

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЁЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края  
«Краснодарский политехнический техникум»

Комплект контрольно-оценочных средств  
для проведения промежуточной аттестации по профессиональному модулю  
ПМ.06 Организация и контроль текущей деятельности подчиненного  
персонала  
для специальности 43.02.15 Поварское и кондитерское дело

2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
2. Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (по разделам)	5
3. Контрольно-оценочные средства	13
4. Перечень учебных изданий, интернет-ресурсов, дополнительной литературы	40

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Результатом освоения профессионального модуля является готовность обучающегося к выполнению вида профессиональной деятельности ПМ 06 «Организация и контроль текущей деятельности подчиненного персонала» и составляющих его профессиональных компетенций, а также общие компетенции.

Формой промежуточной аттестации по профессиональному модулю является экзамен (квалификационный). Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен /не освоен».

### **Формы промежуточной аттестации по профессиональному модулю**

Таблица 1 — Формы промежуточной аттестации по профессиональному модулю

<b>Элементы модуля, профессиональный модуль</b>	<b>Формы промежуточной аттестации</b>
1	2
МДК. 06.01. Оперативное управление деятельностью подчиненного персонала	Экзамен Курсовая работа
ПП	Дифференцированный зачет
ПМ	Экзамен (квалификационный)

## 2. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МОДУЛЯ (ПО РАЗДЕЛАМ)

### 2.1. Профессиональные и общие компетенции

В результате контроля и оценки по профессиональному модулю осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных и общих компетенций:

#### 1.1.1. Перечень общих компетенций

Код	Наименование общих компетенций
ОК 01.	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам
ОК 02.	Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности
ОК.03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие
ОК.04	Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами
ОК.05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста
ОК.06	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения
ОК.07	Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ОК.09	Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержание необходимого уровня физической подготовленности
ОК.10	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках
ОК 11	Планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере

#### 1.1.2. Перечень профессиональных компетенций

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВД 6	<b>Организация и контроль текущей деятельности подчиненного персонала</b>
ПК 6.1.	Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания
ПК 6.2	Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями.
ПК 6.3	Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала
ПК 6.4	Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала
ПК 6.5	Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем месте

В результате освоения профессионального модуля студент должен:

Иметь практический опыт	<p>разработки различных видов меню, разработки и адаптации рецептов блюд, напитков, кулинарных и кондитерских изделий, в том числе авторских, брендовых, региональных с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;</p> <p>организации ресурсного обеспечения деятельности подчиненного персонала;</p> <p>осуществления текущего планирования деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями;</p> <p>организации и контроля качества выполнения работ по приготовлению блюд, кулинарных и кондитерских изделий, напитков по меню;</p> <p>обучения, инструктирования поваров, кондитеров, пекарей, других категорий работников кухни на рабочем месте</p>
уметь	<p>контролировать соблюдение регламентов и стандартов организации питания, отрасли;</p> <p>определять критерии качества готовых блюд, кулинарных, кондитерских изделий, напитков;</p> <p>организовывать рабочие места различных зон кухни;</p> <p>оценивать потребности, обеспечивать наличие материальных и других ресурсов;</p> <p>взаимодействовать со службой обслуживания и другими структурными подразделениями организации питания;</p> <p>разрабатывать, презентовать различные виды меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания;</p> <p>изменять ассортимент в зависимости от изменения спроса;</p> <p>составлять калькуляцию стоимости готовой продукции;</p> <p>планировать, организовывать, контролировать и оценивать работу подчиненного персонала;</p> <p>составлять графики работы с учетом потребности организации питания;</p> <p>обучать, инструктировать поваров, кондитеров, других категорий работников кухни на рабочих местах;</p> <p>управлять конфликтными ситуациями, разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию персонала;</p> <p>предупреждать факты хищений и других случаев нарушения трудовой дисциплины;</p> <p>рассчитывать по принятой методике основные производственные показатели, стоимость готовой продукции;</p> <p>вести утвержденную учетно-отчетную документацию;</p> <p>организовывать документооборот</p>
знать	<p>нормативные правовые акты в области организации питания различных категорий потребителей;</p> <p>основные перспективы развития отрасли;</p> <p>современные тенденции в области организации питания для различных категорий потребителей;</p> <p>классификацию организаций питания;</p> <p>структуру организации питания;</p> <p>принципы организации процесса приготовления кулинарной и</p>

