Условные обозначения	Варианты контрольного задания							
	9	10	11	12	13	14	15	16
n_T ед.	18	26	20	10	15	17	13	34
$n_{кр.}$ ед.	3	2	1	2	3	1	2	3
$Q_{см}$ тонны	19,2	59,4	30,8	42,0	39,6	19,0	48,0	36,4
$H_{выр.}$ т/чел.	4,8	6,6	2,8	7,0	4,4	3,8	4,8	2,8
$H_ч$ чел./агр	0,25	0,15	0,15	0,27	0,29	0,35	0,15	0,25
$H_{об.}$ агр./чел.	1,18	1,28	1,02	1,35	1,45	1,58	1,48	1,35
T_E чел.часы	255,5	475,5	555,5	630,0	380,5	510,5	700,5	365,5
$K_{п.н.}$	1,46	1,29	1,30	1,37	1,20	1,17	1,44	1,41

Задание № 2

В таблице 2.1 приведены условные обозначения исходных данных для выполнения задания и обозначены цели задания

Таблица 2.1 - Исходные данные для выполнения задания

Число смен, отработанных рабочим за месяц T_{CM}	
Часовая тарифная ставка $T_{ЧАС}$	
Номинальная продолжительность рабочей смены t_{CM}	
Число ночных часов за месяц	
Доплата за вредные условия труда H_V , проценты	
Доплата за ночное время работы H_H , проценты	
Премияльные выплаты H_P , проценты	
Доплата за расширенную зону обслуживания H_R , проценты	
Доплата по районному коэффициенту H_{PK} , проценты	80
Доплата по коэффициенту северных надбавок H_{CH} , проценты	80
Определить:	
1 Месячный заработок рабочего $ЗП_{МЕС}$	
2 Постоянную часть и переменную часть заработной платы рабочего	

Методические указания и порядок расчета

- 1 Фактический фонд рабочего времени рабочего за месяц составит, часы:

$$T_{МЕС} = T_{CM} \cdot t_{CM}$$

- 2 Тарифная часть заработка определяется как произведение количества отработанных часов и часовой тарифной ставки, руб:

$$ЗП_{ТАР} = T_{МЕС} \cdot T_{ЧАС}$$

- 3 Тарифная часть заработка за дневные часы работы составит, руб.:

$$ЗП_{ТАР.ДН.} =$$

- 4 Тарифная часть заработка за ночные часы работы с учетом надбавки за ночное время работы, составит, руб.:

$$ЗП_{ТАР.Н.} =$$

- 5 Суммарная тарифная часть заработка за дневные часы и ночные часы составит за месяц, руб.:

$$ЗП_{ТАР.} = ЗП_{ТАР.ДН.} + ЗП_{ТАР.Н.},$$

- 6 Сумма выплат на вредные условия труда определяется согласно норматива в процентах от тарифной части заработка, руб.:

$$\Sigma H_{\nu} = \frac{ЗП_{ТАР.} \cdot H_{\nu}}{100}$$

- 7 Сумма выплат на расширенную зону обслуживания определяется согласно норматива в процентах от тарифной части заработка, руб.:

$$\Sigma H_{p} = \frac{ЗП_{ТАР.} \cdot H_{p}}{100}$$

- 8 Размер премиальных выплат определяется согласно норматива в процентах от суммы тарифной части заработка, суммы выплат за расширенную зону и суммы выплат за вредные условия труда, руб.:

$$\Sigma H_{ПР} = \frac{(ЗП_{ТАР.} + \Sigma H_{\nu} + \Sigma H_{p.}) \cdot H_{ПР}}{100}$$

- 9 Месячный заработок по материку составит, руб.:

$$ЗП_{МЕС} = ЗП_{ТАР.} + \Sigma H_{\nu} + \Sigma H_{p.} + \Sigma H_{ПР}$$

- 10 Сумма выплат по районному коэффициенту составит, руб.:

$$\Sigma РК = \frac{ЗП_{МЕС} \cdot H_{РК}}{100}$$

- 11 Сумма выплат по коэффициенту северных надбавок составит, руб.:

$$\Sigma СН = \frac{ЗП_{МЕС} \cdot H_{СН}}{100}$$

- 12 Месячный заработок, скорректированный на величину районного коэффициента и коэффициента северных надбавок, составит, руб.:

$$ЗП_{МЕС} = ЗП_{МЕС} + \Sigma РК + \Sigma СН$$

- 13 Величина постоянной части месячного заработка составит, руб.:

$$ЗП_{ТАР.ДН.} \cdot 2,6 =$$

- 14 Величина переменной части месячного заработка составит, руб.:

