

**Частное образовательное учреждение
профессионального образования
Брянский техникум управления и бизнеса**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 09D41FB70039B39F944142467F307B5036
Владелец: Прокопенко Любовь Леонидовна
Действителен: с 14.08.2025 до 14.08.2026

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

***«ПМ 04. ОРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕ МЕСТЕ»***

**программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих
по профессии 54.01.20 Графический дизайнер**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Результатом освоения профессионального модуля является готовность обучающегося к овладению знаний и умений, обусловленных общими и профессиональными компетенциями, формирующиеся в процессе освоения ППКРС в целом.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ:

В результате изучения «ПМ.04 ОРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕ МЕСТЕ» по профессии 54.01.20 Графический дизайнер обучающийся должен:

Иметь практический опыт	самоорганизации, обеспечении профессионального саморазвития и развития профессии
Уметь	принимать самостоятельные решения по вопросам совершенствования организации работы; применять логические и интуитивные методы поиска новых идей и решений
Знать	системы управления трудовыми ресурсами в организации; методы и формы самообучения и саморазвития на основе самопрезентации; способы управления конфликтами и борьбы со стрессом

В результате освоения ПМ обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по профессии 54.01.20 Графический дизайнер следующими профессиональными и общими компетенциями:

общие (ОК) компетенции:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

профессиональные компетенции

Код	Наименование результата обучения
ПК 4.1.	Анализировать современные тенденции в области графического дизайна для их адаптации и использования в своей профессиональной деятельности.
ПК 4.2.	Проводить мастер-классы, семинары и консультации по современным технологиям в области графического дизайна.
ПК 4.3.	Разрабатывать предложения по использованию новых технологий в целях повышения качества создания дизайн-продуктов и обслуживания заказчиков.

1. Оценочные средства текущего контроля знаний

Материалы для текущего контроля знаний по МДК 04.01

Тестовый контроль

1. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

2. Безработные - это:

1. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;
2. временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;

3. лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года).

3. Что следует понимать под категорией "персонал"?

1. это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

4. Выделите категорию населения, которые относятся к экономически активному населению:

1. безработные;
2. трудоспособное население;
3. ищущие работу;
4. граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

5. Выделите категории населения, которые не относятся к занятому населению:

1. работающие по найму;
2. имеющие оплачиваемую работу (службу);
3. лица в местах лишения свободы;
4. самостоятельно обеспечивающие себя работой;

6. К экономически неактивному населению относятся:

1. работающие по найму;

2. женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;
 3. временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;
 4. трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;
 5. трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;
7. Объектом управления персонала могут быть:
- А. руководитель организации.
 - Б. персонал, работающий на данном предприятии.
1. верно только А.
 2. верно только Б.
 3. оба неверны.
 4. оба верны.
8. Какое основное структурное подразделение в организации решает вопросы управления ?
1. отдел охраны труда;
 2. отдел организации труда и заработной платы;
 3. отдел кадров;
 4. отдел организации производства и управления;
9. Какие ресурсы являются главными внутри организации ?
1. сырье;
 2. материальные ценности;
 3. культура;
 4. работники.
10. В понятие персонал организации входит:
1. личный состав организации работающий по найму и обладающий определенными признаками.
 2. вновь трудоустраиваемые граждане.
 3. потенциальные работники находящиеся в кадровом резерве.
 4. лица работающие в организации, но не заключившие трудовой договор.
11. Какой из перечисленных принципов не относится к процессуально-административным принципам?
1. принцип единоначалия.
 2. принцип целенаправленности.
 3. принцип управленческого реагирования.
 4. принцип оптимизации.
 5. принцип делегирования полномочий.
12. Что не включает в себя технология управления персоналом:
1. мотивацию трудовой деятельности.
 2. планирование кадровой работы.
 3. бюджетирование.
 4. отбор и прием персонала.
13. Предметом управления персонала является:
1. основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей и общностей в условиях совместной деятельности.
 2. личности и общности людей.
 3. познание закономерностей и факторов поведения в коллективе и их применение в достижении целей в личных интересах.

4. система знаний, связанная с целенаправленным воздействием на людей, занятых трудом, с целью обеспечения эффективного функционирования предприятия, а также удовлетворения потребности работника и интересов организации.

14. Какой из подходов к управлению персоналом получил развитие на современном этапе?

1. органический.
2. гуманистический.
3. экономический.

15. Какие качества входят в понятие общей трудоспособности?

1. физические, химические, публицистические.
2. возрастные, биологические, психические.
3. физические, возрастные, специальные.
4. физические, возрастные, психофизиологические.
5. психофизиологические, уровень квалификации, физические.

16. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия?

1. административный.
2. экономический.
3. социально-психологический.

17. Первоочередные меры для организации находящейся в ситуации спада:

1. экстенсивный метод в кадровой работе.
2. оптимизация кадрового состава.
3. привлечение новых сотрудников в организацию.

18. Работа по временным контрактам - это:

1. сезонная занятость.
2. нерегламентированная занятость.
3. временная занятость.
4. нет правильного ответа.

19. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений ?

1. административные.
2. экономические.
3. социально-психологические.

20. Понятие «субкультура» это (выберите правильный вариант) :

1. культура, преобладающая во всем обществе.
2. "локальная" культура с ценностями, противоречащими ценностям доминирующей культуры
3. "локальная" культура с ценностями, не конфликтующими с ключевыми ценностями с другими субкультурами.
4. часть культуры общества, отличающейся своим поведением (положительным или отрицательным) от преобладающего большинства, а также социальные группы носителей этой культуры.

21. Какой из перечисленных ниже методов, в области совершенствования управления персоналом, получил наибольшее распространение:

1. административный метод.
2. метод аналогий.
3. метод творческих совещаний.

22. Носителем функций по управлению персоналом выступает:

1. менеджеры по персоналу.
2. руководители функциональных и производственных подразделений.

3. весь персонал организации.
4. высшее руководство, руководители функциональных и производственных подразделений совместно со службой управления персоналом.
5. высшее руководство организации.

23. Что представляет собой делегирование полномочий ?

1. передачу полномочий.
2. передачу ответственности.
3. передачу полномочий и ответственности.

24. Монетаристы, а также их сторонники, опираются на:

1. классическую экономическую теорию.
2. неоклассическую экономическую теорию.
3. неклассическую экономическую теорию.

25. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию ?

1. экстенсивный.
2. компенсационная политика.
3. привлечение международных кадров.