	<p>кондитерской продукции, способы ее реализации; правила отпуска готовой продукции из кухни для различных форм обслуживания; правила организации работы, функциональные обязанности и области ответственности поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни; методы планирования, контроля и оценки качества работ исполнителей; виды, формы и методы мотивации персонала; способы и формы инструктирования персонала; методы контроля возможных хищений запасов; основные производственные показатели подразделения организации питания; правила первичного документооборота, учета и отчетности; формы документов, порядок их заполнения; программное обеспечение управления расходом продуктов и движением готовой продукции; правила составления калькуляции стоимости; правила оформления заказа на продукты со склада и приема продуктов, со склада и от поставщиков, ведения учета и составления товарных отчетов; процедуры и правила инвентаризации запасов</p>
--	--

## 2.2 Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (по разделам)

Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках модуля	Критерии оценки	Методы оценки
<p>ПК 6.1. Осуществлять разработку ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, различных видов меню с учетом потребностей различных категорий потребителей, видов и форм обслуживания</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие плану-меню заказу, типу, классу организации питания;</li> <li>– правильность последовательности расположения блюд в меню;</li> <li>– соответствие выхода блюда в меню форме, способу обслуживания;</li> <li>– точность расчета цены блюда по меню;</li> <li>– актуальность, конкурентоспособность (ценовая) предложенного ассортимента кулинарной и кондитерской продукции, соответствие ассортимента типу, классу организации питания, заказу</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения: - практических/ лабораторных занятий; - заданий по учебной и производственной практикам; - заданий по самостоятельной работе</p> <p><b>Промежуточная аттестация:</b> экспертное наблюдение и оценка выполнения: - практических заданий на зачете/экзамене по МДК;</p>
<p>ПК 6.2. Осуществлять текущее планирование, координацию деятельности подчиненного персонала с учетом взаимодействия с другими подразделениями</p> <p>ПК 6.3. Организовывать ресурсное обеспечение деятельности подчиненного персонала</p> <p>ПК 6.4. Осуществлять организацию и контроль текущей деятельности подчиненного персонала</p> <p>ПК 6.5. Осуществлять инструктирование, обучение поваров, кондитеров, пекарей и других категорий работников кухни на рабочем</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– точность расчетов производственных показателей, правильный выбор методик расчета;</li> <li>– правильность выбора, оформления бланков;</li> <li>– правильность, точность расчетов потребности в сырье, пищевых продуктах в соответствии с заказом;</li> <li>– правильность оформления заявки на сырье, пищевые продукты на склад для выполнения заказа;</li> <li>– правильность расчета потребности в трудовых ресурсах для выполнения заказа;</li> <li>– правильность составления графика выхода на работу;</li> <li>– адекватность распределения производственных заданий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнения заданий экзамена по модулю;</li> <li>- экспертная оценка защиты отчетов по учебной и производственной практикам</li> </ul>

<p>месте</p>	<p>уровню квалификации персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– правильность составления должностной инструкции повара;</li> <li>– соответствие инструкции для повара требованиям нормативных документов;</li> <li>– адекватность предложений по выходу из конфликтных ситуаций;</li> <li>– адекватность предложений по стимулированию подчиненного персонала;</li> <li>– правильность выбора способов и форм инструктирования персонала;</li> <li>– адекватность, оптимальность выбора способов действий, методов, техник, последовательностей действий при проведении обучения на рабочем месте, проведении мастер-классов, тренингов;</li> <li>– точность, адекватность выбора форм и методов контроля качества выполнения работ персоналом;</li> <li>– адекватность составленных планов деятельности поставленным задачам;</li> <li>– адекватность предложений по предупреждению хищений на производстве;</li> <li>– соответствие порядка проведения инвентаризации действующим правилам;</li> <li>– точность выбора методов обучения, инструктирования;</li> <li>– актуальность составленной программы обучения персонала;</li> <li>– оценивать результаты</li> </ul>	
--------------	---	--



