

Комитет по образованию Санкт-Петербурга

**Санкт-Петербургское государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб МТА
им.адмирала Д.Н.Сенявина
_____ В.А. Никитин
«04» декабря 2024г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом

(индекс, наименование учебной дисциплины)

программы подготовки специалистов среднего звена по специальности
26.02.04 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов

(код, наименование профессии)

Номер регистрации _____

Санкт-Петербург
2024

Фонд оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности

26.02.04 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов

(код, наименование специальности)

учебного плана образовательной программы подготовки специалистов среднего звена и рабочей программы учебной дисциплины (профессионального модуля).

Рассмотрено на заседании цикловой методической комиссии,
протокол № 1 от «01» октября 2024 г.

Председатель ЦМК

Разработчики:

Ф.И.О., ученая степень, звание, должность

Согласовано:

Методист

_____ И.А.Князева

Согласовано:

Начальник методического отдела

_____ Е.В.Зарипова

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств разработан с целью проверки соответствия общих и профессиональных компетенций, полученных при изучении МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом, требованиям ФГОС СПО по специальности **26.02.04 Монтаж и техническое обслуживание судовых машин и механизмов**.

Материалы, представленные в методической разработке, позволяют производить оценку общих и профессиональных компетенций, а также управлять учебно-познавательной деятельностью обучающихся в процессе формирования указанных компетенций.

В результате изучения профессионального модуля обучающихся должен освоить основной вид деятельности «Организация выполнения производственным персоналом бригады работ по монтажу, техническому обслуживанию и ремонту судового оборудования и систем» и соответствующие ему общие компетенции и профессиональные компетенции:

1.1.1. Перечень общих компетенции

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях;

ОК 04. Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде;

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 07. Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, применять знания об изменении климата, принципы бережливого производства, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях;

ОК 08. Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности;

ОК 09. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

1.1.2. Перечень профессиональных компетенций

ПК 4.1. Планировать, организовывать и контролировать работу производственной бригады.

ПК 4.2. Осуществлять оформление документации по производственно-хозяйственной деятельности производственной бригады.

1.1.3. В результате освоения профессионального модуля обучающийся должен:

Иметь практический	в:
--------------------	----

опыт	планировании работы производственной бригады; проверке качества выпускаемой продукции или выполняемых работ; оценке экономической эффективности производственной деятельности бригады с применением ИКТ; обеспечении безопасности труда на производственном участке
уметь	планировать работу бригады по установленным срокам производственных заданий по объему производства продукции (работ, услуг), заданной номенклатуре (ассортименту), а именно: осуществлять в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регулирующими производственно-хозяйственную деятельность организации, руководство производственной бригадой; контролировать соблюдение технологических процессов, оперативно выявлять и устранять причины их нарушения; взаимодействовать с различными подразделениями; осуществлять производственный инструктаж рабочих бригады, проводить мероприятия по выполнению правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, технической эксплуатации оборудования и инструмента, а также контроль за их соблюдением; рассчитывать по принятой методологии основные технико-экономические показатели производственной деятельности; оформлять документацию в соответствии с требованиями документационного обеспечения управления;
знать	действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие производственно-хозяйственную деятельность организации, стандарты и системы менеджмента качества; основы менеджмента, структуру организации; основы управленческого учета; цели и задачи структурного подразделения, рациональные методы планирования и организации производства; основные технико-экономические показатели производственной деятельности; основы организации труда и управления; правила техники безопасности, промышленной санитарии и охраны труда, виды и периодичность инструктажа

Система контроля и оценка освоения программы.

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, закончившие курс обучения по утвержденным учебным планам и программам и имеющие положительные результаты по всем выполненным практическим занятиям.

Форма промежуточной аттестации при освоении МДК 04.01. *дифференцированный зачет.*

Дифференцированный зачет проводится в виде решения ситуационных задач, по выбору задания преподавателем, и содержит двадцать один вариант.

Критерии оценки.

