

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 16.06.2026 16:22:01
Уникальный программный ключ:
990bea3aeec48c23bd8699e48288f8d19606600

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора института
перспективной инженерии
канд.техн. наук, доцент
Порохня А.А.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

Трудовые ресурсы на автомобильном транспорте

Направление подготовки	23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов		
Направленность (профиль)	Автомобили и автомобильное хозяйство		
Год начала обучения	2026 г.		
Форма обучения	очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	5	5	

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовые ресурсы на автомобильном транспорте:» студентов, обучающихся по направлению подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов (профиль «Автомобили и автомобильное хозяйство») очно-заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Трудовые ресурсы на автомобильном транспорте»

Разработчик: Порохня А.А., профессор ДФМиИК

3. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Члены экспертной группы:

Председатель: Братченко Н.Ю. – председатель УМК ИПИ;

Члены комиссии:

Буравлев С.С. – и.о. директора департамента функциональных материалов и инженерного конструирования, член УМК ИПИ;

Землянушнова Н.Ю. – доцент департамента функциональных материалов и инженерного конструирования, член УМК ИПИ.

Представитель организации-работодателя:

Глускин И.Р., генеральный директор ООО КПК «АВТОКРАНСЕРВИС».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов профиль «Автомобили и автомобильное хозяйство» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Трудовые ресурсы на автомобильном транспорте» .

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№ п/п	Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
		Минимальны й уровень не достигнут (Неудовлетво рительно) 2 балла	Минимальны й уровень (удовлетворит ельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ПК-2 Оперативное управление основными и вспомогательными операциями производства сборки автотранспортных средств и их компонентов					
	Результаты обучения по дисциплине: ИД-2. ПК-2 Контроль соблюдения технологической дисциплины в процессе сборки автотранспортных средств и их компонентов	Поверхностн ые понятия об концептуальн ые основы управления человеческим и ресурсами; современные принципы и методы управления человеческим и ресурсами. Не знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента	Разрозненные знания элементов концептуальн ые основы управления человечески- ми ресурсами; современные принципы и методы управления человечески- ми ресурсами Знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента. Не уверенно знает закономернос ти формировани я кадровой политики.	Уверенные знания элементов концептуальн ые основы управления человечески- ми ресурсами; современные принципы и методы управления человечески- ми ресурсами Знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента; закономернос ти формировани я кадровой политики. Не уверенно знает механизмы воздействия на индивидуальн ое и групповое поведение работников.	Полные знания элементов кадровые технологии и процедуры; особенностей управления в органах государственн ой муниципально й власти

Компетенция: ПК-5 Организация самостоятельной деятельности и осуществление управления процессами постпродажного обслуживания и сервиса в рамках структурного подразделения (службы, отдела)

	<i>Результаты обучения по дисциплине:</i> ИД-1. ПК-5 Руководство проведением типовых работ и контроль выполнения стандартных процедур по постпродажному обслуживанию и сервису	Не умеет систематизировать и обобщать информацию о персонале. Слабо владеет способами организации обучения, переподготовки и повышения квалификации. Не умеет применять методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала.	Систематизирует и обобщает информацию о персонале; организует обучения, переподготовку и повышение квалификации сотрудников. Слабо владеет навыками применять методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. Не уверенно проводит анализ объектов исследований.	Уверенно выполняет работы по систематизации и обобщению информации о персонале; умеет организовать обучение, переподготовку и повышение квалификации сотрудников; применяет методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. С помощью руководителя проводит анализ результатов труда	Разрабатывает самостоятельные процедуры диагностирования кадровых проблемы в организации; применяет современные методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала
--	---	--	---	---	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	Старший мастер; Инженер технолог; Мастер подготовки производства; Мастер4 кассир	Назовите категории работников участка по работе с клиентами автоотсервисного предприятия мощностью от 16 до 20 постов	ПК-2
2.	Старший мастер; мастер; мастер ОТК.	Назовите категории линейного персонала автоотсервисного	ПК-2

		предприятия мощностью от 16 до 20 постов	
3.	Слесари по ремонту автомобилей; Рихтовщики; Газоэлектросварщики; Маляры; Слесарь по топливной аппаратуре; мойщики автомобилей	Назовите профессии основных рабочих универсальной станции технического обслуживания автомобилей	ПК-2
4.	Административные методы включают: организационно-стабилизирующие (законы, уставы, правила, инструкции, положения и др.), распорядительные (приказы, распоряжения), дисциплинарные (установление и реализация форм ответственности). Экономические методы - система мотивов и стимулов, побуждающих работников плодотворно трудиться на общее дело. Социальные методы - связаны с социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием. Воздействие осуществляется через нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, социальное планирование и социальную политику на предприятии.	Назовите основные методы управления персоналом предприятия	ПК-2
5.	➤ Оплата труда; ➤ Стимулирова	Назовите мотивационные составляющие, позволяющие реализовать социальные	ПК-2