26. При постановке любых целей включение материальных стимулов:

1. усиливает мотивацию достижения цели.
2. способствует достижению максимального уровня мотивации.
3. способствует улучшению контроля за достижением целей.

27. Структура персонала организации - это:

1. соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих.
2. совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку.
3. выделение групп работников по функциям (видам деятельности) организации.
4. совокупность административного состава организации, объединенных в специализированные службы.
5. личный состав организации, работающий по совместительству и обладающий определенными признаками.

28. Структура управления - это:

1. количество управленческих процедур.
2. количество сотрудников.
3. количество уровней и подразделений в пределах каждого уровня.

29. При сдельной форме заработной платы мерой труда является:

1. время, затраченное на производство продукции.
2. труд работника выполненный им в праздничные дни.
3. выполненный объем работ.
4. нет правильного ответа.

30. Особенностью управления персоналом при переходе к рыночному типу экономики является:

1. незначительная роль личности работника.
2. отсутствие мотивации к труду у работников.
3. возрастающая роль личности работника.

31. Что относится к организационным принципам управления персоналом ?

1. единоначалие.
2. гуманизация.
3. повышения квалификации.

4. целенаправленность.

32. Расстановка персонала это:

1. процесс распределения между людьми различных организационных ролей и задач.
2. процесс выявления профессиональных качеств персонала.
3. процесс должностного перемещения внутри организации.

33. Какие из нижеперечисленных задач являются основными для отдела кадров?

1. организация отбора, набора и найма персонала, необходимой квалификации и в требуемом объеме.
2. создание эффективной системы штатных сотрудников.
3. разработка карьерных планов сотрудников.
4. разработка кадровых технологий и др.
5. все вышеперечисленные задачи верны.

34. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе делается:

1. на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца.
2. на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время.
3. на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированные на достижение больших личных и организационных целей.

35. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать:

1. степень реализации организационной цели.
2. уровень эффективности труда.
3. материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.
4. все вышеперечисленное.

36. Анри Файоль является представителем:

1. классической школы управления.
2. школы научного управления.
3. школы человеческих отношений.
4. школы социальных систем.

37. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

1. избежания ошибок при замещении вакансий.
2. упрощения процедуры подбора персонала. создания благоприятного психологического климата.
3. повышения мотивации и закрепления работников.
4. по требованию законодательства.

38. Понятие карьеры - это:

1. повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии.
2. осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую.
3. предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.
4. индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.
5. потенциальная возможность занятия вакантной должности.

39. Основными видами безработицы являются:

1. структурная, циклическая, скрытая, фрикционная безработица.
2. открытая, фрикционная, структурная, циклическая безработица.

3. циклическая, культурная, фрикционная, скрытая безработица.
4. нет правильного ответа.

40. К каким методам управления персоналом относится выговор ?

1. административные.
2. экономические.
3. социально-психологические

41. Выберите наиболее правильный ответ. Мотиватор – это:

1. условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;
2. фактор, который влияет на мотивацию человека;
3. внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;
4. человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

42. Процесс внешней мотивации чаще всего состоит в:

1. создании мотиватора;
2. предоставлении работнику готового мотива деятельности;
3. изменении системы ценностей человека;
4. максимизации положительных эмоций персонала.

43. Совокупность приемов и способов целенаправленного воздействия на производственный коллектив или отдельного работника с целью побудить их совершать определенные действия в интересах предприятия – это:

1. методы мотивации;
2. методы управления;
3. методы принуждения.

44. Критерием успешности применения фирмой концепции маркетинга можно считать:

1. эффективный сбыт продукции;
2. минимальные издержки производства продукции;
3. максимальную прибыль от реализации продукции.

45. Внутренние факторы ценообразования:

1. Реклама, имидж производителя
2. Уровень динамики инфляции
3. Характер конкуренции между производителями

46. Определите, какое из нижеследующих утверждений относится к характеристике неэластичного спроса на товар:

1. покупатели расходуют на его покупку значительную долю своего дохода
2. данный товар является для потребителей товаром пер. вой необходимости
3. процентное изменение объема спроса меньше, процентное изменение цены
4. имеется большое число товаров-заменителей.

47. Почему при оценке эффективности проекта нужно учитывать временную стоимость денег?

1. Из-за инфляции деньги теряют свою покупательную силу
2. Вложенные в проект денежные средства могли быть вложены на более выгодных
3. Стоимость денег со временем меняется из-за инфляции и их способности приносить самостоятельных доходусловиях в альтернативные инвестиции
4. Чем позже инвестор вносит деньги в проект, тем большую выгоду он извлекает из инвестиций

48. Какой из нижеперечисленных показателей может наиболее полно выразить уровень технико-технологических, организационных, маркетинговых и других решений, принятых в проекте:

1. производительность труда

2. рентабельность
3. себестоимость
4. чистый дисконтированный доход.

49. Метод, который заключается в прогнозировании, например, уровня и структуры спроса путем принятия за эталон фактические данные отдельных рынков называется:

1. аналогий
2. корреляции трендов
3. нормативный
4. экономико-математического моделирования

50. При расчетах показателей экономической эффективности на уровне фирмы в состав результатов проекта включаются:

1. общественные результаты
2. производственные и финансовые результаты
3. производственные, а также социальные результаты, в части относящейся к работникам предприятия и членам их семей;
4. только производственные результаты.

Задания для письменных опросов

Вариант 1

1. Понятие менеджмента
2. Деятельность менеджера. Специфика менеджмента в России.

Вариант 2

1. Понятие менеджмента
2. Специфика менеджмента в России.

Вариант 3

1. Понятие менеджмента
2. Основные аспекты менеджмента

Вариант 4

1. Характеристика основных функций менеджмента.
2. Планирование в системе менеджмента.

Вариант 5

1. Характеристика основных функций менеджмента.
2. Сущность и этапы планирования.

Вариант 6

1. Понятие и сущность организационных структур управления.
2. Звенья и уровни организационной структуры

Вариант 7

1. Понятие и сущность организационных структур управления.
2. Линейная, штабная, функциональная, матричная организационные структуры управления.

Вариант 8

1. Линейная, штабная, функциональная, матричная организационные структуры управления.
2. Понятие и сущность организационных структур управления.

Вариант 9

1. Делегирование полномочий. Полномочия уровней управления.
2. Полномочия, которые не могут быть делегированы. Умения делегировать полномочия.

Вариант 10

1. Правила контроля. Этапы контроля.
2. Виды контроля.