«5» - изложение полученных знаний в письменной или устной форме полное, в соответствии с требованиями учебной программы; выявление существенных признаков причинно следственных связей, формулировка выводов и обобщений; самостоятельное применение знаний в практической деятельности, выполнение заданий как воспроизводящего, так и творческого характера;

«4» - изложение полученных знаний в письменной или устной форме полное, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются отдельные незначительные ошибки; при выделении существенных признаков изученного также допускаются отдельные незначительные ошибки; в практической, самостоятельной деятельности возможна небольшая помощь преподавателя;

«3» - изложение полученных знаний неполное, однако это не препятствует освоению последующего программного материала; допускаются отдельные существенные ошибки, исправляемые с помощью преподавателя; имеются затруднения при выделении существенных признаков изученного и формулировке выводов. Недостаточная самостоятельность в практической деятельности и выполнения заданий воспроизводящего характера;

«2» - изложение учебного материала неполное, бессистемное; имеются существенные ошибки, которые студент не в состоянии исправить даже с помощью преподавателя; неумение производить простейшие операции синтеза и анализа, делать обобщение и выводы.

Дифференцированный зачет

МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом вариант № 1

Решите ситуацию.

Между двумя подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации.

Решите ситуацию.

Приведите примеры ситуаций, при которых поведение подчиненных заставляет лидера кардинально менять свое поведение. Можно ли считать его хорошим лидером?

Решите задачу. Оценка конфликтной ситуации.

Опишите конфликт, который произошел в вашей группе (за последние три месяца), ответив на следующие вопросы.

1. Как происходило развитие данного конфликта?
2. Какой тактике следовали основные участники этого конфликта?
3. Каким образом этот конфликт повлиял (или, вероятно, повлияет) на эффективность работы и сплоченность членов группы?

Ответьте на вопрос.

Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду?

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 2

Решите ситуацию.

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы поступите с этим подчиненным в дальнейшем? Обоснуйте свой ответ.

Решите ситуацию.

Какие формы поведения лидера из числа описанных в литературе вы можете назвать?

Решите задачу. Методы влияния.

Приведите примеры эффективного и неэффективного влияния, подобные представленному ниже, и объясните, почему невозможно применение одного и того же метода в различных ситуациях и в различных сферах полномочий и компетентности работников.

Метод	Объект влияния	Плюсы	Минусы
Прямые методы			
Влияние на основе обязанности	Поведение в пределах зоны, которую другой считает законной в свете своих обязанностей	Быстрота; не требует больших затрат денежных ресурсов	Не действует за пределами зоны, а если заходит слишком далеко, становится незаконным
Влияние через предполагаемую компетенцию	Поведение и отношения в зоне предполагаемой компетенции влияющего	Быстрота; не требует затрат ресурсов	То же, что и в первом случае
Влияние харизмы (отождествление с руководителем)	Поведение и отношения, не соответствующие идеалам, лежащим в основе отождествления	Быстрота; не требует затрат ресурсов	Ограничено влиянием, не соответствующим идеалу — в основе отождествления
Влияние через представление о зависимости	Широкий спектр управляемого поведения	Быстрота; действует, когда другие методы не работают	Повторяющееся влияние поощряет исполнителя к приобретению власти над влияющим
Влияние через убеждение	Широкий диапазон поведения	Может производить внутреннюю мотивацию, которая не требует управления; не	Необходимы более продолжительное время и умение слушать и общаться

		требует власти и расходов ограниченных ресурсов	
Влияние через принуждение и представление о зависимости	Широкий диапазон легко управляемого поведения	Быстрота действия; применение в крайних случаях	Предрасполагает работника к ответному удару; очень рискованный метод
Сочетание различных прямых методов	Зависит от точности сочетания и необходимости управления объектами	Может быть более действенным и менее рискованным, чем использование одного метода	Более дорогостоящий подход, требует специальных знаний
<i>Косвенные методы</i>			
Манипулирование человеком и его окружением	Широкий диапазон поведения и отношений	Может дать результат, когда другие методы неэффективны	Требует много времени, усилий и виртуозности; рискован и сложен для использования
Изменение внешней среды индивиду и организации	Широкий диапазон поведения и отношений на непрерывной основе	Имеет непрекращающееся действие, а не разовый эффект; может быть самым эффективным методом	Часто требует проявления значительной власти для достижения целей и больших расходов

Ответьте на вопрос.

