

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО РГУПС)
Лиховской техникум железнодорожного транспорта -
РГУПС
(ЛиТЖТ – филиал РГУПС)

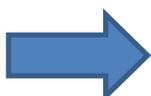


ОП.10 МЕНЕДЖМЕНТ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ

для обучающихся заочной формы обучения образовательных
организаций среднего профессионального образования

Специальность **23.02.01** Организация перевозок и управление
на транспорте (по видам)



*базовая подготовка среднего
профессионального образования*

Методические указания и задания на контрольную работу рассмотрены и одобрены на заседании Методического совета ЛиТЖТ-филиала РГУПС

Председатель В.И. Полухина

Составитель: преподаватель ЛиТЖТ – филиала РГУПС Е.В. Шурупова

ЛиТЖТ –филиал РГУПС
2015

Введение

В процессе изучения дисциплины «Менеджмент» необходимо решить следующие задачи: определить сущность и содержание управленческих решений и их роли в деятельности; выявить особенности принятия управленческих решений в современных социальных организациях; изучение закономерностей развития организационных систем; овладеть теоретическими знаниями и практическими навыками принятия управленческих решений; изучить основные методы принятия управленческих решений; сформировать профессиональное мышление, направленное на усвоение технологии принятия управленческих решений.

В соответствии с программой изучения дисциплины «Менеджмент» студенты заочного отделения специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте выполняют практическую работу «Принятие оптимального решения» и домашнюю контрольную работу.

Целью выполнения данной контрольной работы является углубление и систематизация знаний по рассматриваемой дисциплине, закрепление теоретических и практических основ изученного материала, формирование навыков и умения самостоятельной аналитической работы студента со специальной литературой, законодательными, нормативными материалами, первичными данными предприятий, применение процессного, системного и ситуационных подходов к принятию управленческих решений.

Целью данных методических указаний является выработка единого подхода к подготовке студентами контрольной работы, а также ознакомление их с требованиями к ее оформлению и содержанию.

В процессе выполнения контрольной работы студент должен:

- знать основные подходы и принципы принятия управленческих решений;
- знать критерии оценки эффективности управленческих решений;

– владеть опытом использования основных методов принятия управленческих решений в практических ситуациях, а также в ситуациях риска и неопределённости;

– уметь проектировать дерево альтернатив для многокритериальной задачи выбора оптимального пути достижения поставленной цели;

– уметь творчески и самостоятельно работать с литературой по соответствующей проблематике, а также уметь формировать собственное мнение;

– уметь сформулировать выводы по рассматриваемой теме.

Контрольная работа – это самостоятельная работа студента, которая требует серьёзной подготовки, является важнейшим средством изучения учебной дисциплины, повышения теоретического и методического уровня профессиональных знаний студентов.

Практическое занятие «Принятие оптимального решения».

Цель: Выработать оптимальный вариант управленческих решений на примере конкретной организации.

Методические указания

Каждое управленческое решение отвечает на ряд вопросов. Это - выбор, который должен сделать руководитель для того, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой им должности. Процесс принятия решений нельзя рассматривать отдельно от всего хода управления. Любые решения, которые принимаются в рамках организации, имеют свои последствия, как положительные, так и отрицательные. Известный специалист в области проблем управления Р. Кац высказывает мысль, что каждое управленческое решение может уравнивать настолько противоречивые ценности, цели и критерии, что с любой точки зрения они будут хуже оптимального. Каждое решение или выбор, затрагивающие всё предприятие, будет иметь негативные последствия для каких-то его частей.

Управленческое решение - психологический процесс, где не всегда срабатывает только логика или интуиция.

В самом ходе решения переплетаются и социальные установки, и личностные переменные, и интуиция, и эмоции.

В современной литературе существуют различные подходы к классификации, этапам и методам принятия решений.

Теоретики современного менеджмента склонны рассматривать по отдельности интуитивные и рациональные решения.

Под интуитивным решением понимается выбор сделанный только на основе ощущения, что он является правильным, и нет четкого объяснения такому выбору.