Вариант 11

1. Требования к эффективному контролю.
2. Поведенческие аспекты контроля.

Вариант 12

1. Правила контроля. Этапы контроля.
2. Поведенческие аспекты контроля.

Материалы для текущего контроля знаний по МДК 04.02

Задания для письменных опросов

Вариант 1

1. Биологическое и социальное в человеке.
2. Сознание, как высшая форма развития психики.

Вариант 2

1. Бессознательное.
2. Функции психики.

Вариант 3

1. Биологическое и социальное в человеке.
2. Структура психики, основные формы психического.

Вариант 4

1. Биологическое и социальное в человеке.
2. Сознание, как высшая форма развития психики.

Вариант 5

1. Психические процессы: понятие, виды, общая характеристика.
2. Психические состояния: понятие, виды, общая характеристика, особенности.

Вариант 6

1. Сознание, как высшая форма развития психики.
2. Психические процессы: понятие, виды, общая характеристика.

Тестовый контроль

1. Участники коммуникации выступают как носители определенных социальных ролей. Это какой вид общения?
а) косвенное;
б) вербальное;
в) ролевое;
г) опосредованное.
2. Общение как восприятие людьми друг друга. Это какая сторона общения?
а) интерактивная;
б) перцептивная;
в) коммуникативная;
г) императивная.
3. Форма межличностного общения при которой воздействие на партнера по общению с целью достижения своих намерений осуществляется скрытно.
а) ролевое;
б) императивное;
в) диалогическое;
г) манипулятивное.
4. Информация, которая в индивидуальных контактах передается от одного человека к другому. Это...
а) цель общения;
б) содержание общения;

- в) способ общения;
- г) функция общения.

5. Общение как средство объединения людей. Это какая функция общения?

- а) интегративная;
- б) формирующая;
- в) экспрессивная;
- г) прагматическая.

6. Неполный психологический контакт при помощи письменных и технических устройств. Это какой вид общения?

- а) массовое;
- б) опосредованное;
- в) косвенное;
- г) вербальное.

7. Общение как воздействие. Какая это сторона общения?

- а) интерактивная;
- б) коммуникативная;
- в) перцептивная;
- г) информационная.

8. Авторитарная форма взаимодействия с партнёром по общению с целью достижения контроля над его поведением.

- а) ролевое;
- б) императивное;
- в) диалогическое;
- г) манипулятивное.

9. Взаимодействие людей, содержанием которого является обмен информацией с помощью различных средств коммуникации:

- а) обратная связь;
- б) коммуникативный барьер;
- в) общение;
- г) деятельность.

10. Какая функция общения реализуется при взаимодействии людей в процессе совместной деятельности.

- а) прагматическая;
- б) формирующая;
- в) интегративная;
- г) экспрессивная.

11. Система этических ценностей, которые признаются человеком, и регулирует поведение человека во всех сферах общественной жизни. Это...

- а) этика;
- б) мораль;
- в) традиции;
- г) социальная норма.

12. Признание моральных заслуг человека:

- а) совесть;
- б) достоинство;
- в) честь;
- г) долг.

13. Способ держать себя, внешняя форма поведения, обращение с другими людьми:

- а) этикет;
- б) манеры;
- в) корректность;
- г) вежливость.

14. Общепринятые и повторяющиеся формы поведения людей, которые служат средством передачи соц. и культ. Этикета:

- а) нормы общественных организаций;
- б) права;
- в) традиции;
- г) обычаи.

15. Демократичность, предприимчивость, юмор, свойственны этикету:

- а) немецкому;
- б) английскому;
- в) американскому;
- г) французскому.

16. Общепринятые в рамках социальной группы правила, образцы поведения и действия в определенной ситуации. Это:

- а) этика
- б) мораль
- в) традиции
- г) социальные нормы

17. Моральное осознание человеком своих действий, благодаря чему мы контролируем свои поступки:

- а) совесть;
- б) достоинство;
- в) честь;
- г) долг.

18. Умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях:

- а) этикет;
- б) манера;
- в) корректность;
- г) вежливость.

19. Обобщения и стабильные правила поведения людей , в том или ином обществе, которые выверены временем и длительно существуют:

- а) нормы общественных организаций;
- б) права;
- в) традиции;
- г) обычаи.

20. Порядки, пунктуальность, дисциплина свойственны какому этикету:

- а) немецкому;
- б) английскому;
- в) американскому;
- г) французскому.

21. Что является причиной возникновения внутриличностного конфликта?

- а) различия в темпераменте;
- б) необходимость играть несколько социальных ролей;
- в) конкуренция;
- г) коммуникативный барьер.

22. Сглаживание противоречий, поступаясь своими интересами в конфликте. Это...

- а) избегание;
- б) компромисс;
- в) приспособление;
- г) соперничество.

23. Что является причиной межличностного конфликта?

- а) различия в темпераменте;
- б) необходимость играть несколько социальных ролей;
- в) конкуренция;
- г) борьба за влияние.

24. Открытая борьба за свои интересы в конфликте. Это...

- а) избегание;
- б) компромисс;
- в) приспособление;
- г) соперничество.

25. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте при низком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»:

- а) приспособление;
- б) избежание;
- в) сотрудничество;
- г) компромисс.

26. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте при низком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»:

- а) конфронтация;
- б) приспособление;
- в) компромисс;
- г) сотрудничество.

27. Укажите стиль (тактику) проведения в конфликте при высоком значении «Напористости» и высоком значении «Партнерства»:

- а) приспособление;
- б) избежание;
- в) конфронтация;
- г) сотрудничество.

28. Укажите стиль (тактику) проведения в конфликте при высоком значении «Напористости» и низком значении «Партнерства»:

- а) сотрудничество;
- б) приспособление;
- в) конфронтация;
- г) избежание.

29. Укажите стиль (тактику) поведения в конфликте при среднем значении «Напористости» и среднем значении «Партнерства»:

- а) компромисс;
- б) сотрудничество;
- в) конфронтация;
- г) приспособление.

30. Укажите последовательность стадий протекания конфликта:

- а) конфликтные действия;
- б) переход потенциального конфликта в реальный;
- в) снятие или разрешение конфликта;
- г) потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм.

31. Аффект, стресс, настроение, страсть относятся к:

- а) характеру;
- б) способностям;
- в) воле;
- г) эмоциям.

32. Несколько социальных личностных свойств, влияющих на стремление человека к достижению поставленных целей.

- а) волевые качества;
- б) темперамент;
- в) характер;
- г) способности.