Расскажите о правилах проведения переговоров и деловых бесед.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 3

Решите ситуацию.

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? Аргументируйте свой ответ.

Решите ситуацию.

Может ли менеджер быть одновременно ориентирован на задание и на работника?

Решите задачу. Качества руководителя

Использование японской модели принятия решений в практике управления диктует необходимость развития у руководителя некоторых качеств, если они ему не присущи изначально. Согласно японским традициям, это концептуальные способности и высокие «личные стандарты».

Концептуальные способности — это способности чувствовать связи между организацией и средой и воспринимать систему организации как единое целое. От руководителя требуется умение видеть главные направления, создающие для организации благоприятные возможности или угрозу. Концептуальные способности, таким образом, включают в себя:

- широту взглядов и глобальный подход;
- долгосрочное предвидение и гибкость;
- энергичную инициативность, в том числе в условиях риска;
- упорную работу и непрерывное самосовершенствование и обучение.

Высокие личные стандарты — это:

- умение четко формулировать цели и установки;
- готовность и умение выслушивать мнения других;
- беспристрастность и бескорыстие;
- умение предвидеть последствия принимаемых решений;
- способность полностью использовать возможности сотрудников;
- личное обаяние;
- способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

Задание.

Проанализируйте состояние концептуальных способностей и наличие личных стандартов у известных вам руководителей.

Ответьте на вопрос.

Расскажите о способах решения конфликтных ситуаций.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 4

Решите ситуацию.

Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут.

Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.
Как вы начнете беседу при встрече? Дайте развернутый ответ.

Решите ситуацию.

Какие из современных лидеров вам больше всего нравятся. Проанализируйте их поведение. Есть ли общее между вашим поведением и поведением этих лидеров? В чем различия? Какие черты вы бы хотели перенять у этих лидеров? Поможет ли это вам в формировании поведения современного менеджера? Почему?

Решите задачу. Типы принятия управленческих решений.

В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. На практике встречаются следующие варианты:

- руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо;
- руководитель принимает решение и объясняет, почему он принял;
- руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения;
- руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку;
- руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения;
- руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждения варианта;
- руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Вопросы.

Какой из предложенных вариантов вы считаете предпочтительным? Почему?

Ответьте на вопрос.

Опишите стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях.

Дифференцированный зачет

*МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 5*

Решите ситуацию.

Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать? Как вы ответите на звонок? Дайте развернутый ответ.

Решите ситуацию.

Может ли руководитель, обладающий властью, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями. Почему? Приведите примеры исходя из собственного опыта. Что можно сделать, чтобы исправить ситуацию?

Решите задачу. Стиль руководства.

Выбор индивидуального стиля руководства коллективом — одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных стилей руководства.

1. «*Невмешательство*»: низкий уровень заботы о производстве и людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для решения им своей должности в данной организации.
2. «*Теплая компания*»: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.
3. «*Задача*»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.

4. «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.

5. «Команда»: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.

Задание.

Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, — поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?

Ответьте на вопрос.

Опишите формулу конфликта. Дайте характеристику элементам формулы конфликта.

Дифференцированный зачет

МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 6

Решите ситуацию.

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего.

Какая _____ и _____ почему?
а) «чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности»;
б) «все это мелочи. Главное в оценке людей — это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено»;
в) «успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его»;
г) «это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

Решите ситуацию.

Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение к вам, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться. Дайте развернутый ответ.

Решите задачу. Личностные качества эффективного руководителя.

Назовите важнейшие личностные качества, которыми, по вашему мнению, должен обладать идеальный кандидат на вакансию второго механика.

Перечислите вопросы, которые в процессе интервью при приеме на работу помогут вам определить наличие этих качеств у претендента на имеющуюся вакансию.

Ответьте на вопрос.

Назовите этапы контроля. Дайте их характеристику.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 7

Решите ситуацию.

