**09.11.2021 Учебная группа 4ТМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей**

**Раздел 4. Менеджмент**

**Семинарское занятие №4**

**Тема 8. Управленческий контроль**

**Тема 9. Лидерство**

**Цели занятия:**

**- образовательная -** обобщить и закрепить знания по темам;

**- воспитательная** – воспитание интереса к выбранной специальности, привлечение студентов к самостоятельной творческой работе;

**- развивающая –** развитиеумения анализировать, сравнивать и обобщать полученную информацию, творчески мыслить.

**Задачи занятия:** закрепить теоретические знания по темам

**Мотивация:** выполнение заданий данного занятия способствует расширению кругозора будущего специалиста среднего звена в сфере организации перевозок и управления на автомобильном транспорте.

Фотографию ответов на тестовые вопросы в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма прислать на электронный адрес [**kravcova200167@mail.ru**](mailto:kravcova200167@mail.ru)в срок **до 8.00 11.11.2021**

**Тестовое задание**

**1. Поведение, ориентированное на контроль – это**

**(А)**Действия подчиненных направленные на то, что хочет увидеть руководство при проверке их деятельности

**(В)**Ориентирование на заниженные цели

**(С)**Использование того, что контролеры не знают досконально деятельность подчиненных им сотрудников

**(D)** ориентирование на завышенные цели

**2. На что в первую очередь должна опираться система контроля качества на современном предприятии?**

**(А)**На четко определенные нормы и допущения для конкретных процессов

**(В)**На оценку качества продукции рабочими в ходе производственного процесса

**(С)**На жесткий аппарат контроля на выходе продукции

**(D)** на проверку готовой продукции

**3. В чем основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля?**

**(А)**В объеме

**(В)**Во времени осуществления

**(С)**В методах

**(D)** в объеме и методах

**4. Самый трудный и дорогостоящий элемент контроля – это**

**(А)**Выбор стандартов

**(В)**Выбор подходящей единицы измерения

**(С)**Выбор критериев

**(D)** измерение результатов

**5. Система контроля в организации обычно состоит из**

**(А)**Предварительного, текущего и заключительного

**(В)**Текущего и заключительного

**(С)**Предварительного и заключительного

**(D)** только из текущего контроля

**6. Цели, которые могут быть использованы в качестве стандартов для контроля отличает следующее:**

**(А)**Высокий моральный уровень

**(В)**Временные рамки, конкретный критерий

**(С)**Использование косвенных проявлений

**(D)** временные рамки

**7. Для того, чтобы быть эффективным контроль должен быть**

**(А)**Всеобъемлющим

**(В)**Постоянно действующим

**(С)**Экономным

**(D)** независимым

**8. Предварительным контролем финансовых ресурсов организации является**

**(А)**Бюджет

**(В)**Заключение аудиторской организации

**(С)**Баланс

**(D)** финансовый отчет за прошедший период времени

**9. Целью контроля является**

**(А)**Проверка выполнения плана

**(В)**Сбор статистических сведений

**(С)**Усиление зависимости подчиненных

**(D)** обеспечение руководства информацией для корректировки плана

**10 Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?**

**(А)**Традиции

**(В)**Харизмы

**(С)**Через страх

**(D)** эксперта

**Практическое задание**

**Задание №1.**

Сейчас особое значение имеет контроль за выполнением планов предприятия. Его цель - убедиться в достижении намеченных результатов (запланированных показателей). Контроль осуществляется как высшим руководством фирмы так и руководством среднего и низового уровня менеджмента. При необходимости принимаются решения по исправлению положения.

Процесс контроля за выполнением планов включает следующие этапы:

1 ЭТАП: Установление контрольных показателей. "Чего мы хотим достичь?"

2 ЭТАП: Уточнение показателей рыночной деятельности. "Что происходит?"

3 ЭТАП: Анализ проделанной работы. "Почему так происходит?"