$$(ЗП_{ТАР.Н.} + \Sigma H_{\nu} + \Sigma H_{p} + \Sigma H_{ПР}) \cdot 2,6 =$$

В таблицах 2.1 и 2.2 приведены варианты контрольного задания

Таблица 2.1 – Варианты контрольного задания

Условные обозначения	Варианты контрольного задания							
	1	2	3	4	5	6	7	8
T_{CM} смены	19	21	20	20	19	21	19	21
$T_{ЧАС}$ руб; коп	95,80	105,50	115,80	85,50	125,8	87,50	90,80	92,50
t_{CM} часы	8	7,72	7,78	7,0	8	7,72	8	7,78
H_Y проценты	10	18	20	14	-	18	-	18
H_H проценты	40	34	40	30	20	24	40	-
H_{II} проценты	45	54	45	50	35	44	45	34
H_P проценты	20	14	16	14	10	12	-	14

Таблица 2.2 – Варианты контрольного задания

Условные обозначения	Варианты контрольного задания							
	9	10	11	12	13	14	15	16
T_{CM} смены	19	21	20	20	19	21	19	21
$T_{ЧАС}$ руб; коп	85,50	115,80	125,20	105,50	85,00	97,5 0	60,8 0	102,50
t_{CM} часы	8	7,72	7,78	7,0	8	7,72	8	7,78
H_Y проценты	18	12	-	-	-	10	-	18
H_H проценты	-	-	30	30	20	-	30	-
H_{II} проценты	45	50	25	50	35	44	55	44
H_P проценты	10	14	16	-	10	12	-	16

Задание № 3

Задание предусматривает тестовый контроль и подготовку тематического задания.

Лекционный материал, предоставленный преподавателем для изучения курса дисциплины, не может быть использован в материалах тематического задания.

Порядок выполнения *тематического задания*:

- 1 Сформулировать цель задания.
- 2 Привести изложение, структурируя ответ по указанным в задании вопросам. В том случае, когда вопросы преподавателем на указаны, студенту следует сформулировать их самостоятельно. Рекомендуется в изложении следовать логике сформулированных вопросов.

Вариант 1

1 К *перерабатывающей подсистеме* предприятия относятся:

- 1) вычислительный центр;
- 2) ремонтно-эксплуатационная служба;
- 3) диспетчеризация производственных участков;
- 4) производственные технологические участки
- 5) складское хозяйство;
- 6) финансово – плановая служба

Ответ:...

2 Власть – это:

- 1) делегированное право использовать ресурсы организации;
- 2) делегированное право, присущее данной должности, использовать ресурсы организации;
- 3) реальная способность действовать и влиять на ситуацию.

Ответ:...

3 *Тематическое задание:* «Теория «жизненного цикла» Херси и Бланшара в менеджменте»

Вариант 2

1 Функция менеджмента, которая повышает и стимулирует активность персонала – это...:

- 1) функция контроля;
- 2) функция мотивации;
- 3) функция организации.

Ответ:.....

2 Ситуационный подход рассматривает управление:

- 1) как совокупность взаимосвязанных элементов (люди, технология, задачи...), ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды;
- 2) как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
- 3) как совокупность различных методов управления, пригодность которых определяется ситуацией.

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Системные методы мотивационного механизма и традиционная кадровая работа: отличия.

- 1 Экономические методы мотивационного механизма
- 2 Социальные методы мотивационного механизма
- 3 Психологические методы мотивационного механизма
- 4 Организационные методы мотивационного механизма
- 5 Правовые методы мотивационного механизма.

Вариант 3

1 Какой стиль поведения в конфликтных ситуациях принято считать самым трудным:

- 1) стиль компромисса;
- 2) стиль сотрудничества;
- 3) стиль соперничества

Ответ:.....

2 Выберите верное утверждение:

- 1) закрытые системы характеризуются взаимодействием с внешней средой;
- 2) открытые системы имеют жесткие фиксированные границы и их действия относительно независимы от внешней среды;
- 3) открытые системы характеризуются взаимодействием с внешней средой;
- 4) закрытые системы имеют фиксированные границы и зависят от воздействия внешней среды.

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* Высвобождение персонала: системный подход в мотивации и стратегии работодателя

Вариант 4

1 Ресурсное обеспечение фирмы выполняет в менеджменте:

- 1) функция планирования;
- 2) функция организации;
- 3) функция координации.

Ответ:.....

2 Системный подход в менеджменте рассматривает управление:

- 1) как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
- 2) как совокупность различных методов управления, пригодность которых определяется ситуацией;
- 3) как совокупность взаимосвязанных элементов (люди, технология, задачи...), ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды.