Вы начальник отделения. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно своему штатному расписанию.

По какому пути вы пойдете и почему? Ответ аргументируйте.

- а) возьмитесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха, предложите свой проект на собрании коллектива;
- б) предложите решать этот вопрос отделу кадров — ведь это их работа;
- в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад;
- г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручите эти людям подать свои предложения по составу бригад.

Решите ситуацию.

Вы — начальник торговой компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е. является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится.

Решите задачу. Изменение в жизни человека как причина стресса.

Социальная регулировочная шкала, отображенная в таблице, отражает степень стрессового влияния различных событий на человека.

Нерабочие события	Вес	Рабочие события	Вес
Смерть супруга	100	Увольнение	47
Развод	73	Уход на пенсию	45
Тюремное заключение	63	Деловая реорганизация	39
Смерть близких родственников	63	Изменение обязанностей	29
Свадьба	50	Проблемы с начальством	23
Смерть друга	37	Изменение условий работы	20
Жена начала/прекратила работать	26		

Сила жизненного стресса связана с тем, как человек ищет информацию, чтобы справиться со стрессовым событием. Доказано, что когда человек испытывает сильный жизненный стресс, он ищет помощь вне работы: обращается к друзьям, идет на курсы повышения квалификации или меняет место работы. Когда человек испытывает рабочий стресс, он ищет помощь у коллег или руководства.

Задание.

Проанализируйте данные. Предложите возможную стратегию выхода из стрессового состояния по семи событиям на ваш выбор. Найдите позитивные моменты в каждом жизненном изменении.

Ответьте на вопрос.

Опишите формулу конфликта. Дайте характеристику элементам формулы конфликта.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 8

Решите ситуацию.

Вы недавно работаете начальником отделения в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех работников вашего отдела, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Как вы себя поведете? Обоснуйте ответ.

Решите ситуацию.

Вы начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады №3 с жалобой на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который «вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те, то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные

Решите задачу.

Вы - менеджер крупной компании по продаже автомобилей. Компания имеет широкую сеть дилеров. Недавно у одного из них, работающего на важной сбытовой территории, начались неурядицы в семье. Дело идет к разводу, но дилер пытается приостановить и изменить решение, принятое его женой. В недалеком прошлом это был один из самых опытных и результативных продавцов вашей фирмы и имел торговую привилегию. Удастся ли ему сохранить семью, как скоро войдет в норму его семейная жизнь? Сейчас же большое количество продаж теряется. Вы как менеджер имеете юридическую возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его.

Как вы поступите и почему? Предложите 4-5 вариантов решения данной проблемы.

Ответьте на вопрос.

Назовите этапы контроля. Дайте их характеристику.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 9

Решите ситуацию теории личности.

Руководитель направляет двух работников в командировку, но один наотрез от этого отказывается, мотивируя плохими межличностными отношениями между ними.

Решите ситуацию.

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

Решите задачу.

Заполните таблицу, приведите примеры недостатков организационных структур на примере конкретной организации.

Таблица - Достоинства и недостатки организационных структур.

Вид оргструктуры	Достоинства	Недостатки
Линейная		
Функциональная		
Линейно-функциональная		

Ответьте на вопрос.

Опишите известные вам формы власти.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 10

Решите ситуацию теории личности.

Ваш сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Когда через два дня вы спрашиваете его о причинах, он говорит: «Как раз с вами я бы не хотел обсуждать этот вопрос».

Решите ситуацию.

В чём заключается работа руководителя по мотивированию персонала, согласно теории мотивации Маслоу? Приведите примеры как согласно этой теории мотивировать моториста, имеющего небольшой стаж работы.

Решите задачу.

В Вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая поступить на работу. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у претендентов-мужчин на эту должность. Но прием ее на работу вызовет неизбежно отрицательную реакцию со стороны ряда Ваших сотрудников, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли Вы на работу эту женщину? Почему?

Ответьте на вопрос.

Какие формы влияния вы знаете. Дайте их характеристику.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 11

Решите ситуацию теории личности.