4 ЭТАП: Последующие корректирующие действия. "Что нужно сделать для исправления положения?"

**Задание №2.**

Люди являются неотъемлемым элементом контроля. Поэтому при разработке процедуры контроля менеджер должен принимать во внимание поведение людей. Неудачно спроектированные системы контроля могут сделать поведение работников ориентированным на них, т.е. люди будут стремиться к удовлетворению требований контроля, а не к достижению поставленных целей. Укажите принципы осуществления контроля, которые исключают негативное воздействие на поведение людей.

**Вопросы к обсуждению**:

1. Какова, по вашему мнению, роль контроля, его совершенствования в бизнесе?

2. Какие особенности в организации контроля за деятельностью предприятия в целом и за деятельность его составных звеньев характерны для российской практики?

3. Какие этапы и элементы контроля, по вашему мнению, имеют особое значение для обеспечения высокого конечного хозяйственного результата работы фирмы?

**Тема 9 Лидерство**

**Тестовое задание**

**1. На чем концентрирует внимание лидерство?**

1) Чтобы люди совершали правильные поступки;

2) Чтобы люди правильно поступали;

3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;

4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

**2. Основа действий лидера:**

1) План;

2) Видение;

3) Подсказки;

4) Все вышеперечисленное.

**3. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?**

1) Авторитарный;

2) Демократический;

3) Либеральный;

4) Смешанный.

**4. Синоним «авторитарному» стилю –**

1) Директивный;

2) Коллегиальный;

3) Формальный;

4) Анархический.

**5. Либеральный стиль руководства:**

1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;

2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;

3) Негативно воспринимается опытными работниками;

4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

**6. Что не характерно для авторитарного стиля?**

1) Эффективность и своевременность;

2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;

3) Большая вероятность принятия верного решения;

4) Способствует профессиональному росту всех работников.

**7. Одно из преимуществ демократического стиля –**

1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;

2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;

3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;

4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

**8. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?**

1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;

2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;

3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;

4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

**9. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?**

1) Это право главного управленца, ведь он главнее.

2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.

3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.

4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

**10. Что является главным мотиватором идей лидера?**

1) Цели руководства;

2) Забота о подчиненных;

3) Собственные желания и потребности;

4) Успешное завершение дела.

**Практическое задание:**

Используя теорию лидерства Херси-Бланчарда, проанализируйте приведенные ниже ситуации. Выберите в каждой из них наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

**Ситуация 1**

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Возможные способы воздействия:

- предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;

- вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;

- обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;

- предоставьте группу самой себе.

**Ситуация 2**

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией. Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;

- предоставьте членам группы возможность самим решить возникшие проблемы;

- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;

- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

**Ситуация 3**

Производительность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности. Возможные способы воздействия:

- позвольте группе самой определить направление своей работы;

- учтите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;

- перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;

- вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Сущность феномена лидерства.

2. Сравните различные подходы к определению лидерства.

3. Сходство и различие между менеджментом и лидерством.

4. Лидерство как наука и искусство.

5. Перечислите основные функции лидера. В чем их отличие от функций менеджера.

6. Сравните различные подходы к выделению типов лидеров.

7. Раскройте суть мотивационно-ценностного компонента личностного ресурса лидера.

8. Опишите интеллектуально-когнитивный и эмоциональный компонент в личностном ресурсе лидерской позиции.

9. Раскройте суть коммуникативно-поведенческого личностного ресурса лидера.

10. Опишите модель компетенций лидера.

11. Перечислите и опишите основные компетенции в реализации лидерской позиции.

12. Каковы источники власти лидера в организации?

Литература:

1. Казначеевская Г.Б.Менеджмент:Учебник для вузов.–Ростов на/Д:

Феникс, 2008.

2. Шегда А.В. Менеджмент: Учебник. – К.: Знания, 2004.

3. Иванов А.П. Менеджмент: Учебник.– СПб: Изд-во Михайлова В.А.,2002