	обучения	
<p><b>ОК 01</b> Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– точность распознавания сложных проблемных ситуаций в различных контекстах;</li> <li>– адекватность анализа сложных ситуаций при решении задач профессиональной деятельности;</li> <li>– оптимальность определения этапов решения задачи;</li> <li>– адекватность определения потребности в информации;</li> <li>– эффективность поиска;</li> <li>– адекватность определения источников нужных ресурсов;</li> <li>– разработка детального плана действий;</li> <li>– правильность оценки рисков на каждом шагу;</li> <li>– точность оценки плюсов и минусов полученного результата, своего плана и его реализации, предложение критериев оценки и рекомендаций по улучшению плана</li> </ul>	<p><b>Текущий контроль:</b> экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заданий для практических/ лабораторных занятий;</li> <li>- заданий по учебной и производственной практике;</li> <li>- заданий для самостоятельной работы,</li> <li>- курсовой работы</li> </ul> <p><b>Промежуточная аттестация:</b> экспертное наблюдение и оценка в процессе выполнения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практических заданий на зачете/экзамене по МДК;</li> <li>- заданий экзамена по модулю;</li> <li>- экспертная оценка защиты отчетов по учебной и производственной практикам</li> </ul>
<p><b>ОК. 02</b> Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– оптимальность планирования информационного поиска из широкого набора источников, необходимого для выполнения профессиональных задач;</li> <li>– адекватность анализа полученной информации, точность выделения в ней главных аспектов;</li> <li>– точность</li> </ul>	

	<p>структурирования отобранной информации в соответствии с параметрами поиска;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– адекватность интерпретации полученной информации в контексте профессиональной деятельности;</li> </ul>	
<p><b>ОК.03</b> Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуальность используемой нормативно-правовой документации по профессии;</li> <li>– точность, адекватность применения современной научной профессиональной терминологии</li> </ul>	
<p><b>ОК 04.</b> Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективность участия в деловом общении для решения деловых задач;</li> <li>– оптимальность планирования профессиональной деятельности</li> </ul>	
<p><b>ОК. 05</b> Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– грамотность устного и письменного изложения своих мыслей по профессиональной тематике на государственном языке;</li> <li>– толерантность поведения в рабочем коллективе</li> </ul>	
<p><b>ОК 06.</b> Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– понимание значимости своей профессии</li> </ul>	
<p><b>ОК 07.</b> Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– точность соблюдения правил экологической безопасности при ведении профессиональной деятельности;</li> <li>– эффективность обеспечения ресурсосбережения на рабочем месте</li> </ul>	

<p><b>ОК. 09</b> Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности</p>	<p>– адекватность, применения средств информатизации и информационных технологий для реализации профессиональной деятельности</p>	
<p><b>ОК 10.</b> Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках</p>	<p>– адекватность понимания общего смысла четко произнесенных высказываний на известные профессиональные темы); – адекватность применения нормативной документации в профессиональной деятельности; – точно, адекватно ситуации обосновывать и объяснить свои действия (текущие и планируемые); – правильно писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы</p>	

### 3. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

#### 3.1. Административная контрольная работа проходит в форме тестирования

##### Тест 1

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
  - а) планирование;
  - б) прогнозирование;
  - в) мотивация;
  - г) составление отчетов;
  - д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
  - а) вспомогательных рабочих;
  - б) сезонных рабочих;
  - в) младший обслуживающий персонал;
  - г) руководителей, специалистов;
  - д) основных рабочих.
3. К японскому менеджменту персонала не относится:
  - а) пожизненный найм на работу;
  - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
  - в) коллективная ответственность;
  - г) неформальный контроль;
  - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
  - а) «Экономика труда»;
  - б) «Транспортные системы»;
  - в) «Психология»;
  - г) «Физиология труда»;
  - д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
  - а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
  - б) найма рабочих на предприятие;
  - в) отбора персонала для занимания определенной должности;
  - г) согласно действующему законодательству;
  - д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
  - а) на разработку новых видов продукции;
  - б) на определение стратегического курса развития предприятия;
  - в) на создание дополнительных рабочих мест;
  - г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

## **Тест 2**

1. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

- г) понижение рабочего в должности;
  - д) повышение рабочего в должности.
2. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
  - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
  - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
  - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
  - д) перечень всех профессий.
3. Какой раздел не содержит должностная инструкция?
- а) «Общие положения»;
  - б) «Основные задачи»;
  - в) «Должностные обязанности»;
  - г) «Управленческие полномочия»;
  - д) «Выводы».
4. Интеллектуальные конфликты основаны:
- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
  - б) на столкновенье вооруженных групп людей;
  - в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
  - г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
  - д) на противостоянии справедливости и несправедливости.
5. Конфликтная ситуация - это:
- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
  - б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
  - в) состояние переговоров в ходе конфликта;
  - г) определение стадий конфликта;
  - д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.
6. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:
- а) начало;
  - б) развитие;
  - в) кульминация;
  - г) окончание;
  - д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.
7. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:
- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

8. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

9. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

10. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

### **Тест 3**

1. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;