	ние творчества; ➤ Возможность самореализации; ➤ Поддержка стремления сделать карьеру; ➤ Возможность реализации личных целей. с	потребности с точки зрения персонала организации	
6.	➤ Соблюдение психофизиологических и эргономических норм условий труда; ➤ Обеспечение социальной инфраструктуры; ➤ Техническая вооруженность труда в соответствии с последствиями достижениями науки; ➤ Здоровый социально-психологический климат в коллективе; ➤ Правовая защищенность.	Назовите составляющие нормальных условий труда, позволяющие реализовать социальные потребности с точки зрения персонала организации.	ПК-2
7.	$Ч = \frac{T_1 \cdot K_1}{\Phi_p}$ где T1 - годовая трудоемкость работы, определенная по типовым нормам, затрачиваемая на одного работающего службой управления персоналом; K1 - численность персонала организации; Фр - годовой фонд времени одного работника службы управления персоналом	Запишите формулу для расчета количества работников кадровой службы	ПК-5
8.	а	К персоналу инженерно-технической службы предприятий автомобильного транспорта относятся: а) инженеры, техники служащие и ремонтные рабочие;	ПК-5

		б) руководство предприятия, инженеры, служащие; в) ремонтные рабочие, водители и младший обслуживающие персонал.	
9.	а	Какая доля персонала автомобильного транспорта (с учетом времени затрачиваемого водителями на участие в ТО и ремонте) работает в ИТС?: а) 37% б) 20% в) 60% г) 75%	ПК-5
10.	а	Какова доля водителей в общем составе персонала автотранспортного предприятия общего пользования? а) 60% б) 80% в) 30%.	ПК-5
11.	а	Какая доля специалистов ИТС со средним профессиональным образованием рекомендуется штатным расписанием для АТП? А) 50% Б) 30% В) 20% Г) 90%»	ПК-5
12.	а	Кто из линейного персонала входит в структуру управления производством на СТОА мощностью от 6 до 10 рабочих постов: А) Старший мастер; Мастер; Мастер ОТК; Б) Начальник цеха; Начальник участка; Старший мастер; В) Инженер-технолог; Мастер-приемщик; Мастер подготовки производства; Кассир по приемке выручки;	ПК-5
13.	а	Какова средняя численность всего персонала СТОА приходится на 1 основное рабочее место: А) 2,5 человека; Б) 4 человека; В) 1,5 человека; Г) 1 человек.	ПК-2

14.	a	Причины, выражающие необходимость переподготовки внутри фирмы: А) нехватка квалифицированных кадров на национальном уровне; технические особенности, изменения, связанные с НТП, появление более совершенных процессов, информационных технологий; переход работников на другую должность; Б) отсутствие сертифицированных центров подковки кадров; наличие площадей для организации переподготовки кадров; В) выгодное расположение предприятия; наличие на предприятии отдела по работе с персоналом; изменение стоимости оплаты труда.	ПК-5
15.	a	К методам внутрифирменного обучения относятся. А) Ротация; система наставничества; чередование операций Б) Стажировки на ведущих предприятиях; прохождение онлайн-курсов; подбор персонала через рекрутинговые фирмы; В) Аттестация рабочих мест; обучение на площадках World Skills; обучение работников в центрах повышения квалификации.	ПК-2, ПК-5

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательной программе очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет знаниями элементов кадровые технологии и процедуры; особенностей управления в органах государственной муниципальной власти. Разрабатывает самостоятельно процедуры

диагностирования кадровых проблемы в организации; применяет современные методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. Уверенно владеет навыками построения траектории профессионального развития; методами и приемами управления персоналом

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо владеет знаниями концептуальных основ управления человеческими ресурсами; современные принципы и методы управления человеческими ресурсами. Знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента; закономерности формирования кадровой политики. Не уверенно знает механизмы воздействия на индивидуальное и групповое поведение работников. Уверенно выполняет работы по систематизации и обобщению информации о персонале; умеет организовать обучение, переподготовку и повышение квалификации сотрудников; применяет методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. С помощью руководителя проводит анализ результатов труда. С несущественными замечаниями владеет методами современной культурой управленческого мышления. Владеет навыками профессиональной организации труда, техникой работы с компьютерами, сбора, систематизации и обработки информации

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он неуверенно владеет знаниями элементов концептуальные основы управления человеческими ресурсами; современные принципы и методы управления человеческими ресурсами. Знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента. Не уверенно знает закономерности формирования кадровой политики. Систематизирует и обобщает информацию о персонале; организует обучения, переподготовку и повышение квалификации сотрудников. Слабо владеет навыками применять методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. Не уверенно проводит анализ объектов исследований. Не уверенно владеет методами современной культурой управленческого мышления. Не уверенно владеет навыками профессиональной организации труда, техникой работы с компьютерами, сбора, систематизации и обработки информации

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, который владеет поверхностные понятия об концептуальные основы управления человеческими ресурсами; современные принципы и методы управления человеческими ресурсами. Не знает способы построения подсистем управления персоналом в общей системе менеджмента. Не умеет систематизировать и обобщать информацию о персонале. Слабо владеет способами организации обучения, переподготовки и повышение квалификации. Не умеет применять методы и приемы отбора, подбора и оценки персонала. Не владеет знаниями современной культурой управленческого мышления; навыками профессиональной организации труда Слабо владеет техникой работы с компьютерами, сбора, систематизации и обработки информации.