33. Процедура, направленная на выявление степени психологического соответствия кандидата определенной профессии называется психологическим профессиональным

- а) отбором;
- б) установление;
- в) пригодность

34. Способность влиять на других – это

- а) Лидерство
- б) Критика
- в) Комплимент

35. К открытым вопросам в деловой коммуникации относятся:

- а) Альтернативные
- б) Зеркальные
- в) Информационные
- г) Риторические

Ситуационные задачи

Задача 1 В поликлинике у кабинета врача ожидают своей очереди пациенты. Медицинская сестра приглашает в кабинет врача пациента – участника боевых действий без очереди. Определите тип темперамента каждого пациента.

Пациент А., быстро вскочив со своего места, начинает громко, резко и даже грубо возмущаться действиями медсестры, вызывая конфликтную ситуацию.

Пациент Б., неторопливо подойдя к пациенту А., начинает его успокаивать, просит присесть, настойчиво предлагая разрешить конфликт.

Пациент В. сравнительно легко реагирует на эту ситуацию, при этом, воспринимая все происходящее с улыбкой и активно общаясь с другими больными, ожидающими прием врача, объясняет правомерность действий медицинской сестры.

Пациент Г., чувствуя неловкость данной ситуации, смущен, ни с кем из других людей не общается, тяжело переживает необходимость более длительного пребывания в поликлинике, на глазах слёзы.

Задача 2 Определите тип темперамента

Николай Павлович в коллективе прослыл человеком рациональным, добросовестным, но крайне необщительным, замкнутым. Зная его способность к анализу, стремление все исследовать, исполнительность, ему поручали доработку инвестиционных проектов,

которые нужно было выполнить к определенному сроку. В очередном проекте Николай Павлович выявил резервы, не замеченные разработчиком, а это были немалые средства, которые можно было использовать с гораздо большей эффективностью, однако высказать это не решался, поскольку боялся ответственности, был не уверен в себе.

Задача 3 Лифт, в котором едут четверо мужчин, застрял. Определите по особенностям поведения, жестам, мимике, позе их типы темперамента.



Задача 4 Определите тип акцентуации у литературных персонажей

Персонаж	Психологические особенности
Скарлетт О'Хара («Унесенные ветром» М. Митчелл)	Стремление быть в центре внимания выраженная эмоциональная неустойчивость, артистизм, склонность к фантазированию, лживость.
Коробочка («Мёртвые души» Н.В. Гоголь)	Склонность к занудству, нравоучениям, неразговорчивость, настороженность, недоверие по отношению к людям, мстительность, злопамятность, педантичность, одержимость одной идеей.
Ноздрев («Мёртвые души» Н.В. Гоголь)	Недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями, повышенная импульсивность, грубость, склонность к хамству, конфликтам, раздражительность, вспыльчивость.
Шерлок Холмс («Приключения Шерлока Холмса» К. Дойль)	Пунктуален, аккуратен. Скрупулезность – качество личности, которое выражается в особой тщательности и точности до мелочей; добросовестный; склонен жестко следовать плану; в выполнении действий усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам.

Задача 5

Представьте, что вы - руководитель собственной фирмы.

Лиц каких типов темперамента, вы хотели бы видеть на следующих должностях и почему: ваш заместитель, секретарша, агент по связям с общественностью, бухгалтер.

Задача 6

Степан Т. руководитель коллектива, вспыльчивый, всегда уверенный в своей правоте, активный. Часто просит сотрудников выполнять работу не по своим должностным обязанностям, но не всегда доплачивает то, что обещает. В коллективе часто меняются сотрудники.

1. Определите личностные особенности Степана: темперамент и характер.

2. Определите стиль руководства Степана. Назовите причины возникновения конфликтов в деловой сфере.

Задача 7 Является описанная ситуация конфликтом? Докажите.

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим некачественное обслуживание клиента, которая привела к материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы.

Задача 8 Является описанная ситуация конфликтом? Докажите.

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придирается к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Задача 9 Определите типологию конфликта.

Соседи нарушают порядок проживания: шумят, гуляют ночью. Другие соседи не раз пытались разрешить ситуацию, но взаимоотношения остаются на прежнем уровне. Определите типологию конфликта.

Задача 10 Определите типологию конфликта.

Переписка в очереди за продуктами: один покупатель старается купить товар без очереди. Определите типологию конфликта.

Задача 11 В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

Задача 12 Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо.

Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Задача 13 Определите природу конфликта в следующей ситуации.

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

Задача 14

Вы работаете мастером. Вы лично должны покриковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете ругать?

Задача 15

Вы работаете мастером. Вы лично должны покриковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

Сотрудник грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

Задача 16

Вы - руководитель. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, руководителя другого салона.

Ваш коллега распространяет негативные слухи о качестве услуг в вашем салоне.

Задача 17

Вы - руководитель. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, руководителя другого салона.

Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего салона грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого руководителя.

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний МДК 04.01

Примерный перечень вопросов

1. Индивидуальный и рыночный спрос.
2. Непрерывная и дискретная функции спроса.
3. Эластичность спроса. Предложение.
4. Индивидуальное и рыночное предложение.
5. Основы менеджмента и коммуникации, договорных отношений.
6. Система управления трудовыми ресурсами в организации.
7. Методы и формы самообучения и саморазвития на основе самопрезентации.
8. Коммуникации в управлении.
9. Поиск предложений развития с учетом новых технологий в целях повышения качества создания дизайн-продуктов и обслуживания заказчиков
10. Изучение и анализ современных тенденции в области графического дизайна и требований к разработке продукта.
11. Логические и интуитивные методы поиска новых идей и решений с учетом потребностей рынка в области графического дизайна.
12. Влияние факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия на деятельность организации.
13. Анализ конъюнктуры рынка, учет потребностей рынка в области графического дизайна
14. Методики исследования рынка, сбора информации, ее анализа и структурирования.
15. Сбор, систематизация и анализ данных необходимых для разработки ТЗ дизайн-продукта.
16. Анализ и оценка актуальности проекта.
17. Разработка планов по формированию макетов.
18. Определение трудоемкости и времени для каждого этапа разработки.
19. Планирование потребности в трудовых ресурсах.
20. Планирование повышения квалификации кадров
21. Классификация затрат.
22. Планирование затрат на выполнение дизайн-проекта.
23. Планирование оплаты труда и мотивации коллектива исполнителей проекта.
24. Планирование сметы затрат на проект.
25. Составление плановых калькуляций заказов
26. Определение стоимости выполнения дизайн проекта.
27. Оценка плюсов и минусов полученного результата, своего плана и его реализации, составление мероприятий и рекомендации по улучшению плана.
28. Оценка рисков
29. Расчет затрат на выполнение дизайн-проекта.
30. Показатели рентабельности проекта.
31. Основные технико-экономические показатели дизайн- проекта.
32. Абсолютные и относительные показатели.