- г) обеспечивающая;
  - д) стратегическая.
2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:
- а) школа научного управления;
  - б) классическая школа или школа административного управления;
  - в) школа человеческих отношений;
  - г) школа науки о поведении;
  - д) школа науки управления или количественных методов.
3. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
  - б) совокупность работающих специалистов;
  - в) совокупность устраивающихся на работу;
  - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
  - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
4. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
  - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
  - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
  - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
  - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
5. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
  - б) теория ожидания В. Врума;
  - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
  - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
  - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
6. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
  - б) мера ожидания;
  - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
  - г) мера ценности или приоритетности;
  - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
7. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
  - б) теории ожидания В. Врума;
  - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;



- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

#### Тест 4

1. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
  - а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
  - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
  - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
  - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
2. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
  - а) Б. Ф. Скиннера;
  - б) С. Адамса;
  - в) В. Врума;
  - г) модель Портера — Лоулера;
  - д) Ф. Герцберга.
3. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
  - а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
  - б) человек ответственный;
  - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
  - г) человек стремится делегировать полномочия;
  - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.
4. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?
  - а) физиологические;
  - б) защищенности и безопасности;
  - в) принадлежности и причастности;
  - г) признание и уважение;
  - д) самовыражение.
5. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:
  - а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
  - б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
  - в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
  - г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
  - д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;
6. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:
  - а) две;

- б) три;
  - в) четыре;
  - г) пять;
  - д) шесть.
7. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
  - б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
  - в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
  - г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
  - д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.
8. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?
- а) «стиль поддержки»;
  - б) «инструментальный» стиль;
  - в) стиль ориентированный «на достижение»;
  - г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
  - д) стиль «предлагать».
9. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?
- а) стиль «давать указания»;
  - б) «продавать указания»;
  - в) «информировать».
  - г) «участвовать»;
  - д) «делегировать»;
10. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:
- а) три;
  - б) четыре;
  - в) пять;
  - г) шесть;
  - д) семь.

### Тест 5

1. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?
- а) «страх перед бедностью»;
  - б) «Команда»(групповое управление) ;
  - в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
  - г) «Власть – подчинение – задача»;

д) «Посредине пути»;

2. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

3. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

4. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

5. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

6. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

7. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;

д) апробация.

8 Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

### Тест 6

1. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

2. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

3. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

4. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

5. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;

- б) аграрные биржи;
  - в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
  - г) фонды содействия предпринимательству;
  - д) собственники интеллектуального труда.
6. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:
- а) биржи труда;
  - б) аграрные биржи;
  - в) фонды и центры занятости;
  - г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
  - д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);
7. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:
- а) семантические;
  - б) коммуникативные;
  - в) невербальные;
  - г) вербальные;
  - д) профессиональные.
8. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:
- а) объединение по интересам и целям;
  - б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
  - в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
  - г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
  - д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

### **Тест 7**

1. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:
- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
  - б) коэффициент тарифной сетки;
  - в) производительность труда;
  - г) годовая заработная плата;
  - д) величина человеческого капитала.
2. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:
- а) здоровье человека;
  - б) образование;
  - в) профессионализм;

- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

3. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

4. Разделение труда предусматривает:

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;
- д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

5. Нормированное рабочее время включает:

- а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
- б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

6. Норма выработки основана:

- а) на установлении норм расходов времени;
- б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;
- в) на установлении норм расходов работы;
- г) на времени обслуживания рабочего места;
- д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

## Тест 8

1. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:
  - а) интервьюирования;
  - б) анкетирования;
  - в) социологического опроса;
  - г) тестирования;
  - д) наблюдения.
2. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:
  - а) мотив;
  - б) потребности;
  - в) притязания;
  - г) ожидания;
  - д) стимулы.
3. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:
  - а) мотив;
  - б) потребности;
  - в) притязания;
  - г) ожидания;
  - д) стимулы.
4. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:
  - а) различные методы стимулирования;
  - б) методы информирования;
  - в) методы убеждения;
  - г) методы административного принуждения;
  - д) экономические методы.
5. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:
  - а) уровень квалификации работников аппарата управления;
  - б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
  - в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
  - г) уровень организационной культуры;
  - д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

## Тест 9

1. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

2. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

3. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;
- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

4. Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица



**Промежуточная аттестация по МДК 06.01 Оперативное управление деятельностью подчиненного персонала в форме экзамена.**

**Теоретические вопросы на экзамен**

1. Отраслевые особенности организаций индустрии питания, их функции и основные направления деятельности.
2. Классификация организаций питания по характеру деятельности, типам, мобильности, способам организации производства продукции общественного питания, уровню обслуживания (классам), их характеристика, основные классификационные признаки, возможные направления специализаций.
3. Требования к организациям питания различного типа (ГОСТ 30389-2013 Услуги общественного питания).
4. Производственная и организационная структура организаций питания. Подразделения, службы организаций питания, их характеристика, функции.
5. Актуальные направления, тенденции ресторанной моды в области ассортиментной политики.
6. Виды меню и их характеристика. Сезонность кухни и меню.
7. Порядок, принципы разработки меню в соответствии с типом, классом организации питания, его концепцией.
8. Последовательность расположения блюд в меню. Требования к оформлению меню в соответствии с типом организации питания, формой и уровнем обслуживания.
9. Составление описаний блюд для меню. Стиль оформления меню в соответствии с профилем и концепцией организации питания.
10. Порядок ведения расчетов, необходимых для составления меню.
11. Правила расчета выхода порций блюд меню с учетом заказа, формы обслуживания, контингентом ожидаемых гостей.
12. Анализ спроса на новую кулинарную и кондитерскую продукцию, оптимизация меню, совершенствование ассортимента.
13. Ресурсное обеспечение организации питания: виды ресурсов, характеристика, влияние на выполнение производственных заданий (программы).
14. Особенности ресурсного обеспечения организаций питания с полным технологическим циклом, доготовочных.
15. Обеспеченность товарными, трудовыми ресурсами.
16. Материально-техническое обеспечение организации питания. Оценка наличия и правила расчета потребности в ресурсах для выполнения производственных заданий (программы).
17. Современные тенденции в области обеспечения сохранности товарных запасов, материально-технической базы организации питания.

18. Учет расхода товарных запасов. Программное обеспечение управления расходом продуктов

19. Инвентаризация товарных запасов. Правила проведения. Материальная ответственность за сохранность материальных ценностей. Составление актов списания (потерь при хранении) запасов, продуктов.

20. Категории производственного персонала организации питания. Основные критерии оценки персонала, учитываемые при подборе и расстановке кадров, назначениях и перемещениях.

21. Организация деятельности персонала: определение состава и содержания деятельности, прав и ответственности, взаимодействия в процессе труда членов трудового коллектива. Делегирование полномочий (четкое распределение обязанностей и ответственности).

22. Основные функции управления производственным подразделением организации питания. Методы управления персоналом в ресторанном бизнесе.

23. Процесс аттестации работников предприятия. Отбор работников, наиболее подходящих для выполнения определенных задач и их обучение.

24. Виды, формы и методы мотивации персонала. Использование материального стимулирования.

25. Психологические типы характеров работников. Формирование команды, подбор работников, командные роли и техники.

26. Стили управления. Методы предотвращения и разрешения проблем в работе подчиненного персонала. Методы дисциплинарного воздействия

27. Профессиональные стандарты как основа разработки должностных обязанностей персонала.

28. Сертификация квалификаций работников индустрии питания на соответствие профессиональным стандартам.

29. Принципы и виды планирования работы. Планирование работы на день подчиненного персонала.

30. Формирование производственных заданий (программы) с учетом заказов потребителей. Расчет сырья и продуктов, выхода готовой кулинарной продукции в соответствии с производственным заданием (программой).

31. Правила разработки плана-меню, наряда-заказа. Метод расчета отходов и потерь сырья и пищевых продуктов при производстве продукции общественного питания

32. Нормирование труда в организациях питания, виды норм выработки. Нормированный и ненормированный рабочий день.

33. Методика расчета численности поваров, кондитеров, пекарей, других работников, выполняющих производственное задание (программу).

34. Основные производственные показатели: производственная мощность организации питания, товарооборот, производительность труда.

35. Производственная мощность. Товарооборот. Виды товарооборота: розничный, оптовый, оборот по продукции собственного производства и покупным товарам.

36. Производительность труда, факторы роста.

37. Калькуляция цен на кулинарную и кондитерскую продукцию собственного производства. Методика расчета и порядок оформления калькуляционной карточки.

38. Порядок заполнения документов на отпуск сырья, продуктов, полуфабрикатов со склада на производство, их учету и расходу в процессе производства.