Рациональное решение проходит ряд его этапов:

- а) диагноз проблемы;
- б) формулировка ограничений и критериев для принятия решений;
- в) выявление альтернатив;
- г) окончательный выбор.

В данном практическом занятии необходимо разработать конкретные управленческие ситуации и принять правильное, на ваш взгляд, управленческое решение. Сделать вывод.

Можно, например, предложить следующие управленческие ситуации.

Ситуация 1. Требование повышенной заработной платы.

К вам приходят сотрудники с вопросом повышения заработной платы, ссылаясь при этом, что на другом предприятии они будут получать больше и уволятся, если вы её не увеличите. Что вы ответите?

а) Вы отказываете в повышении заработной платы, так как считаете их требования неправильными. Вы скорее смиритесь с нехваткой рабочей силы, чем вызовете недовольство других сотрудников, т. е. вы предпочитаете увольнение.

б) Удержите сотрудников от увольнения обещанием повысить зарплату с условием никому не говорить об этом.

в) Спросите сотрудника, является ли его зарплата справедливой в сравнении с его коллегами и на каком основании он требует её повышения? Вы объясните, что имеются определенные трудности, которые будут затем сняты и он может решить свою проблему. По вашему мнению, сотруднику неправильно была определена категория, и вы поставите вопрос о её пересмотре.

Ситуация 2. Отсутствие пунктуальности.

В вашем предприятии один из сотрудников регулярно по утрам опаздывает на работу. Вы как руководитель приходите вовремя и повода к опозданию не даете. Что вы сделаете, чтобы работник вовремя приходил на работу?

а) Утром вы ожидаете его прихода на работу около рабочего места и заставляете его исправиться и впредь такого не допускать.

б) С глазу на глаз объясняетесь с ним, при этом говорите, что отсутствие пунктуальности - плохая черта и что в других вопросах он может быть ненадежным, что он служит плохим примером для своих ; коллег и если он не исправится, то будет нести за это ответственность.

в) Вы вызовете сотрудника к себе и попросите объяснить причину опоздания. Если причина объективная, то все равно объясните, чтобы, впредь такого не было и он должен быть на работе вовремя. Объясните также, что это с его стороны некорректно, и к каким последствиям может привести низкая трудовая дисциплина, если все будут опаздывать.

Ситуация 3. Перевод сотрудника на работу в другое место.

В вашей сфере деятельности, из-за применения рационализаторского метода, освобождается одно место путём перевода сотрудника в другое подразделение с такими же условиями профессиональной деятельности.

Каких сотрудников вы выберете для перевода на другое место работы?

а) Вы выбрали молодого и хорошего сотрудника, который освоил свою работу, и является ценным для вас. И вы надеетесь, что и в другом месте он достигнет таких же хороших результатов труда, как и в вашем подразделении.

б) Вы решите перевести сотрудника, от которого давно хотели избавиться, т. к. он постоянно брюзжит и создает конфликтные ситуации в деле.

в) Выберите пожилого сотрудника, который ввиду болезни часто отсутствует на рабочем месте.

Ситуация 4. Делегирование права на принятие решения.

Корреспонденция в вашем подразделении обрабатывается неточно и недостаточно надежно.

а) Вы проверяете всю входящую и исходящую корреспонденцию для того, чтобы выявить важные проблемы и гарантировать правильность их решения.

б) Поручите обработку корреспонденции ответственному исполнителю, который информирует вас о важных проблемах, и предлагает в экстренных случаях их решение.

в) Поручите секретарю сортировать корреспонденцию и передавать вам письма, которые кажутся ему наиболее важными, прежде чем они будут направлены ответственному исполнителю.

Порядок выполнения и защиты контрольной работы

Контрольная работа является неотъемлемой частью учебного процесса. Она призвана углубить теоретические знания, полученные студентами в лекционных и практических занятиях.

Процесс выполнения контрольной работы начинается с выбора темы, который осуществляется в соответствии с утвержденной тематикой. Задание по контрольной работе выдаётся в сроки, установленные учебным планом.

Работа выполняется студентом в течение учебного семестра, в соответствии с календарным графиком. Вариант контрольной работы выбирается в соответствии с порядковым номером в журнале учебных занятий.