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Управление социально – трудовыми процессами в крупных компаниях топливно – энергетического комплекса»

Вариант 5

1 Факторами внешней среды косвенного воздействия на организацию являются:

- 1) рыночные цены на ресурсы;

- 2) технологические нововведения;
- 3) поставщики;
- 4) первый и второй пункты

Ответ:.....

2 Эффективность операционной системы определяется:

- 1) общей величиной затрат на «входе», деленной на рыночную стоимость «выходов»;
- 2) рыночной стоимостью «выходов», деленной на общую величину затрат на «входе»;
- 3) как разность между рыночной стоимостью «выходов» и величиной затрат на «входе».

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* Динамический стереотип человека и уровень его работоспособности: системный подход.

- 1 Динамический стереотип как устойчивая система условных рефлексов, формируемых в процессе обучения человека (опыта).
- 2 Системная оценка критериев работоспособности человека.
- 3 Методы оценки работоспособности человека: статистические (информационные); физиологические; энергетические; субъективные.

Вариант 6

1 Принцип делегирования полномочий в менеджменте означает:

- 1) предоставление персоналу свободы действий в рамках задания;
- 2) предоставление персоналу свободы действий в рамках задания и периодический контроль;
- 3) предоставление персоналу полной свободы действий и возложение ответственности.

Ответ:.....

2 Какие виды объектов являются «входом» на предприятии:

- 1) увеличение объема продаж;
- 2) капитал;
- 3) прибыль;
- 4) увеличение доли рынка

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Моббинг» и классический конфликт в коллективе: отличие

Вариант 7

1 Центральной функцией менеджмента является:

- 1) функция контроля;
- 2) функция координации;
- 3) функция организации.

Ответ:.....

2 Факторами внешней среды прямого воздействия на организацию являются:

- 1) политическая стабильность;
- 2) изменение Центральным банком условий получения кредита;
- 3) изменение коммерческими банками условий получения кредита;
- 4) социальные и культурные особенности региона.

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Системные законы» научной организации труда (НОТ).

- 1 НОТ как система эффективных методов организации труда.
- 2 Планирование системы мероприятий НОТ в организации (на предприятии)

Вариант 8

1 Менеджмент - это:

- 1) процесс планирования, организации и координации трудовой деятельности;
- 2) процесс контроля трудовой деятельности персонала;
- 3) наука, изучающая природу управленческого труда;
- 4) первый и третий пункты

Ответ:.....

2 Разделение полномочий – это:

- 1) когда руководство высшего звена предоставляет информацию подчиненным об изменениях;
- 2) когда руководители и подчиненные совместно определяют необходимые изменения;
- 3) когда руководители определяют проблему, решают и направляют «вниз» для ознакомления

Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Системные исследования в области управления качеством работ»

- 1 Сущность понятия «качество труда».
- 2 Системный подход в методологии оценки качества работ.

Вариант 9

1 Операционный менеджмент – это...:

- 1) управление производственным процессом;
- 2) управление финансовыми операциями;
- 3) управление кадрами;
- 4) управление маркетинговыми операциями.

Ответ:.....

2 Процессный подход рассматривает управление:

- 1) как совокупность взаимосвязанных элементов (люди, технология, задачи...), ориентированных на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды;

- 2) как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
- 3) как совокупность различных методов управления, пригодность которых определяется ситуацией

Ответ:.....

- 3 *Тематическое задание: «Системные принципы проектирования трудовых процессов (ТП)»*
 - 1 *Общие принципы* проектирования ТП: непрерывность; естественность; совмещение приемов; оптимальная нагрузка исполнителя и техники; полное соответствие квалификации и прочие (студенту следует продолжить перечень)
 - 2 *Специфические принципы* проектирования ТП: синхронизация действий исполнителей (подразделений фирмы); создание заинтересованности в улучшении результатов труда и прочие (студенту следует продолжить перечень)
 - 3 Проектирование *недельных режимов* труда и отдыха персонала.

Вариант 10

- 1 Код 9:1 согласно «решетке менеджмента» характеризует стиль управления:
 - 1) демократа;
 - 2) диктатора;
 - 3) организатораОтвет:.....
- 2 Оценка альтернатив в процессе принятия решений означает:
 - 1) выбор нескольких вариантов решений;
 - 2) прогноз последствий в результате принятия решений;
 - 3) определение достоинств и недостатков каждого из решений;
 - 4) второй и третий пунктыОтвет:.....
- 3 *Тематическое задание: Эргономика как область исследования труда человека в системах «человек – техника – среда».*
 - 1 Эргономическое *описание* трудовой деятельности человека.
 - 2 Эргономические *требования* к системе «человек – техника – среда» (СЧТС).
 - 3 Эргономические *исследования* модели СЧТС.