- 33. Натуральные и стоимостные показатели.
- 34. Определение основных технико-экономических показателей проектирования.
- 35. Анализ результатов предпринимательской деятельности

Вариант 1

1. Особенность матричной структуры:

- А) Матричная ячейка подчиняется одновременно руководителю функционального и продуктового подразделений
- Б) Матричная ячейка подчиняется генеральному директору
- В) Матричная ячейка подчиняется руководителю продуктового подразделения
- Г) Матричная ячейка подчиняется специальному интеграционному подразделению

2. Связь между функциональными звеньями в организационной структуре управления:

- А) Вертикальными связями
- Б) Горизонтальными связями
- В) Функциональными связями
- Г) Всеми перечисленными связями

3. Функции менеджмента, которые базируются на потребностях и интересах работников:

- А) Мотивация
- Б) Организация
- В) Планирование
- Г) Контроль

4. Функции, которые обеспечивают координацию действий подчиненных руководителю лиц и подразделений:

- А) Мотивация и организация
- Б) Организация и общее руководство
- В) Планирование и контроль
- Г) Контроль и мотивация

5. Причины необходимости контроля в организации:

- А) Недоверие к рядовым сотрудникам
- Б) Неэффективная организационная структура
- В) Конфликты в организации
- Г) Неопределенность внешней и внутренней среды

6. Сущность координации как общей функции управления:

- А) Своевременное принятие мер по обеспечению равномерного хода производства
- Б) Максимизация прибыли
- В) Обнаружение проблемы в процессе производства
- Г) Удовлетворение потребностей клиентов

7. Цель организации:

- А) Желаемый результат деятельности организации
- Б) Желаемое состояние организации
- В) Количественный или качественный показатель деятельности
- Г) Желаемый результат деятельности работника организации

8. Что характеризуют горизонтальные связи организационной структуры управления?

- Б) Ответственность в рамках решаемых звеньями задач
- В) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- Г) Наличие совместно решаемых звеньями задач

9. Специфические функции, которые выполняют линейные руководители:

- А) Оперативное управление
- Б) Организацию труда и заработной платы
- В) Общее руководство
- Г) Техничко-экономическое планирование и прогнозирование

10. Инновационный менеджмент:

- А) Самостоятельная наука
- Б) Совокупность методов управления персоналом
- В) Совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью
- Г) Фундаментальное исследование

Вариант 2

1. Не относятся к организационным структурам управления:

- А) Линейно - функциональные
- Б) Дивизионные
- В) Неформальные
- Г) Матричные

2. Как не могут быть связаны между собой линейные звенья в организационной структуре управления?

- А) Вертикальными связями
- Б) Горизонтальными связями
- В) Функциональными связями
- Г) Линейными связями

3. Функции менеджмента, которые позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организаций:

- А) Контроль
- Б) Мотивация
- В) Организация
- Г) Планирование

4. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

- А) Контроль и организация
- Б) Мотивация и контроль
- В) Организация и мотивация
- Г) Планирование и организация

5. Принцип планирования в современном менеджменте:

- А) От нормативного управления к рациональному управлению
- Б) От будущего к настоящему
- В) От управления финансами к управлению сбытом
- Г) От прошлого к будущему

6. Функция подсистемы мотивации и стимулирования персонала:

- А) Нормирование и тарификация трудового процесса
- Б) Управление занятостью персонала
- Г) Анализ сложившейся организационной структуры управления

7. Организационную структуру управления:

- А) Тип руководства
- Б) Виды ответственности
- В) Центры ответственности
- Г) Уровни управления

8. Что характеризуют линейные вертикальные связи организационной структуры?

- А) Подчиненность и ответственность по всем вопросам
- Б) Наличие совместно решаемых звеньями задач

В) Подчиненность в рамках определенных функций

Г) Ответственность по всем вопросам

9. К объектам планирования в организации не относятся

А) Квоты

Б) Кадры

В) Финансы

Г) Маркетинг

10. Переменная, входящая в модель теории ожиданий В.Врума:

А) Толерантность

Б) Справедливость вознаграждения

В) Мотивация

Г) Ожидание в отношении результатов работы

Вариант № 3

1. Система управления предприятием включает следующие компоненты:

А) принципы, задачи и методы управления;

Б) структуру органов управления;

В) информацию и средства ее обработки;

Г) все варианты верны.

2. Назовите метод управления основанный на прямых директивных указаниях:

А) экономический;

Б) социально-психологический;

В) организационно-административный;

Г) нет правильного варианта ответа.

3. За совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание:

А) замечание;

Б) выговор;

В) увольнение по соответствующим основаниям;

Г) все варианты верны.

4. Назовите психологический метод воздействия, основанный на сочетании просьбы и убеждения:

А) совет;

Б) побуждение;

В) внушение;

Г) вовлечение.

5. Назовите вид планирования, с помощью которого прогнозируются перспективная потребность в новых видах продукции, товарная и сбытовая стратегия предприятия:

А) стратегическое планирование;

Б) текущее планирование;

В) оперативное планирование;

Г) нет правильного варианта ответа.

6. В каком разделе бизнес-плана приводятся методы ценообразования, стимулирования продаж, схема распространения товаров и т.д.:

А) план маркетинга;

Б) организационный план;

В) финансовый план;

Г) план производства.

8. В этом разделе бизнес-плана приводится информация, характеризующая структуру фирмы, сведения о персонале:

А) план маркетинга;

- Б) план производства;
- В) организационный план;
- Г) финансовый план.

9. Данный вид контроля осуществляется после реализации решения для проверки правильности его исполнения:

- А) предварительный контроль;
- Б) оперативный контроль;
- В) заключительный контроль;
- Г) текущий контроль.

10. По отношению к объему производства затраты подразделяются на:

- А) производственные и непроизводственные;
- Б) прямые и косвенные;
- В) переменные и постоянные;
- Г) текущие и единовременные.

Вариант 4

1. Полная себестоимость продукции включает в себя:

- А) затраты цеха на производство данного вида продукции;
- Б) затраты на производство и реализацию продукции;
- В) цеховую себестоимость и общехозяйственные расходы;
- Г) технологическую себестоимость.