Студент раскрывает содержание контрольной работы в соответствии с последовательностью изложенных вопросов.

При подборе литературы целесообразно определить те источники, которые позволят наиболее полно раскрыть тематику вопроса, необходимо учитывать современность (год издания).

Студент сдает выполненную и окончательно оформленную контрольную работу на проверку преподавателю.

Если работа отвечает установленным требованиям, в установленные сроки, преподаватель ставит визу «к защите».

Работа не допускается к защите, если она не носит самостоятельного характера, основные вопросы не раскрыты, в тексте содержатся устаревшие, ошибочные положения, не правильно рассчитаны экономические показатели, работа оформлена не в соответствии со стандартом. В таком случае работа должна быть переработана. Изменение варианта не разрешается.

Студент, не выполнивший контрольную работу или получивший оценку «неудовлетворительно» при защите, к экзаменационной сессии не допускается.

При незначительной контрольной работе или значительных замечаниях студент производит доработку работы и вновь сдаёт её на проверку.

Методические указания по выполнению контрольных работ

Требования к оформлению контрольной работы

Контрольная работа должна быть оформлена в печатном виде, при оформлении необходимо соблюдать следующие параметры:

- объем – 8-10 листов;
- поля: верхнее – 2см., нижнее – 2см., левое – 3см., правое – 1,5см.;
- шрифт – 14, Times New Roman;
- интервал междустрочный – 1,5;
- установить автоматическую расстановку переносов;
- в меню «Абзац» интервалы перед, после, отступ слева, справа - 0.
- Контрольная работа, оформленная в печатном варианте, должна быть пронумерована (вверху справа), а также должна соответствовать следующей структуре:

- 1 лист – титульный;
- 2 лист – содержание;
- ответ на 1 вопрос контрольной работы;
- ответ на 2 вопрос контрольной работы;
- ответ на 3 вопрос контрольной работы;
- список использованной литературы.

Ответы на поставленные вопросы должны быть четкими и конкретными. Необходимо самостоятельно его формулировать на основе обобщенного, проанализированного материала и опыта практической работы, а не дублировать тексты учебников.

Выполненная студентом контрольная работа должна быть сдана в заочное отделение в соответствии с установленным графиком учебной работы (не позже, чем за 1 неделю до начала сессии), где она регистрируется и направляется преподавателю для проверки.

Процесс выполнения контрольной работы включает:

- подготовку к выполнению работы;
- написание,
- сдачу и защиту работы.

К сдаче зачета студент допускается только при зачетной и защищенной контрольной работе.

Выбор варианта и содержание контрольной работы

Выбор варианта контрольной работы осуществляется студентами в следующем порядке:

- по порядковому номеру в журнале учебных занятий;
- каждый из предлагаемых вариантов содержит:
 - ✓ теоретических вопроса
 - ✓ практическое задание

Варианты для выполнения контрольных работ

Вариант 1

Теоретический вопрос 1. Типология управленческих решений

Теоретический вопрос 2. Сущность программно-целевого подхода к принятию управленческих решений.

Задача. В результате внедрения инновационных технологий в деятельность предприятия, чистая прибыль организации увеличилась на 1762 тыс.руб., затраты на подготовку персонала составили 753 тыс.руб. Определить коэффициент экономической эффективности управленческого решения по внедрению инновационных технологий, если себестоимость выпускаемой продукции составляет 4381тыс.руб., а размер чистой прибыли 2015тыс.руб.

Вариант 2

Теоретический вопрос 1. Риск в управленческих решениях, способы его оценки.

Теоретический вопрос 2. Системный, ситуационный и процессный подходы как основа разработки и реализации управленческих решений.

Практическое задание. Постройте модель дерева целей организации по уровням управления. В качестве основной цели рассматривается максимизация чистой прибыли и увеличение рыночной стоимости предприятия.

Вариант 3

Теоретический вопрос 1. Методы прогнозирования в принятии управленческих решений.

Теоретический вопрос 2. Многоаспектность содержания управленческих решений.