В возглавляемый вами отдел принят новый сотрудник. Он добросовестно работает и со вкусом одевается. Сравнив мысленно себя с ним, вы приходите к выводу, что ваш внешний вид оставляет желать лучшего. А тут еще распространилась среди подчиненных шутка насчет ваших брюк и покроя пиджака.

Как вести себя в этой ситуации?

Решите ситуацию.

Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на второй стадии — усиление встречных действий.

Решите задачу.

Вы представитель судовладельческой компании и сами ходите в рейс, и из всех сил стараетесь добиться заключения выгодного контракта на поставку запчастей и расходных материалов с одной компанией, в ходе переговоров узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе на работу, но если вы намекнете ему об этом возможности, он, скорее всего, передаст заказ именно вам.

Как вы поступите?

Ответьте на вопрос.

Опишите сущность теорий мотивации Гиггса.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 12

Решите ситуацию формирования группового поведения.

В какой последовательности вы будете проводить беседу с вновь принятым работником.

Составьте примерный вариант анкетирования для соискателя должности моториста.

Решите ситуацию.

Предложите способы разрешения (прерывания) конфликта на первой стадии — появление проблемы.

Решите задачу.

Примите решение: необходимо выбрать поставщика энергетических и сырьевых ресурсов из двух возможных вариантов:

1 фирма:	2 фирма
Количество и качество поставок удовлетворяет потребителя.	Количество и качество поставок удовлетворяет потребителя.
Поставки осуществляются бесперебойно.	Поставки осуществляются с некоторым опозданием (от 2-3 дней до 1 недели).
Цены на сырье и энергию выше среднеотраслевых на 30%.	Цены на сырье, и энергию соответствуют отраслевым.

Обоснуйте ваш выбор.

Ответьте на вопрос.

Расскажите о функции планирования. Назовите основные принципы плановой деятельности.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 13

Решите ситуацию формирования группового поведения.

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем, что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

Решите ситуацию.

Ваши подчиненные используют служебный телефон в личных целях для международных переговоров. Ваши действия?

Решите задачу.

На предприятии «Контраст» активный сотрудник Петров И.Н. обратился к руководителю с предложением, как можно повысить сервис обслуживание. При этом самостоятельно продумал и составил план действий. А руководитель с неохотой и невниманием выслушал его и сказал, что у него нет времени, и он не будет тратить средства на подобные мероприятия. Такое пренебрежительное отношение руководителя охладило пыл сотрудника и стремление к работе.

В чем ошибка руководителя по отношению к сотруднику?

Как бы вы поступили на месте этого руководителя?

Ответьте на вопрос.

Опишите основные методы управления, их классификация.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 14

Решите ситуацию формирования группового поведения.

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Прокомментируйте ситуацию. Дайте развернутый ответ.

Решите ситуацию.

Руководитель требует от подчиненных неукоснительного выполнения поставленных задач и строго наказывает за нарушения. Какой стиль руководства он использует? Обоснуйте ответ.

Решите задачу.

Галина Иванова – бухгалтер-стажер в маленькой фирме дипломированных бухгалтеров-аудиторов. Она работает в компании братьев Смирновых уже 18 месяцев. Смирнов-старший надеялся, что Галина останется в фирме на пять или больше лет. Ему было приятно от того, как Галина вела себя в компании. Она была способная, много и упорно работала, всегда находилась в хорошем настроении. Она также приобретала особую квалификацию в использовании некоторых новых компьютерных программ, которые они закупали в последнее время. Однако Смирнов заметил, что в течение последних месяцев отношение Галины к работе стало меняться. Галина не чувствовала себя счастливой. Она обнаружила, что многие операции слишком рутинны и утомительны. Ей только казалось, что ей нравится довольно долго находиться за компьютером. У нее были свои определенные планы и мысли по поводу карьеры в бухгалтерском учете, поэтому она посетила несколько организаций и приняла участие в анкетировании и интервью по приему на работу (взяв отгулы под предлогом болезни). Сегодня она вообще пришла на работу с 30-минутным опозданием. Смирнов решил поговорить с Галиной.

Ответьте на вопрос.