2. Как называется цена, которая устанавливается по согласованию сторон на определенные сроки и объемы продукции?

- А) государственная;
- Б) договорная;
- В) мировая;
- Г) биржевая.

3. Назовите цену, которая формируется на стадии производства товара:

- А) оптовая цена;
- Б) свободно – отпускная; В) закупочная;
- Г) розничная.

4. Торговая надбавка – это:

- А) затраты торговой организации на оплату труда, аренду и прочие затраты;
- Б) прибыль торговой организации от результатов ее деятельности; В) процент от цены закупки;
- Г) нет правильного варианта ответа.

5. Государственное регулирование ценообразования распространяется на:

- А) хлеб и хлебобулочные изделия;
 - Б) коммунальные платежи;
 - В) лекарственные средства;
 - Г) все ответы верны.
- рост цены рабочей силы.

6. Денежные средства, поступающие на расчетный счет предприятия на реализованную продукцию, называют:

- А) валовая прибыль;
- Б) чистая прибыль;
- В) выручка от реализации;
- Г) нет правильного варианта ответа.

7. Источником возврата заемных средств является:

- А) выручка от реализации;
- Б) доход;
- В) прибыль предприятия;

Г) оборотные средства.

8. Средства направляются на социальное развитие предприятия из:

- А) фонда накопления;
- Б) фонда потребления;
- В) амортизационных отчислений;
- Г) заемных средств.

9. Сопоставляя выручку от реализации продукции и себестоимость, можно определить:

- А) амортизационные отчисления;
- Б) доход;
- В) прибыль;
- Г) собственные средства предприятия.

10. Из ниже перечисленных, назовите факторы, способствующие росту цен:

- А) монополия предприятия;
- Б) снижение издержек производства и обращения;
- В) конкуренция;
- Г) снижение налогов.

Примерный перечень вопросов к экзамену.

1. Понятие и сущность менеджмента, его задачи и роль в развитии современного производства.
2. Функции менеджмента.
3. Трудовые ресурсы.
4. Внешняя и внутренняя среда организации
5. Механизмы ценообразования на продукцию (услуги).
6. Методы принятия управленческих решений.
7. Мотивация: критерии мотивации труда, виды мотивации.
8. Понятие расходов организации, их состав.
9. Руководство: власть и партнерство
10. Понятие, функции, виды цен.
11. Система методов управления: административные, экономические, социально психологические, их характеристик
12. Рентабельность и ее виды.
13. Анализ и оценка предпринимательских рисков.
14. Понятие коммуникации, ее основные виды и функции.
15. Управленческий цикл.
16. Формы оплаты труда и ее размеры.
17. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности.
18. Методы и формы самообучения и саморазвития.
19. Ценовая политика организации.
20. Понятие себестоимости продукции, ее виды.
21. Чистая прибыль и ее распределение.
22. Адаптация проекта к рыночной ситуации.
23. Структура трудового коллектива.
24. Значение себестоимости и пути её оптимизации.
25. Коммуникация между организацией и ее средой.
26. Анализ конъюнктуры рынка.
27. Управление издержками проекта.
28. Основные технико-экономические показатели проекта.
29. Перечислите и охарактеризуйте функции цены.
30. Понятие среды. Составляющие факторы внешней среды организации
31. Точка безубыточности.
32. Планирование повышения квалификации кадров.

33. Порядок составления плановых калькуляций заказов.
34. Влияние факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия на деятельность организации.
35. Техничко-экономические показатели дизайн- проекта.
36. Методики исследования рынка.
37. Показатели рентабельности проекта.
38. Абсолютные и относительные показатели.
39. Натуральные и стоимостные показатели.
40. Анализ результатов предпринимательской деятельности

Пример экзаменационного билета.

Теоретический вопрос.

1. Анализ и оценка предпринимательских рисков.

Практическое задание.

1. Задана предметная область. Студия графического дизайна: разработка буклетов, афиш, выставочных стендов. Проведите анализ и оценку актуальности проекта. Как рассчитывается точка безубыточности проекта?

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний МДК 04.02

Примерный перечень вопросов к экзамену.

36. Виды этики.
37. Главные этические проблемы, возникающие в профессиональной деятельности.
38. Понятие общения, его роль и задачи в деятельности человека и общества. Функции общения.
39. Типы темперамента и индивидуальные особенности личности в процессе общения.
40. Виды и формы общения. Уровни общения.
41. Средства общения. Обратная связь в общении.
42. Манипуляции в процессе общения. Типы манипуляторов.
43. Взаимодействие в общении.
44. Использование приемов саморегуляции поведения.
45. Деловое общение для эффективного решения деловых задач
46. Взаимодействие с коллегами, руководством, клиентами.
47. Проявление толерантности в рабочем коллективе.
48. Публичная речь.
49. Формы делового общения, нормы и правила.
50. Подготовка и проведение переговоров, совещаний, собеседования при трудоустройстве.
51. Этические нормы телефонного разговора. Телефонный регламент.
52. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
53. Стресс, методы профилактики.
54. Эффективные приемы саморегуляции поведения в процессе общения..
55. Методы работы в нестандартных ситуациях, психологическая устойчивость.
56. Требование к внешнему облику делового человека.
57. Факторы, влияющие на выбор стиля одежды..
58. Понятия «культура одежды», «стиль одежды».
59. Определение уникальной цветовой гаммы, силуэта, пропорциональности фигуры и т.д. Правила в отношении делового стиля.
60. Имидж делового человека.
61. Визитные карточки в деловой жизни.
62. Деловой этикет. Нормы профессионального этикета.
63. Наиболее эффективные характеристики личности руководителя.
64. Проблема лидерства.

- 65. Профессиональная этика.
- 66. Виды деловой карьеры. Модели карьеры.
- 67. Планирование продвижения по службе. Самопрезентация специалиста.

Пример

Теоретический вопрос.

- 1. Конфликт и конфликтная ситуация.

Практическое задание.

1. В коллективе имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшества, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему действовать, чтобы нормализовать обстановку?

Примеры практических заданий по ПМ 04

Задание:

Вы работаете в дизайн-студии «Экспрессия» руководителем группы дизайнеров, состоящей из 3 человек. Вам поручили разработать дизайн-проект детского кафе в течение одной недели. Составьте план работы и конкретные задания для своих сотрудников на основе технического задания.