Задача. Руководству предприятия представлены на рассмотрение два проекта внедрения технологической линии на производстве. Характеристика проектов дана в таблице:

Таблица -Характеристика организационных проектов

Показатели	Варианты проекта	
	А	В
Объем спроса, шт. / год	1 200	5000
Цена, усл.ед.	10 000	10 000
Затраты, усл.ед.		
• затраты на НИОКР	2 000 000	4 500 000
• обслуживание и ремонт	500 000	1 000 000
• общезаводские накладные расходы	1 000 000	2 500 000
• затраты на реализацию	1 000 000	2 000 000
Затраты на единицу продукции, усл.ед.		
• сырье, основные материалы	2000	2500
• прочие материалы	1 000	800
• заработная плата рабочих	3 700	3 000
• энергия на технологические нужды	500	400

Задание: Сравнить и принять управленческое решение по выбору наиболее эффективного варианта организационного проекта по внедрению технологической линии на производстве

Вариант 4

Теоретический вопрос 1. Оценка эффективности управленческих решений

Теоретический вопрос 2. Методы ситуационного анализа.

Задача. Предприятие располагает производственными мощностями для выпуска одного из трех новых видов продукции (пылесосов, стиральных машин, кухонных комбайнов). Ожидается, что на каждый вид продукции может быть четыре вида спроса. Таким образом, при различных спросах будут различные степени дохода. Необходимо принять управленческое решение о наиболее выгодном виде выпуска продукции, если вероятность первого варианта спроса — 0,6, а второго и третьего соответственно — 0,2 и 0,1, а четвертого 0,1

Исходные данные об эффективности выпуска представлены в таблице:

Вид продукции	Строс 1	Строс 2	Строс 3	Строс 4
Пылесосы	0,8	0,1	0,25	0,4
Стиральные машины	0,3	0,72	0,6	0,1
Кухонные комбайны	0,17	0,35	0,5	0,18

Вариант 5

Теоретический вопрос 1. Основные этапы процесса разработки управленческих решений:

Теоретический вопрос 2. Характеристика целей организации.

Задача. Фирма "Константа" приступила к выпуску нового оборудования для аэрокосмической промышленности. Было заказано выпустить 21000 единиц продукции, однако объем производства фирмы "Константа" снизился за год на 15%. Необходимо принять управленческое решение об эффективности данного проекта. Стал ли проект после этого убыточным, если цена единицы продукции — 52 у. е., а переменные затраты на единицу продукции — 45 у. е. Постоянные затраты — 136920 у. е

Вариант 6

Теоретический вопрос 1. Распределение ответственности при организации разработки решений.

Теоретический вопрос 2. Методы экспертной оценки: сущность, сфера применения, типовые задачи ими решаемые.

Задача. Осуществите выбор оптимального рискованного решения по критерию «максимакса». Ответ обоснуйте.

Варианты альтернатив принятия решений	Варианты ситуаций развития событий (возможная величина доходности)			
	1	2	3	4
A 1	230	150	110	160
A 2	160	210	155	140
A3	170	160	125	145
A4	200	185	175	145

Вариант 7

Теоретический вопрос 1. Условия обеспечения высокого качества и эффективности управленческих решений.

Теоретический вопрос 2. Сущность и основные этапы моделирования.

Задача. Группа экспертов из 9 человек коллективно принимает решение по определению параметров продукции (x_n), наиболее сильно влияющие на её конкурентоспособность: X_1 - реклама продукции; X_2 - качество исходного сырья; X_3 - упаковка; X_4 - применяемые технологии.

Необходимо определить степень важности (весомости) a_i каждого параметра, используя способ простой бальной оценки. Заполните таблицу и сделайте соответствующие выводы.

Таблица - Балловая оценка параметров экспертами

Параметры	Эксперты								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
X_1									
X_2									
X_3									
X_4									
Сумма баллов									

Вариант 8

Теоретический вопрос 1. Сущность и характеристика этапов ситуационного анализа.

Теоретический вопрос 2. Формализованные методы прогнозирования.

