**26.10.2021 Учебная группа 4ТМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей**

**Раздел 4. Менеджмент**

**Семинарское занятие №3**

**Тема 6. Организация как функция управления**

**Тема 7 Система мотивации**

**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**в срок **до 8.00 27.10.2021**

**Тема 6. Организация как функция управления**

**Тестовое задание**

**1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?**

**(А)**Быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу

**(В)**Иметь аналитический склад ума

**(С)**Быть предельно объективным и полагаться на факты и логику

**(D)** методичность в работе, прогнозирование будущего

**2. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители**

**(А)**Среднего уровням

**(В)**Низшего уровня

**(С)**Высшего, среднего и низшего уровня

**(D)** высшего уровня

**3. Основные функции управления**

**(А)**Планирование, контроль

**(В)**Планирование, организация, мотивация, контроль

**(С)**Организация, мотивация

**(D)** организация, мотивация, контроль

**4. Основным в управлении по целям является выработка целей**

**(А)**Сверху вниз по цепи инстанций

**(В)**Снизу вверх

**(С)**Снизу вверх и сверху вниз

**(D)** по матричной схеме

**5. Определите основные характеристики внешней среды для организации**

**(А)**Все перечисленное

**(В)**Взаимосвязанность факторов, сложность

**(С)**Сложность и подвижность

**(D)** взаимосвязанность и неопределенность

**6. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?**

**(А)**Для оптимального решения комплексной задачи

**(В)**Для сохранения «группового» стиля работы

**(С)**Для проверки квалификации рабочих

**(D)** все перечисленное

**7. Из перечисленных менеджеров: 1. Генеральный директор и члены правления. 2. Руководители самостоятельных органов. 3. Руководители цехов. К высшему звену управления относятся:**

**(А)**1, 2

**(В)**2

**(С)**1, 2, 3

**(D)** 1

**8. Что означает «принять решение»?**

**(А)**Перебрать все возможные альтернативы

**(В)**Перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы

**(С)**Отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы

**(D)** отдать распоряжение к реализации конкретного плана

**9. Линейная организация управления позволяет сформулировать управленческую структуру, которая является:**

**(А)**Гибкой

**(В)**Саморегулируемой

**(С)**Стабильной и прочной

**(D)** все перечисленное

**10. Почему именно США стали родиной современного управления?**

**(А)**Отсутствие проблем с происхождением, национальностью

**(В)**Поддержка идеи образования для всех, огромный рынок рабочей силы

**(С)**Образование монополий

**(D)** все перечисленное

**Практическое задание**

**Ситуация 1.**

Вы возложили на своего подчиненного, бригадира ремонтной организации, ответственность за обучение молодых работников. Для этого Вы предоставили ему определенные права. Некоторое время спустя, проходя мимо, Вы невольно становитесь свидетелем того, как он занимается с новичком, и обнаруживаете, что делает он это совершенно неправильно. Как Вы поступите?

**Ситуация 2.**

Существует важное дело, которое требует безотлагательного решения. Как Вы поступите в данной ситуации:

а) найдете сотрудника, для которого это дело имеет наибольшее значение, и назначите его ответственным за исполнение;

б) поручите выполнение менее загруженному сотруднику?

**Ситуация 3**. Вы поручаете выполнение задания своему подчиненному, зная, что только он в состоянии хорошо его выполнить. Но вдруг Вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу, и в результате задание к сроку не было выполнено. Вы вызываете к себе в кабинет обоих и говорите: ...

**Ситуация 4.**

Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему, используя другие средства. Вы понимаете, что его решение лучше Вашего. Как следует поступить в этой ситуации?

**Ситуация 5.**

Директор одной крупной фирмы делегировал подчиненному свои функции, которые заключались в следующем: подчиненный должен был пойти на важную встречу с заказчиком и заключить очень важный договор. Директор был уверен в компетентности этого работника и его способностях, но внезапно директор узнает о том, что подчиненный переусердствовал и все испортил. Директор вызывает его и говорит: ...

**Контрольные вопросы**

1. Назовите основные цели делегирования?

2. Перечислите основные этапы и принципы эффективного делегирования.

3. Дайте определения понятиям делегирования и ответственности.

4. Какие виды ответственности вы знаете?

5. Что представляют собой полномочия?

6. Каким образом определяется объем полномочий в организации?

7. Перечислите основные виды полномочий

8. По каким причинам подчиненные и руководители блокируют процесс делегирования?