Расскажите об основных функциях менеджмента. Расскажите о понятии и требованиях к управленческим решениям. В чем заключаются этапы принятия управленческих решений?

Задание:

Разработайте стратегическую цель, задачи и организационный план для вновь открываемого предприятия в сфере дизайна. Область деятельности, планируемую продукцию (услуги), штатное расписание и организационную структуру придумайте самостоятельно.

Какие подходы к анализу и планированию деятельности используют руководители? Чем отличаются стратегический и тактический планы? Какие организационные структуры разрабатывают в организациях.

Задание:

Вы руководите отделом по разработке дизайн-проектов офисных помещений в строительной компании «СТАТУС». У вас в подчинении работают 3 дизайнера:

- Жуков В. И. – образование высшее, 45 лет, женат.
- Измайлова А. И. – образование средне-специальное, 21 год, не замужем.
- Игнатьева А. В. - образование высшее, 30 лет, замужем.

Перед вашим подразделением поставили цель – в течение месяца повысить количество разработанных проектов с 15 до 20.

Составьте план работы вашего подразделения на месяц. Какие подходы к анализу и планированию деятельности используют руководители? Что такое делегирование полномочий и как оно должно осуществляться? Опишите приемы, которые будут лежать в основе мотивации сотрудников.

Задание:

Вы работаете рекламном агентстве «Эксклюзив». Вас назначили руководителем подразделения, в котором работают 4 человека. Область деятельности – разработка и продвижение телевизионной рекламы.

Составьте свой план работы на 1 месяц и план первой беседы с сотрудниками. Какие требования предъявляют к руководителям? Чем отличаются позиции лидера и руководителя? Какие формы власти и влияния существуют? Какие стили управления можно использовать в управлении организацией? Как будут реализовываться принципы презентации в работе вашего агентства?

Задание:

По окончании колледжа Вы будете устраиваться на работу. Составьте резюме и план беседы с работодателем.

В чем специфика делового общения? Какой структуры деловой беседы нужно придерживаться? Чем отличается презентация продукции (услуг) и общения по телефону. Какие правила убеждения собеседника в переговорах нужно использовать?

Задание:

После увольнения сотрудника студии кухни «ТЕОДОР» освободилось вакантное место дизайнера. Основные функции: разработка дизайн-проектов кухни, подбор материалов, мебели, авторский надзор.

Составьте требования к новому сотруднику, объявление для приглашения сотрудника, критерии оценки претендентов на должность.

Расскажите о методах разработки критериев оценки персонала. В чем сущность адаптации и аттестации сотрудников?

Задание:

Вы руководите отделом по разработке дизайн-проектов офисных помещений в строительной компании «СТАТУС». У вас в подчинении работают 3 дизайнера:

- Жуков В. И. – образование высшее, 45 лет, женат.
- Измайлова А. И. – образование средне-специальное, 21 год, не замужем.
- Игнатьева А. В. - образование высшее, 30 лет, замужем.

Вы планируете освоить новое направление - дизайн жилых помещений. Как вы поступите в данном случае - приме нового сотрудника или проведете переобучение тех, кто уже работает? Составьте план аттестации и повышения квалификации своих сотрудников. В чем сущность аттестации и повышения квалификации сотрудников? Какие направления работы вы должны планировать в своей деятельности по управлению персоналом?

Задание:

Вы руководите отделом по разработке дизайн-проектов офисных помещений в строительной компании «СТАТУС». У вас в подчинении работают 3 дизайнера:

- Жуков В. И. – образование высшее, 45 лет, женат.
- Измайлова А. И. – образование средне-специальное, 21 год, не замужем.
- Игнатьева А. В. - образование высшее, 30 лет, замужем.

Разработайте план повышения мотивации ваших сотрудников? Чем отличаются понятия мотивация и стимулирование? Как преодолеть низкую степень мотивации труда? От чего зависит эффективность работы коллектива? Что такое потребности: Как можно изучать и удовлетворять потребности сотрудников руководителю? Какие методы управления используют в условиях рыночной экономики? Какие методы управления персоналом Вы будете использовать в своей работе и почему?

Задание:

Представьте, что вы начальник отдела кадров. Перед вами стоит задача отобрать сотрудников на должность дизайнера рекламной продукции (баннеры, визитки и др.). Перечислите, какие обязанности должен выполнять данный сотрудник на своем рабочем месте. Составьте список из профессиональных и личностных качеств, которыми, по мнению работодателя:

- а) должен обладать «идеальный кандидат» на рабочее место;
- б) не должен обладать кандидат, если хочет получить данную работу;
- в) проранжируйте качества в обоих списках по степени важности для работодателя.

Какие методы отбора и оценки персонала используются в организациях? Какие методы можно использовать для разработки критериев оценки персонала? Чем отличается оценка персонала при приеме на работу и аттестация?

Задание:

Вы работаете в должности руководителя в дизайн-студии первый год. На работе проводите очень много времени и берете часть документов домой. Семья недовольна такой загруженностью и, чтобы наладить отношения, на выходные вы запланировали совместный отдых в санатории. В пятницу ваш начальник поручает срочный проект, который необходимо разработать до понедельника. Ваши действия в данном случае?

Какие причины данного конфликта? Какие варианты и методы выхода из конфликтной ситуации вы видите? Почему? Выберите наиболее приемлемое решение и оцените его оптимальность. Опишите функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Запишите последовательность действий по разрешению конфликтной ситуации с учетом выбранного варианта решения.

Задание:

Вы работаете в дизайнерской студии «Реал» в должности дизайнера. Осуществляя авторский надзор за реализацией проекта жилого помещения, Вы нашли ряд недостатков, на которые указали бригадиру бригады строителей. В следующий свой приезд на объект вы обнаружили, что предыдущие замечания не исправлены и появился ряд новых. Бригадир пытался вас уговорить не замечать недостатки и не отмечать их в журнале. Вы не согласились, т. к. считаете что работа должна выполняться в срок и точно в соответствии с дизайн-проектом.

Какие причины данного конфликта? Какие варианты и методы выхода из конфликтной ситуации вы видите? Выберите наиболее приемлемое решение и оцените его оптимальность. Опишите функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Запишите последовательность действий по разрешению конфликтной ситуации с учетом выбранного варианта решения.

Задание:

Вы работаете в дизайнерской студии «Реал» и являетесь руководителем группы внутренних аудиторов, состоящей из 2 человек. В течение двух недель Вам необходимо организовать и провести внутренний аудит отдела кадров по вопросу соблюдения требований Трудового кодекса и правильности оформления документов.