Задача. В результате внедрения инновационных технологий в деятельность производственного предприятия, чистая прибыль организации увеличилась на 1487 тыс.руб., затраты на подготовку персонала составили 573 тыс.руб. Определить коэффициент экономической эффективности управленческого решения по внедрению инновационных технологий, если себестоимость выпускаемой продукции составляет 3486 тыс.руб., а размер чистой прибыли 1896 тыс.руб.

Вариант 9

Теоретический вопрос 1. Организация контроля реализации управленческих решений.

Теоретический вопрос 2. Способы снижения риска при принятии управленческих решений

Задача. Осуществите выбор оптимального рискованного решения по критерию «максимина». Ответ обоснуйте.

Варианты альтернатив принятия решений	Варианты ситуаций развития событий (возможная величина доходности)			
	1	2	3	4
A 1	230	150	110	160
A 2	160	210	155	140
A3	170	160	125	145
A4	200	185	175	145

Вариант 10

Теоретический вопрос 1. Характеристика и отличительные особенности стратегических решений.

Теоретический вопрос 2. Условия применения метода «мозговой атаки» и метода «Дельфи» при принятии управленческих решений.

Задача. Оценивается конкурентоспособность 2-х товаров - А и Б по следующим важнейшим параметрам: по общим показателям, по маркетинговым и производственным по шкале от 1 до 10 баллов. Кроме того, взвешивается возможность каждого параметра продукции, поскольку они различным образом влияют на ее конкурентоспособность.

Таблица - Оценка экспертами товаров (балл)

Вид товаров	Оценка товара по показателям		
	по общим	по маркетинговым	по производственным
Товар А	2,5	3,0	1,5
Товар Б	3,0	1,5	2,0

Компания установила следующие весовые значения для общих характеристик - 4, для маркетинговых - 5, для производственных -3. Принять

управленческое решение по определению более конкурентоспособного товара с целью рекомендации его к долгосрочному производству.

Вариант 11

Теоретический вопрос 1. Лидерство и власть. Имидж менеджера.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение моего задания.

В. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

С. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые без согласования со мной.

Д. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Ситуация Б

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников Вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше всего загружен и распоряжусь: Вы возьмете эту работу, а Вы поможете делать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Ситуация Б

У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые не в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Задание 3 (студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Разработайте свою модель личных и деловых качеств, которыми должен обладать менеджер. Опишите характерные черты известного Вам менеджера, подтвердите их наличие его поведением в конкретных ситуациях. (Можно описать по газетной статье, с указанием газеты, № и даты выпуска).

Вариант 12

Теоретический вопрос 1. Конфликты в коллективе, их виды и пути их преодоления. Природа и причины стрессов.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

В. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

С. Прежде всего лично попытаюсь разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Д. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация А

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок. Нарушена трудовая дисциплина, в результате чего произведен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

А. Оставлю выяснения фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

В. Заподозренных в поступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

С. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Д. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация В

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего, установить контакт со сторонниками нового, не принимая доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на соперников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Опишите конфликтную ситуацию на Вашем предприятии, и как она разрешилась.

Вариант 13

Теоретический вопрос 1. Понятие, типы и характеристика организационных структур управления.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные отношения в коллективе, создать на работе атмосферу доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

В. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

С. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в своих должностных обязанностях, требователен к подчиненным.

Д. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели. Всегда стремится довести начатое дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация А

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. Первый быстро соглашается с мнением или расположением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

В. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

С. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает, неуживчив, труден в контакте.

Д. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, но не любит, когда ему мешают.

Ситуация В

Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо переукомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь эта их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по укомплектованию бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

Задание 3 (студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Опишите структуру Вашего предприятия и дайте рекомендации по ее усовершенствованию. (Можно в виде графика, схемы).

Вариант 14

Теоретический вопрос 1. Система методов управления на предприятии.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Когда Вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему Вы более склонны?

А. Вести разговоры близкие Вам по деловым и профессиональным интересам.

В. Задавать тон беседе, уточнять мнение по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

С. Разделять общую тему разговоров, навязывать свою точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать своих собеседников.