Какова сущность управленческих решений? Опишите требования, предъявляемые к ним.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 15

Решите ситуацию формирования группового поведения.

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодой работник. Он прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы новых коллег, но пока не может трудиться так,

как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работники стали нервничать, в бригаде начались ссоры.
Что должен предпринять мастер?

Решите ситуацию.

В практике менеджмента известны два основных способа руководства людьми: через прямое использование власти или через отказ от нее.

1. Какой способ управления вы полагаете предпочтительным: приказывать или советоваться с подчиненными, как эффективнее решить ту или иную проблему? Поясните свой выбор.
2. В чем вы видите преимущества неформального управления по сравнению с директивным?

Решите задачу.

Перечислите в порядке приоритетности ваши потребности.
(Не включая основные физиологические потребности, такие как голод, жажда и потребность в крыше над головой.)

Кратко поясните, в какой степени эти потребности и ожидания удовлетворяются в рамках вашей нынешней рабочей ситуации и, что вы надеетесь получить в будущем.

Опираясь на свой опыт работы (даже непродолжительный, во время каникул или на условиях неполного рабочего дня), опишите:

- 1) какие факторы / аспекты побуждали вас выполнять ее хорошо;
- 2) какие факторы / аспекты работы плохо отражались на ее эффективности.

Ответьте на вопрос.

Назовите методы оптимизации управленческих решений. Дайте их характеристику.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 16

Решите ситуацию формирования группового поведения.

В вашей команде появился неформальный лидер, несогласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Решите ситуацию.

Вас назначили менеджером предприятия, выпускающего продукты переработки плодовоовощной продукции. При анализе деятельности предприятия выяснилось, что 70% работников недовольны своей работой. Причиной недовольства является работа на конвейере, где каждый работник выполняет одну операцию, не понимая общий смысл своей работы. Ваши действия?

Решите задачу.

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа: придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания, полученного программистом?

Почему задание было отменено непосредственным начальником?

Как должен был поступить инженер-программист?

В чем заключается причина конфликта? Как выйти из данного конфликта?

Ответьте на вопрос.

Опишите преграды на пути коммуникаций и пути их преодоления.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 17

Решите ситуацию формирования группового поведения.

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Решите ситуацию.

Какие усилия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду?

Решите задачу.

Пенсионерка-врач с 25-летним стажем, уйдя на пенсию, стала посещать платные курсы кройки и шиться в районном доме культуры. Через несколько занятий она была исключена с курсов: ее обвинили в том, что она «противопоставила себя коллективу». Об этом свидетельствуют такие события.

Во время одного из занятий в помещение вошел сотрудник дома культуры с врачом-психиатром. Прервав занятия, сотрудник сказал, что все будут слушать лекцию. Пенсионерка сказала, что ей лекция не нужна, и она будет заниматься своим делом. Лектор (знакомая пенсионерки по прежней работе) потребовала, чтобы она покинула аудиторию. Пенсионерка ответила, что она пришла на оплаченные ею занятия по кройке и шитью, а не на лекцию. Тогда лектор хлопнула дверью и ушла. И все стали возмущаться: «Как вам не стыдно!» Директор дома культуры обвинил пенсионерку в том, что она сорвала лекцию. На это пенсионерка ответила: «Не понятно только, почему при таком большом интересе не прочитать эту лекцию нормально, как полагается?»

Задание:

1. Почему произошел этот конфликт?
2. Что надо предпринять, чтобы не допускать конфликта?
3. Как преодолеть конфликт?
4. Оцените поведение пенсионерки, остальных слушателей курсов и дирекции дома культуры.

Ответьте на вопрос.

Опишите самовоспитание как инструмент самоменеджмента?

Дифференцированный зачет

***МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 18***

Решите ситуацию формирования группового поведения.

Рабочий — активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

Решите ситуацию.

Опишите поощрение и порицание как один из методов повседневного морального стимулирования курсантов МТК. Каковы роль и значение нравственно-психологических стимулов в системе современного управления персоналом?

Решите задачу.