Составьте план внутреннего аудита, задания аудиторам и чек-лист для проверки. Что такое кадровый аудит? Расскажите о методах и этапах проведения кадрового аудита.

Задание:

Вы работаете в рекламном агентстве «ТОРНАДО». Директор поручил Вам продумать систему мониторинга удовлетворенности сотрудников взаимоотношениями в коллективе и результатами своего труда.

Составьте программу мониторинга и предложите инструменты оценки удовлетворенности сотрудников. Расскажите о задачах, методах и этапах проведения мониторинга.

Задание:

Вы работаете в дизайн-студии «Экспрессия» руководителем группы дизайнеров, состоящей из 3 человек. Вам поручили разработать дизайн-проект детского кафе в течение одной недели. Составьте план работы и конкретные задания для своих сотрудников на основе технического задания.

Расскажите о месте, значении и задачах контроля в управленческой деятельности. Перечислите этапы и виды контроля. Что включается в понятие «эффективность контроля»? Каковы негативные проявления контроля? Назвать типичные ошибки при осуществлении функции контроля.

Задание:

Вы работаете в дизайнерской студии «Реал» в должности дизайнера. Осуществляя авторский надзор за реализацией проекта жилого помещения, Вы нашли ряд недостатков, на которые указали бригадирю бригады строителей. В следующий свой приезд на объект вы обнаружили, что предыдущие замечания не исправлены и появился ряд новых. Бригадир пытался вас уговорить не замечать недостатки и не отмечать их в журнале. Вы не согласились, т. к. считаете что работа должна выполняться в срок и точно в соответствии с дизайн-проектом.

Какие причины данного конфликта? Какие варианты и методы выхода из конфликтной ситуации вы видите? Выберите наиболее приемлемое решение и оцените его оптимальность. Опишите функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Запишите последовательность действий по разрешению конфликтной ситуации с учетом выбранного варианте решения.

Задание:

Вы руководите отделом по разработке дизайн-проектов офисных помещений в строительной компании «СТАТУС». У вас в подчинении работают 3 дизайнера:

- Жуков В. И. – образование высшее, 45 лет, женат.
- Измайлова А. И. – образование средне-специальное, 21 год, не замужем.
- Игнатьева А. В. - образование высшее, 30 лет, замужем.

Вы планируете освоить новое направление - дизайн жилых помещений. Как вы поступите в данном случае - примете нового сотрудника или проведете переобучение тех, кто уже работает?

Составьте требования к новому сотруднику, объявление для приглашения сотрудника, критерии оценки претендентов на должность.

Расскажите о методах разработки критериев оценки персонала. В чем сущность адаптации и аттестации сотрудников?

Задание:

После увольнения сотрудника студии кухни «ТЕОДОР» освободилось вакантное место дизайнера. Основные функции: разработка дизайн-проектов кухни, подбор материалов, мебели, авторский надзор. Составьте требования к новому сотруднику, объявление для приглашения сотрудника, критерии оценки претендентов на должность.

Расскажите о методах разработки критериев оценки персонала. Расскажите об основных этапах управления документами в организации. Какие требования предъявляются к документам? Составьте заявление и приказ о приеме на работу.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ФОС ПМ.04

Оценка экзамена выражается в баллах (при устном ответе).

«отлично» - студент показывает глубокие осознанные знания по освещаемому вопросу, владение основными понятиями, терминологией; владеет конкретными знаниями, умениями по данной дисциплине в соответствии с ФГОС СПО: ответ полный, доказательный, четкий, грамотный, иллюстрирован практическим опытом профессиональной деятельности;

«хорошо» – студент показывает глубокое и полное усвоение содержания материала, умение правильно и доказательно излагать программный материал. Допускает отдельные незначительные неточности в форме и стиле ответа;

«удовлетворительно» – студент понимает основное содержание учебной программы, умеет показывать практическое применение полученных знаний. Вместе с тем допускает отдельные ошибки, неточности в содержании и оформлении ответа: ответ недостаточно последователен, доказателен и грамотен;

«неудовлетворительно» – студент имеет существенные пробелы в знаниях, допускает ошибки, не выделяет главного, существенного в ответе. Ответ поверхностный, бездоказательный, допускаются речевые ошибки.

Критерии оценок тестового контроля знаний:

5 (отлично) – 71-100% правильных ответов

4 (хорошо) – 56-70% правильных ответов

3 (удовлетворительно) – 41-55% правильных ответов

2 (неудовлетворительно) – 40% и менее правильных ответов

При оценивании письменных работ (ответов на контрольные вопросы, выполнении контрольных работ, выполнении практических заданий различного вида), учитывается правильность оформления работы и требования, предъявляемые к оценкам:

«отлично» - студент показывает глубокие осознанные знания по освещаемому вопросу, владение основными понятиями, терминологией; владеет конкретными знаниями, умениями по данной дисциплине в соответствии с ФГОС СПО: ответ полный, доказательный, четкий, грамотный, иллюстрирован практическим опытом профессиональной деятельности;

«хорошо» - студент показывает глубокое и полное усвоение содержания материала, умение правильно и доказательно излагать программный материал. Допускает отдельные незначительные неточности в форме и стиле ответа;

«удовлетворительно» - студент понимает основное содержание учебной программы, умеет показывать практическое применение полученных знаний. Вместе с тем допускает отдельные ошибки, неточности в содержании и оформлении ответа: ответ недостаточно последователен, доказателен и грамотен;

«неудовлетворительно» - студент имеет существенные пробелы в знаниях, допускает ошибки, не выделяет главного, существенного в ответе. Ответ поверхностный, бездоказательный, допускаются речевые ошибки.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Основные источники:

1. *Исаева, О. М.* Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 172 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19146-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561962>

2. *Иванова, И. А.* Менеджмент: учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 327 с. — (Профессиональное образование). —

ISBN 978-5-534-18492-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561942>

3. *Литвинюк, А. А.* Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560904>

4. *Маслова, В. М.* Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/560916>

5. Менеджмент. Инновационная деятельность и управление инновациями : учебник и практикум для среднего профессионального образования / под редакцией В. А. Антонца, Б. И. Бедного. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 266 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-20917-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/558984>. — М.: Юрайт. 2018. — 304 с.

Электронные издания (электронные ресурсы)

1. Образовательный портал: <http://www.edu.bd.ru>.
2. Образовательный портал: <http://www.edu.sety.ru/>
3. Консультант Плюс, Гарант.