Д. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация А

Подчиненный второй раз не выполнил Ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрании коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Ситуация Б

Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо переукомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь эта их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по укомплектованию бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

Ситуация В

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников Вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше всего загружен и распоряжусь: «Вы возьмете эту работу, а Вы поможете делать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Ситуация В

У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые не в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Опишите основные методы управления на Вашем предприятии.

Вариант 15

Теоретический вопрос 1. Правила работы с группой. Мотивация и иерархия потребностей. Процессуальные теории мотивации.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего, установить контакт со сторонниками нового, не принимая доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на соперников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные

задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

Ситуация Б

Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые оживленно о чем-то беседуют, не обращая на вас никого внимания. Возвращаясь через 20 мин. вы видите ту же картину.

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха, Вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого попрошу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Разработайте ряд мотивирующих факторов для обучения на заочном отделении техникума и расположите их в порядке важности, для Вас начиная с самого важного № 1.

Вариант 16

Теоретический вопрос 1. Функции менеджмента: основные и косвенные.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые оживленно о

чем-то беседуют, не обращая на вас никого внимания. Возвращаясь через 20 мин. вы видите ту же картину.

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха, вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого попрошу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

Ситуация Б

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные отношения в коллективе, создать на работе атмосферу доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в своих должностных обязанностях, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели. Всегда стремится довести начатое дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация Б

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего, установить контакт со сторонниками нового, не принимая доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на соперников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

В) 1, 2 с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми. Психологический климат в коллективе;

Ситуация В

Вы получили одновременно два срочных задания: от Вашего непосредственного начальника и вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у Вас нет, необходимо начать срочно работу.

А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

В. Сначала буду выполнять задание наиболее важное на мой взгляд.

С. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Д. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуация В

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение моего задания.

В. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

С. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые без согласования со мной.

Д. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Сравните американскую и японскую модель управления. Какая по Вашему мнению наиболее подходит для России. Почему?

Вариант 17

Теоретический вопрос 1. Понятие и структура трудового коллектива. Стадии формирования и развития трудового коллектива. Теории «Х», «У», «Z» управления персоналом.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация А

Вы — начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо переукомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь эта их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по укомплектованию бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

Ситуация Б

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

Е. Первый быстро соглашается с мнением или расположением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Ф. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

Г. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает, неуживчив, труден в контакте.

Н. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, но не любит, когда ему мешают.

Ситуация Б

Подчиненный второй раз не выполнил Ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрании коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Ситуация В

Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию.

Е. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Ф. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

Г. Прежде всего лично попытаюсь разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Н. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация В

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок. Нарушена трудовая дисциплина, в результате чего произведен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

Е. Оставлю выяснения фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Ф. Заподозренных в поступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

Г. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Н. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Опишите, какие виды общения использует Ваш руководитель в своей деятельности.

Вариант 18

Теоретический вопрос 1. Информация и коммуникационный процесс в системе управления предприятием.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация Б

Вы получили одновременно два срочных задания: от Вашего непосредственного начальника и вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у Вас нет, необходимо начать срочно работу.

Е. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Г. Сначала буду выполнять задание наиболее важное на мой взгляд.

Г. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Н. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Ситуация Б

Когда Вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему Вы более склонны?

А. Вести разговоры близкие Вам по деловым и профессиональным интересам.

В. Задавать тон беседе, уточнять мнение по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

С. Разделять общую тему разговоров, навязывать свою точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать своих собеседников.

Д. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация В

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами.

Е. Первый стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные отношения в коллективе, создать на работе атмосферу доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Ф. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

Г. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в своих должностных обязанностях, требователен к подчиненным.

Н. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели. Всегда стремится довести начатое дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Ситуация В

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

І. Первый быстро соглашается с мнением или расположением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Ј. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

К. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает, неуживчив, труден в контакте.

Л. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, но не любит, когда ему мешают.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Какие виды информации используются при управленческом общении Вашим вышестоящим начальником?

Вариант 19

Теоретический вопрос 1. Личность. Характеристика индивидуальности человека.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе;

Ситуация Б

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение моего задания.

В. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

С. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые без согласования со мной.