Вариант 11

- 1 Разработка и постановка целей фирмы выполняет в менеджменте:
 - 1) функция планирования;
 - 2) функция организации;
 - 3) функция координацииОтвет:.....
- 2 Наличие каких аспектов в деятельности людей свидетельствует о сформированном, слаженном коллективе:

- 1) ответственность, заинтересованность, преданность коллективу;
 - 2) общие цели, правила и нормы;
 - 3) возможность карьерного роста и хорошего уровня оплаты труда
- Ответ:.....

3 *Тематическое задание:* «Теория «драйвов» (Карл Халл) и гедоническая теория (А. Юнг) как мотивационные теории поведения людей»

Вариант 12

- 1 Какой вид конфликта приводит к негативным последствиям в коллективе:
 - 1) конструктивный;
 - 2) деструктивный;
 - 3) смешанный

Ответ:.....
- 2 Какой аспект наиболее значим в коммуникационном процессе:
 - 1) скорость обмена информацией;
 - 2) понимание передаваемой информации;
 - 3) количество каналов, по которым передается информация

Ответ:.....
- 3 *Тематическое задание:* «Как критиковать? «Удачная» и «неудачная» критика»

Вариант 13

- 1 Рациональное решение:
 - 1) зависит от прошлого опыта;
 - 2) является результатом реализации запрограммированных действий;
 - 3) основано на этапах объективного аналитического процесса

Ответ:.....
- 2 Стратегические цели ориентированы:
 - 1) на долгосрочный период деятельности фирмы;
 - 2) на краткосрочный период;
 - 3) на перспективу;
 - 4) первый и третий пункты

Ответ:.....
- 3 *Тематическое задание:* «Сокращение штата работников: мотивация работодателя и его стратегические цели»

Вариант 14

- 1 Какие виды объектов являются «выходом» на предприятии:
 - 1) материальные ресурсы;
 - 2) рабочая сила;
 - 3) товары и услуги;
 - 4) финансы

Ответ:.....

- 2 *Стратегия сокращения* в менеджменте – это:
- 1) процедура ликвидации фирмы;
 - 2) процедура формирования целей будущего развития фирмы на уровне достигнутого;
 - 3) процедура формирования целей будущего развития фирмы на уровне - ниже достигнутого в прошлом периоде;
 - 4) процедура сокращения номенклатуры продукции и расширения ассортимента
- Ответ:.....
- 3 *Тематическое задание:* «Культура слушания: как быть внимательным? как избавиться от агрессивности? как преодолеть пассивность?»

Вариант 15

- 1 Какие из указанных факторов в результате проведенного *SWOT-анализа* стратегии фирмы указывают на ее «сильные стороны»:
- 1) изменение конкурентной среды на рынке;
 - 2) повышение налоговых ставок;
 - 3) возможность привлечения инвестиций;
 - 4) повышение платежеспособного спроса населения
- Ответ:.....
- 2 Рыночная стоимость «*выходов*» операционной системы зависит:
- 1) от изменения цен на используемые ресурсы;
 - 2) от изменения спроса на продукцию;
 - 3) от изменения условий поставок ресурсов
- Ответ:.....
- 3 *Тематическое задание:* «14 принципов управления по Анри Файолю» (А. Файоль «Общее промышленное управление»)

Вариант 16

- 1 *Рыночная стоимость «входов»* операционной системы зависит:
- 1) от изменения условий сбыта продукции;
 - 2) от изменения спроса на продукцию;
 - 3) от изменения цен на используемые ресурсы
- Ответ:.....
- 2 К *подсистеме обеспечения* относятся:
- 1) диспетчеризация производственных участков;
 - 2) производственные технологические участки;
 - 3) складское хозяйство;
 - 4) кадровая служба
- Ответ:.....
- 3 *Тематическое задание:* «Двенадцать принципов производительности по Г. Эмерсону»

Список использованных источников

Основные источники:

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2011 № 197-ФЗ.
- 2 Федеральный закон от 21.07.1997 №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».
- 3 Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 4 OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности. Требования».
- 5 ГОСТ 12.0.002-80 «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения».
- 6 ГОСТ 12.0.003-74 «Система стандартов безопасности труда. Опасные и вредные производственные факторы. Классификация».
- 7 ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда. Межгосударственный стандарт системы управления охраной труда Общие требования. МКС 13.100 ОКСТУ 0012. Дата введения 2009-07-01.
- 8 «Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 №1/29)
- 9 Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие/Беляцкий Н.П., Велеско С.Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2015. – 323с.
- 10 Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс, - М.: 2015. – 307с.
- 11 Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник – М.: Банки и биржи, 2014. – 501с.
- 12 Глухов В.В. Менеджмент. - Санкт-Петербург: Лань, 2016. – 415с.
- 13 Зайцева Т.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА – М, 2013. – 336с.
- 14 Зеленовский Я.Н. Организация трудовых коллективов: Введение в теорию организации и управления. – М.: 2016. – 367с.
- 15 Зигерт В., Ланч Л. Руководить без конфликтов. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 296с.
- 16 Казначевская Г.Б. Менеджмент. Учебное пособие/ Изд-е 2-е, доп. И перераб. – Ростов – н/Д: «Феникс», 2016. – 415с.
- 17 Кнышова Е.Н. Менеджмент: Учебное пособие. – М.: ФОРУМ: ИНФРА – М, 2016. – 332с.
- 18 Экономика промышленного предприятия /под ред. Е.Л. Кантора и Г.А. Маховиковой. – М.:ИКЦ «МарТ», 2017. – 376с.

- 19 Управление организацией: Учебник/Под ред. А.Г.Поршнева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 527с.
- 20 Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий. – М.: Академический проект, 2017. – 423с.
- 21 Раздорожный А. А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие — Москва: Изд-во «Экзамен», 2016. – 345с.
- 22 Персональный менеджмент: Учебник/С.Д.Резник и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2015. – 315с.
- 23 Сотников С.И. Управление карьерой. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 342с.
- 24 Степанов Е.А. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: ФОРУМ: ИНФРА – М, 2014. – 264с.
- 25 Субботин А.И. Управление безопасностью труда. – М.: 2012.

Дополнительные источники:

- 1 Басовский, Л.Е. Менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 321с.
- 2 Самоменеджмент./А.Бишоф; пер. с нем. Пергамент Д.А. – М.: Издательство ОМЕГА _ Л, 2015. – 342с.
- 3 Виханский, О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. –М.: МГУ, 2008. – 307с.
- 4 Владимирова Л.П. «Экономика труда». - М.,: Издательский дом «Дашков и К⁰», 2016. – 345с.
- 5 Кибанов А.Я. «Этика деловых отношений»: Учебник/Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2015. – 256с.
- 6 Кузин Ф.А. Культура делового общения.: Практическое пособие. – М.:« Ось – 89», 2016. – 253с.
- 7 Мухин В.И. Исследование систем управления. - М.: Экзамен, 2014. – 312с.
- 8 Ноос И.Н., Ноос Н.В. «Структурное управление персоналом предприятия. Профессиологический аспект» - М.: «КСП+», 2014. – 284с.
- 9 Татарников Е.А. Управление предприятием: Учебник. – Ростов – н/Д: Феникс, 2015. – 288с.
- 10 Удальцова М.В. Социология управления: Учебное пособие. – М.: ИНФРА – М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2016. – 323с.

Интернет-ресурсы:

- 1 Википедия. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. - Информационный сайт. - Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>

- 2 «Менеджмент». [Электронный ресурс]. - Интернет-портал. – Режим доступа: <http://www.addere.ru>
- 3 «Менеджмент». [Электронный ресурс]. - Интернет-портал. – Режим доступа: <http://www.sferaznaniy.ru/menedgment>
- 4 «Экономика. Социология. Менеджмент». [Электронный ресурс]. - Федеральный образовательный портал. - Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>
- 5 «Электронные книги: экономика, менеджмент, маркетинг». [Электронный ресурс]. - Электронная библиотека. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/>
- 6 «Электронные книги и журналы: экономика, менеджмент, маркетинг». [Электронный ресурс]. - Электронная библиотека. - Режим доступа: <http://www.mybrary.ru/books/collections/economics>
- 7 «Корпоративный менеджмент». [Электронный ресурс]. - Информационный сайт. - Режим доступа: <http://www.cfin.ru>
- 8 Драчева Е.Л. «Менеджмент» [Электронный ресурс]. Учебник для СПО.-15-е изд.,стер.- М.: Издательский центр «Академия»,2015.- 304с – Режим доступа: <http://www.academia-moscow.ru>

Приложение 1

Пример оформления титульного листа контрольной работы

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Норильский государственный индустриальный институт»
Политехнический колледж

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине ПМ.05:
«Основы управления персонала производственного подразделения»

ВЫПОЛНИЛ:

Студент

Группы

Ф. И. О.

Вариант

ПРОВЕРИЛ:

Преподаватель

Киреева П.А.

2018