39. Порядок заполнения документов по реализации и отпуску изделий кухни. Оформление товарного отчета

40. Порядок заполнения документов на отпуск готовой продукции и полуфабрикатов с производства в бары (буфеты), филиалы, магазины кулинарии и другие структурные подразделения

41. Программное обеспечение управления расходом продуктов и движением готовой продукции

42. Технологические документы на продукцию общественного питания. Общие требования к оформлению, построению и содержанию.

43. Значение координации деятельности подчиненного персонала с другими службами и подразделениями организации питания. Координация – как средство оптимизации производственных процессов организации питания.

44. Методы осуществления взаимосвязи между подразделениями организации питания. Координация работы бригады поваров (кондитеров) с деятельностью служб снабжения, обслуживания и другими структурными подразделениями организации питания.

45. Организация процессов производства и подготовки к реализации кулинарной и кондитерской продукции организаций питания различного типа, специализации, методов обслуживания, работающих на сырье, полуфабрикатах, комбинированных.

46. Характеристика и техническое оснащение производственных помещений организаций питания с цеховой (заготовочного, холодного, горячего) и бесцеховой структурой (рабочих зон кухни ресторана) и кондитерского цеха. Общие требования к организации рабочих мест.

47. Особенности организации и технического оснащения процессов отпуска продукции собственного производства для различных способов реализации и методов обслуживания: потребления на месте (самообслуживание через раздаточные линии, «шведский стол», «салат-бар», прилавки, обслуживание официантами, барменами); отпуска на вынос по заказам потребителей; вне организации питания (в раздаточных и доготовочных, при оказании кейтеринга в виде выездного обслуживания и др.).

48. Особенности организации отпуска готовой продукции из кухни для различных способов подачи блюд, кулинарных изделий, закусок: французского, русского, английского, комбинированного.

49. Организация и техническое оснащение процессов хранения готовой кулинарной продукции: термостатирование, интенсивное охлаждение, шоковая заморозка

50. Нормативно-правовое обеспечение текущей деятельности подчиненного персонала. Требования охраны труда, пожарной и техники безопасности к выполнению работ.

51. Требования к процедурам обеспечения безопасности продукции и услуг, основанным на принципах ХАССП (ГОСТ 30390-2013). Контроль соблюдения регламентов, инструкций, стандартов чистоты.

52. Обеспечение условий для наиболее полной реализации потенциала (умений и компетенций) членов трудового коллектива. Распределение заданий по объему и требуемому времени с учетом сроков исполнения заданий в стандартных и нестандартных ситуациях.

53. Правила учета рабочего времени подчиненного персонала. Обеспечение взаимосвязи между отдельными работниками в процессе выполнения заказа.

54. Контроль качества продукции и услуг: объекты контроля, их периодичность, формы и методы контроля. Органолептическая оценка качества пищи. Риски в области приготовления и реализации кулинарной и кондитерской продукции, пути их минимизации.

55. Особенности контроля качества пищи в детском, школьном питании. Лабораторный контроль, методы, показатели качества, подвергаемые контролю.

56. Отбор проб для лабораторных исследований качества и безопасности готовой кулинарной и кондитерской продукции.

57. Анализ потребности персонала в обучении. Планирование обучения поваров, кондитеров, пекарей, определение способов, направлений обучения. Разработка инструкций, регламентов

58. Формы и методы профессионального обучения на рабочем месте. Инструктирование, обучение персонала на рабочем месте.

59. Виды инструктажей, их назначение. Мастер-классы, тренинги, тематические инструктажи: правила их проведения, назначение, эффективность. Роль наставничества в обучении на рабочем месте.

60. Анализ, оценка результатов обучения. Определение критериев оценки, разработка оценочных заданий, ведение документации по ведению обучения и оценке результатов.

**ПП.06– практика по профилю специальности.** Сдается отчет по практике. Форма оценивания - дифференцированный зачет. Каждому студенту выдается индивидуальное задание, в соответствии с предприятием, на котором проходит практику.