Д. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

Ситуация В

Когда Вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему Вы более склонны?

А. Вести разговоры близкие Вам по деловым и профессиональным интересам.

В. Задавать тон беседе, уточнять мнение по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других.

С. Разделять общую тему разговоров, навязывать свою точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать своих собеседников.

Д. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Ситуация В

Подчиненный второй раз не выполнил Ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрании коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение актива. В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Составьте критериальную базу Вашего поведения относительно работы:

- Расположение
- Ценности
- Верования
- Принципы

Вариант 20

Теоретический вопрос 1. Роль факторов внутренней и внешней среды предприятия в управлении им.

Задание 2 студент должен рассмотреть с различных позиций.

А) с позиции руководителя, ориентированного на себя;

Б) с позиции руководителя, ориентированного на дело;

В) с позиции руководителя, ориентированного на отношения с людьми.

Психологический климат в коллективе.

Ситуация А

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников Вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше всего загружен и распоряжусь: « Вы возьмете эту работу, а Вы поможете делать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Ситуация А

У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые не в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ситуация Б

Между двумя Вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаюсь разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Ситуация Б

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок. Нарушена трудовая дисциплина, в результате чего произведен брак. Бригадире неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

А. Оставлю выяснения фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в поступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

Ситуация В

Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые оживленно о чем-то беседуют, не обращая на вас никого внимания. Возвращаясь через 20 мин. вы видите ту же картину.

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха, вскользь замечу, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого попрошу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

Задание 3(студент проявляет свои творческие способности, умение работать с литературой и организаторские способности)

Опишите формы и методы контроля на Вашем предприятии.

Вопросы для самоподготовки к зачету

1. Менеджмент, его сущность и содержание.
2. Менеджеры, их роли в организациях.
3. Современный руководитель; требования, к нему предъявляемые.
4. Основные направления менеджмента.
5. Принципы управления.
6. Основные (общие) функции управления.
7. Методы управления.
8. Зарубежный опыт управления.
9. Организация. Основные ресурсы организации.
10. Виды организаций.
11. Внутренняя среда организации.
12. Структура управления железнодорожным транспортом.
13. Макросреда и влияние ее факторов на деятельность организации.
14. Факторы микросреды.
15. Критерии успеха организации.
16. Планирование, его этапы.
17. Виды планов.
18. Бизнес-план, его структура и назначение.
19. Контроль. Виды и этапы контроля.
20. Организация деятельности.
21. Виды оргструктур.
22. Должностная инструкция.
23. Делегирование полномочий.
24. Типы темперамента и их влияние в системе «руководитель - подчиненный».
25. Рациональная организация труда руководителя.
26. Совещания. Их подготовка и проведение.
27. Самоменеджмент.
28. Связующие процессы в менеджменте.
29. Принятие управленческих решений.
30. Типы управленческих решений.

Список литературы

1. Пужаев А.В. Управленческие решения. Учебное пособие. М.: КноРус, 2012
2. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения. Учебник. – М.: ИНФРА - М, 2011. – 344 с.
3. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений: Учебник/ В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувикова.- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012.- 324 с.
4. Балдин К.В. Управленческие решения: Учебник/ К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин.- 7-е изд.- М.: издательско- торговая корпорация «Дашков и К», 2012.
5. Литвак Б.Г.. Разработка управленческого решения. Учебник. М.: Дело, 2008.- 440с
6. Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Методы принятия управленческих решений». Жоглина Е.В.
7. Ременников В.Б. Управленческие решения. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 351 с.
8. Шеметов П.В., Радионов В.В., Никифорова Л.Е. Управленческие решения. Технология, методы и инструменты. Учебное пособие. М.: Омега-Л, 2011.- 400с

Содержание

Введение.....	3
Практическое занятие « <i>Принятие оптимального решения</i> ».....	5
Порядок выполнения и защиты контрольной работы.....	8
Методические указания по выполнению контрольных работ.....	9
Варианты для выполнения контрольных работ.....	11
Вопросы для самоподготовки к зачету.....	34
Список литературы.....	35