

Методические указания к выполнению домашней контрольной работы
ПМ 03 Организация деятельности производственного подразделения,
54 группа
2018 – 2019 уч.год

Контрольная работа составлена в 12 вариантах. Номер варианта соответствует порядковому номеру по списку в журнале.

Каждый вариант контрольной работы включает два теоретических вопроса и производственная ситуация. Название вопроса следует записывать полностью, затем излагать ответ четко и ясно, решение ситуации записывать полностью.

Контрольная работа оформляется на листах формата А-4, брошюруется в папку-скоросшиватель и имеет следующую структуру:

1. Титульный лист,
2. Задание,
3. Ответы,
4. Список используемых источников

1 вариант

1. Показатели эффективности работы структурного подразделения.
2. Правила построения деловой беседы.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будут уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

2 вариант

1. Организация рабочего места.
2. Классификация конфликтов.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будут уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером, вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

3 вариант

1. Производительность труда: понятие, значение и методы измерения.
2. Критерии оценки устного выступления.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будет уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных, критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, она отделяется молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

4 вариант

1. Планирование размещения оборудования в электромеханическом цехе.
2. Этика делового общения..
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будет уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний – она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

5 вариант

1. Основные функции управления.
2. Должностные полномочия.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будет уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

6 вариант

1. Виды и показатели рентабельности.
2. Правила составления должностных инструкций.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будет уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Вы приняли на работу молодого способного специалиста, только окончившего престижный институт. Он отлично справляется с работой. Уже закончил несколько проектов, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?

7 вариант

1. Потребности и мотивация. Критерии мотивации труда.
2. Конфликты в организации. Последствия конфликтов.
3. Изучите теоретические сведения и определите основные правила формирования аттракции, проведя анализ предложенных ситуаций, выберите правила, которые будет уместно и эффективно использовать для разрешения ситуации, обоснуйте свой выбор и дайте подробный план действий руководителя для ситуации.

Ситуация:

Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

8 вариант

1. Организационная культура предприятия.
2. Приемы аттракции при работе с подчиненными.
3. Решение конфликтных ситуаций. Познакомьтесь с предложенными ситуациями. Проанализируйте, каковы могут быть причины таких ситуаций. Предложите свои варианты действий руководителя. Постарайтесь отойти от стереотипов.

Ситуация:

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

9 вариант

1. Методы и уровни принятия решений
2. Социально-психологический климат трудового коллектива
3. Решение конфликтных ситуаций. Познакомьтесь с предложенными ситуациями. Проанализируйте, каковы могут быть причины таких ситуаций. Предложите свои варианты действий руководителя. Постарайтесь отойти от стереотипов.

Ситуация:

Неопытный сотрудник поехал на встречу к конфликтному клиенту. Тот остался недоволен результатами встречи, позвонил руководителю этого работника. Начальник уладил разногласие, затем пригласил своего подчиненного, сообщил ему о факте конфликта и его разрешении, а также рассказал об ошибке, которую, по его мнению, совершил сотрудник при построении отношений с этим клиентом. Проанализируйте ситуацию и предложите свой более удачный вариант действий руководителя.

10 вариант

1. Понятие и виды рисков. Подходы к управлению риском
2. Понятие имиджа руководителя, его составные компоненты
3. Решение конфликтных ситуаций. Познакомьтесь с предложенными ситуациями.

Проанализируйте, каковы могут быть причины таких ситуаций. Предложите свои варианты действий руководителя. Постарайтесь отойти от стереотипов.

Ситуация:

Сотрудник сообщает своему начальнику о возникшей сложной ситуации, тот предлагает несколько путей выхода из нее и просит подчиненного самостоятельно выбрать лучший. Проанализируйте эту ситуацию и, если необходимо, измените действия руководителя.

11 вариант

1. Кадры предприятия. Структура кадров
 2. Психологические аспекты профессиональной деятельности первичных трудовых коллективов
 3. Решение конфликтных ситуаций. Познакомьтесь с предложенными ситуациями.
- Проанализируйте, каковы могут быть причины таких ситуаций. Предложите свои варианты действий руководителя. Постарайтесь отойти от стереотипов.

Ситуация:

Когда сотрудники приходят к вышестоящему лицу с вопросом о возникшей сложной ситуации, тот раздражается и говорит о том, что они выдумывают проблемы сами. Проанализируйте, каковы могут быть причины такой ситуации. Постарайтесь отойти от стереотипов.

12 вариант

1. Ценообразование. Методы формирования цены
 2. Мотивация работников
 3. Решение конфликтных ситуаций. Познакомьтесь с предложенными ситуациями.
- Проанализируйте, каковы могут быть причины таких ситуаций. Предложите свои варианты действий руководителя. Постарайтесь отойти от стереотипов.

Ситуация:

Когда менеджер Юрий пришел на работу, то обнаружил, что Александр ожидает его возле офиса: «Я просто не могу работать с Марией в одной команде, занимающейся новым проектом, - были его первые слова. - У нее еще мало опыта, и она не желает воспринимать мою точку зрения серьезно, потому что у меня нет высшего образования». Проанализируйте, каковы могут быть причины такой ситуации. Предложите свой вариант действий руководителя.