«Довелось мне как начальнику Управления критиковать своего заместителя по чисто производственным вопросам на рабочем совещании, проводившемся в моем кабинете. После работы, как часто случалось, едем в его автомобиле – живем – по пути. И видно мне: служебные замечания мой заместитель принял как личную обиду. Он даже упрекнул меня в намерении дискредитировать его...»

Задание:

1. В чем состоит причина данного межличностного конфликта?
2. Как можно преодолеть сложившуюся конфликтную ситуацию?
3. Подумайте над тем, как надо было критиковать сослуживца, не вызывая у него негативной реакции?

Ответьте на вопрос.

Охарактеризуйте экономические методы управления.

Дифференцированный зачет

***МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 19***

Решите ситуацию мотивации.

Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Решите ситуацию.

Укажите причины:

- 1 — внутриличностного конфликта;
- 2 — межличностного конфликта;
- 3 — межгруппового конфликта;
- 4 — организационного конфликта

Решите задачу.

Владимир Иванович Петров работает у вас мотористом уже 6 лет. В последнее время он столкнулся с семейными проблемами. Его жена месяц назад родила второго ребенка и должна лечь в больницу на операцию. Его старшая дочь тяжело заболела. В результате Петров выполнял работу нерегулярно и раньше уходил со службы. Конечно, вы сочувствуете ему, однако вам не хватает персонала в перегруженные работой время года. Другие сотрудники вынуждены задерживаться после работы, чтобы поддержать сложившийся уровень продуктивности. Как вы попытаетесь разрешить возникшую проблему?

Ответьте на вопрос.

Дайте определение методам управления.

Дифференцированный зачет
МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 20

Решите ситуацию мотивации.

Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»
Ваши действия. Обоснуйте ответ.

Решите ситуацию.

В чем причина возрастания сегодня информационной власти? Обоснуйте свой ответ примерами из практики.

Решите задачу.

Вспомните:

1. одного из «лучших» лидеров;

2. одного из «худших» лидеров, которых вы когда – либо встречали в вашей жизни, и то, как это проявлялось в рабочих ситуациях.

Составьте список черт, которые были присущи (или их не доставало) каждому лидеру. Разбейте список на три колонки:

1. личные качества (например, ум, внешний вид);
2. взаимоотношения (доступность, интересы и т. д.);
3. производственная эффективность (делегирование, дисциплина).

Ответьте на вопрос.

Расскажите о правилах разрешения конфликтных ситуаций.

Дифференцированный зачет

***МДК 04.01 Основы управления производственным персоналом
вариант № 21***

Решите ситуацию мотивации.

Два руководителя разговаривали о том, как они дают указания подчиненным.

Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения».

Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить».

Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

Решите ситуацию.

Сравните формы власти, основанные на принуждении и вознаграждении. Какая из них является наиболее распространенной в современных организациях и почему?

Решите задачу.

Заполните таблицу. Приведите примеры.

Таблица - Стили руководства

Общие психологические характеристики руководителя	Отношение к подчиненным	Характеристики групповых отношений
Авторитарный стиль		
Демократический стиль		
Либеральный (попустительский, анархический) стиль		

Ответьте на вопрос.

Опишите способы конструктивного разрешения конфликтов.

Рекомендуемая литература

Основные издания

1. Бухалков, М. И. Производственный менеджмент. Организация производств : учебник / М. И. Бухалков. – 2-е изд. - Москва: ИНФРА-М, 2018. – 395 с. – ISBN 978-5-16-009610-0. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=949884>
2. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – Москва : ИНФРА-М, 2017. – 288 с. – 6-е изд., перераб. и доп. – ISBN 978-5-9776-0320-1. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=769974>
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 249 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-9457-5. - URL: <https://urait.ru/bcode/452929>
4. Завертаная, Е. И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний : учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. И. Завертаная. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 307 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-9502-2. - URL: <https://urait.ru/bcode/453052> (дата обращения: 01.05.2021). - Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

Дополнительные источники

1. Беляков, Г. И. Охрана труда и техника безопасности : учебник для среднего профессионального образования / Г. И. Беляков. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2020. - 404 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-00376-5. - URL: <https://urait.ru/bcode/451139>