**Квалификационный экзамен по ПМ.06.** Подготавливается пакет билетов, состоящих из трех заданий.

### **Пакет экзаменатора**

#### **Билет 1**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для ресторана при гостинице на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Изумруд» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана класса люкс (холодный цех) (20 минут)

#### **Билет 2**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерской на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Пирамида» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координации действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана класса люкс (горячий цех) (20 минут)

#### **Билет 3**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для ресторана при аэровокзале на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Петрушка» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана высшего класса (холодный цех) (20 минут)

#### **Билет 4**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерское на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Сириус» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана высшего класса (горячий цех) (20 минут)

### **Билет 5**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 120 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Горянка» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого их них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана первого класса (холодный цех) (20 минут)

### **Билет 6**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при производственном предприятии на 120 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Атмосфера» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана первого класса (горячий цех) (20 минут)

### **Билет 7**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для общедоступной столовой на 60 посадочных мест (20 минут)

Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Зарница» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого их них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по

планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана первого класса при аэровокзале (20 минут)

### **Билет 8**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Петрушка» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана при вокзале (20 минут)

### **Билет 9**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Атмосфера» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню ресторана класса люкс при гостинице, завтрак – шведская линия (20 минут)

### **Билет 10**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Петрушка» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню кафе (20 минут)

### **Билет 11**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для ресторана на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Фристайл» является молочным мини заводом. Данное предприятие имеет молочный цех, цех по изготовлению творожной продукции, сырный цех, цех по изготовлению сладостей на основе молока. Для четкой организации работы на предприятии есть ряд отделов - финансовый, плановый, маркетинговый, производственный, которые непосредственно возглавляет директор. Руководители отделов осуществляют непосредственное руководство производством, каждый из них выступает в качестве единоначальника в соответствующем производстве, но приходится постоянно согласовывать текущие вопросы производства, экономики, кадров с соответствующими функциональными службами. (20 минут)  
Задание 3 Составить меню детского кафе (20 минут)

### **Билет 12**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для специализированного ресторана на 140 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню молодёжного кафе (20 минут)

### **Билет 13**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 (20 минут)

Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Фристайл» является молочным мини заводом. Данное предприятие имеет молочный цех, цех по изготовлению творожной продукции, сырный цех, цех по изготовлению сладостей на основе молока. Для четкой организации работы на предприятии есть ряд отделов - финансовый, плановый, маркетинговый, производственный, которые непосредственно возглавляет директор. Руководители отделов осуществляют непосредственное руководство производством, каждый из них выступает в качестве единоначальника в соответствующем производстве, но приходится постоянно согласовывать текущие вопросы производства, экономики, кадров с соответствующими функциональными службами. (20 минут)

Задание 3 Составить меню кафе-кофейни (20 минут)

### **Билет 14**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной пельменной на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и



производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню кафе-кондитерской (20 минут)

### **Билет 15**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для ресторана восточной кухни на 80 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню кафе-мороженого (20 минут)

### **Билет 16**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной шашлычной на 70 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню гриль-бара (20 минут)

### **Билет 17**

Задание 1 Составьте план производства блюд на год для общедоступной столовой на 100 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню фитобара (20 минут)

### **Билет 18**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для специализированного ресторана на 150 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню специализированной закусочной шашлычной (20 минут)

### **Билет 19**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для специализированного ресторана на 80 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню организации питания быстрого обслуживания (20 минут)

### **Билет 20**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для ресторана при аэровокзале на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню закусочной общего типа (20 минут)

### **Билет 21**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кондитерской на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для

достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню общедоступной столовой (20 минут)

### **Билет 22**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерское на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Предприятие «Мираж» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора есть два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и реализации, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а так же конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решения, высокий уровень профессионализма персонала. (20 минут)

Задание 3 Составить меню столовой при офисе (20 минут)

### **Билет 23**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 120 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню столовой при промышленном предприятии (меню со свободным выбором блюд) (20 минут)

### **Билет 24**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню столовой при промышленном предприятии, реализующей комплексные обеды (20 минут)

### **Билет 25**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерской на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе проектно - сметного института «Геосмет» стоит генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями. (20 минут)

Задание 3 Составить меню при вузе (столовая для студентов и обслуживающего персонала, питания по абонементам) (20 минут)

### **Билет 26**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерское на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Сириус» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню при вузе, профессорско-преподавательский зал (20 минут)

### **Билет 27**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для столовой при учебном заведении на 120 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Пирамида» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню при вузе, профессорско-преподавательский зал (20 минут)

### **Билет 28**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной на 60 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Изумруд» стоит генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого их них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и посет персональную

ответственность за деятельность коллектива. Отсутствие подразделений по планированию производством и подготовке решений является проблемой в структуре управления данного предприятия. (20 минут)

Задание 3 Составить меню столовой при колледже (20 минут)

### **Билет 29**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для закусочной на 40 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Пирамида» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню домашней кухни (20 минут)