9. При каких условиях процесс делегирования эффективен?

**Тема 7 Система мотивации**

**Тестовое задание**

**1. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?**

**(А)**Успех

**(В)**Деньги

**(С)**Свобода

**(D)** безопасность

**2. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?**

**(А)**Зарплата

**(В)**Карьера

**(С)**Сама работа

**(D)** признание окружения

**3. Основным правилом при определении уровня зарплаты является:**

**(А)**Определенный законом минимальный уровень

**(В)**Определенная штатным расписанием ставка

**(С)**Уровень оплаты в фирмах конкурентах

**(D)** абсолютно точное и объектное определение характера вложенного труда и исследующая всесторонняя и беспристрастная его оценка

**4. Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?**

**(А)**Стало невыгодно держать большой штат сотрудников

**(В)**Трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать

**(С)**Рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения

**(D)** механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

**5. Какому типу отношений соответствует взаимоотношения мастера и начальника цеха?**

**(А)**Функциональные отношения

**(В)**Материальные отношения

**(С)**Линейные отношения

**(D)** отношения управленческого аппарата

**6. Ступени мотивации по Маслоу – это**

**(А)**Потребность развития и признания

**(В)**Потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

**(С)**Социальная потребность и потребность в защищенности

**(D)** основные потребности

**7. Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению по Файолю?**

**(А)**Планирование работ

**(В)**Организация работ

**(С)**Независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

**(D)** контроль

**8. Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:**

**(А)**Люди – продукция – прибыль

**(В)**Прибыль – люди – продукция

**(С)**Продукция – прибыль – люди

**(D)** люди – прибыль – продукция

**9. Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального принуждения?**

**(А)**Механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

**(В)**Стало невыгодно содержать большой штат сотрудников

**(С)**Трудно подготовить менеджера способного эффективно их использовать

**(D)** рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения

**10. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?**

**(А)**Работоспособность

**(В)**Прогнозирование человеческого поведения

**(С)**Лидерство

**(D)** прогнозирование спроса на продукцию

**Практическое задание**

**Ситуация 1.**

Руководитель подразделения постоянно наращивает мотивацию работников. Вместе с этим растет их трудовая активность и производительность труда. Вдруг наступает период, когда в течение определенного периода времени (дни, недели, месяцы) активность и производительность остаются на одном уровне при наращивании стимулирования менеджером. Он полагает, что возможности работников не использованы полностью и пытается добиться максимальной активности. Правильно ли поступает менеджер? До какого уровня можно наращивать активность работников?

**Ситуация 2**.

Ваш подчиненный не выполнил задание в срок, опоздал на 2 дня. Эти два дня Вы кипели от негодования. Проверив задание, Вы были восхищены качеством его выполнения, новизной мысли. Как вы поступите в этом случае: накажите работника или поощрите?

**Ситуация 3.**

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?

2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

**Ситуация 4.**

Один из Ваших рядовых сотрудников хорошо работает, в срок и качественно выполняет задания. В целях стимулирования Вы решили его повысить в должности - перевести на другую руководящую работу. Правильное ли Вы приняли решение? Учли ли Вы все качества сотрудника при его повышении?

**Ситуация 5.**

Вы обнаружили, что Ваш подчиненный не выполняет своих обязанностей. Сделали ему замечание, а потом вынесли выговор. Но дело не улучшилось. Тогда Вы стали анализировать трудовое поведение работника, более глубоко изучать его должностную инструкцию и убедились, что Ваш подчиненный исполнительный человек. А вот в должностную инструкцию включена обязанность, которую невозможно выполнить работнику. Какие примете Вы меры для исправления положения?

**Контрольные вопросы**

1. Назовите основные цели

1. Какова сущность мотивационного процесса?

2. Сформулируйте понятия «мотивация», «побуждения», «потребности», «вознаграждения». Как эти понятия используются в процессе мотивации?

3. Объясните связь между мотивацией, способностями работника и результатами его деятельностью.

4. Проведете сравнительный анализ содержательных и процессных теорий мотивации.

5. Каковы практические выводы из теорий мотивации?

6. Как вы относитесь к утверждению: «Деньги в настоящее время не являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах»?

7. Что вы можете сказать о том, что деньги — фактор мотивации в современной российской действительности?

8. Как мотивировать персонал в условиях ограниченных финансовых возможностей предприятия?

Литература:

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

Феникс, 2008.

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

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