### **Билет 30**

Задание 1 Рассчитать количество потребителей и количество блюд для кафе-кондитерское на 50 посадочных мест (20 минут)

Задание 2 Определить и построить структуру данного предприятия в соответствии со следующими данными:

Во главе ООО «Сириус» стоит директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании восемь сотрудников. Каждая структурная единица специализируется на выполнении определенной функции. Выполнение распоряжений руководителя осуществляется в пределах его полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению. (20 минут)

Задание 3 Составить меню столовой при колледже (20 минут)

## **Организация контроля и оценки уровня освоения программы учебной дисциплины**

Критерии оценки ответа в устной или письменной форме:

**Оценка «отлично»** - полное изложение полученных знаний в устной или письменной форме, в соответствии с требованиями учебной программы; правильное определение специальных понятий; владение терминологией; полное понимание материала; умение обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; последовательное и полное с точки зрения технологии выполнения работ изложение материала.

**Оценка «хорошо»** - изложение полученных знаний в устной или письменной форме, удовлетворяющее тем же требованиям, что и для оценки «5»; наличие несущественных терминологических ошибок, не меняющих суть раскрываемого вопроса, самостоятельное их исправление; выполнение заданий с небольшой помощью преподавателя.

**Оценка «удовлетворительно»** - изложение полученных знаний неполное; неточности в определении понятий или формулировке технологии или структуры; недостаточно глубокое и доказательное обоснование своих суждений и приведение своих примеров; непоследовательное изложение материала.

### Критерии оценки качества выполнения практических работ:

**Оценка «отлично».** Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Учащиеся работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки. Работа оформляется аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме.

**Оценка «хорошо».** Практическая работа выполняется учащимися в полном объеме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные преподавателем источники знаний, включая страницы учебника, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочных сборников. Работа показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежности в оформлении результатов работы.

**Оценка «удовлетворительно».** Практическая работа выполняется и оформляется учащимися при помощи преподавателя или хорошо подготовленными и уже выполнившими на «отлично» данную работу студентов. На выполнение работы затрачивается много времени (можно дать возможность доделать работу дома). Студенты показывают знания теоретического материала, но испытывают затруднение при самостоятельной работе с формулами, допускают ошибки в вычислениях/

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в том случае, когда студенты не подготовлены к выполнению этой работы. Полученные результаты не позволяют сделать правильных выводов и полностью расходятся с поставленной целью. Показывается плохое знание теоретического материала и отсутствие необходимых умений. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой подготовки.

### Выполнение тестовых заданий

Процент результативности (правильных ответов)	Балл (отметка)	Вербальный аналог
95 ÷ 100%	5	отлично
80 ÷ 94%	4	хорошо
60 ÷ 79%	3	удовлетворительно
менее 60%	2	неудовлетворительно

### **Условия выполнения заданий**

- 1.Время выполнения задания мин./час \_\_\_\_\_ 45 мин.
- 2.Требования охраны труда: \_\_\_нет\_\_\_
- 3.Оборудование: калькулятор
- 4.Литература для экзаменующихся (справочная, методическая и др.) - нет
- 5.Дополнительная литература для экзаменатора (учебная, нормативная и т.п.) - нет

#### **4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ, ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

##### **Библиотека КПТ**

1. Радченко Л.А. «Организация производства на предприятиях общественного питания».- М.; Феникс,2018 г.
2. С.Ю.Мальгина, Ю.Н.Плешкова, Организация работы структурного подразделения предприятий общественного питания, ИЦ Академия, 2017 г
3. Т.В. Зайцева, Управление персоналом, учебник, Инфра-М, 2019 г.

##### **Электронная библиотека**

1. Грибов, В.Д. Управление структурным подразделением организации + eПриложение: Тесты. : учебник / Грибов В.Д. — Москва : КноРус, 2019. — 277 с. — (СПО). — ISBN 978-5-406-07062-8. — URL: <https://book.ru/book/931917>
2. Управление персоналом (для СПО). Учебное пособие : учебное пособие / Н.В. Федорова. — Москва : КноРус, 2018. — 215 с. <https://www.book.ru/book/930119>
3. Управление персоналом : учебное пособие / А.Я. Кибанов и др. — Москва : КноРус, 2018. — 201 с. <https://www.book.ru/book/927766>
4. Управление персоналом (СПО). Учебное пособие : учебное пособие / С.А. Шапиро, И.А. Епишкин. — Москва : КноРус, 2018. <https://www.book.ru/book/930276>