

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет
им. М. Акмуллы»

Институт исторического, правового и социально-гуманитарного образования

Кафедра культурологии
и социально-экономических
дисциплин

Методические указания
для самостоятельной работы студентов по дисциплине
К.М.03.11 Стратегическое управление организацией социальной сферы
для обучающихся

Направления 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (уровень
магистратуры) Направленность (профиль) Экономика социальной сферы
квалификации (степени) выпускника: магистратура

Содержание.

Введение.....	
1. Методические рекомендации для проведения деловых игр.....	
1.1. Деловая игра “Организационные начала”.....	
1.2. Деловая игра “Управляю производством”.....	
1.3. Деловая игра “Эффективность контроля”.....	
2. Тесты.....	
2.1. На способность к риску.....	
2.2. На деловую хватку.....	
2.3. На лидерство.....	
2.4. На способность вовремя захватить инициативу в свои руки....	
2.5. На способность избегать конфликты.....	
3. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов	
3.1 Чайнворд.....	
3.2 Ребус.....	
3.3 Кроссворд.....	
4. Примерные вопросы для подготовки к зачету.....	
5. Примерные вопросы для подготовки к экзамену.....	
6. Контрольные ответы.....	
Литература.....	

Введение.

В условиях интенсивного развития науки, техники, технологии возникает необходимость самостоятельно овладевать этими знаниями. Поэтому **одним из важнейших требований к современному специалисту является умение самостоятельно изучать и усваивать новые знания, т.е. умение заниматься самообразованием.** Однако практика показывает, что многие студенты – первокурсники не приучены к систематической самостоятельной работе, не владеют приемами самостоятельной работы с литературой, не умеют подготовить и читать доклады, самостоятельно решать задачи, выполнить курсовые работы и т.д.

Самостоятельной работой называют такую форму обучения, когда студент самостоятельно выполняет различные виды заданий: прорабатывает учебники и составляет конспекты, решает задачи, готовит доклады к семинарским занятиям, пишет отчеты по лабораторным работам и т.д.. Без самостоятельной работы студента процесс обучения нерезультативен.

Такие виды самостоятельной работы, как тесты, кроссворды, ребусы способствуют:

- закреплению в памяти ранее изученного материала;
- углублению в содержание отдельных вопросов и овладению новыми знаниями;
- формированию интереса к учебе, к самостоятельной познавательной деятельности;
- овладению умениями и навыками в решении задач по соответствующей дисциплине, а также по специальности;
- развитию познавательных способностей.

Систематическая самостоятельная работа имеет воспитательное значение: она формирует и развивает такие черты характера как самостоятельность, ответственность, трудолюбие, организованность и др.

1. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР

Для участия в деловых играх продумайте и заполните анкету.

Анкета

Фамилия, Имя, Отчество

Возраст

Факультет, курс, группа

Практический опыт работы, стаж, специальность (имеющаяся по факультативу).

К какой сфере трудовой деятельности проявляете наибольший интерес: промышленность, строительство, транспорт, связь, сельское хозяйство, финансы торговля, сфера обслуживания и др. (необходимое подчеркнуть или дописать)?

В какой должности намерены принять участие в игре?

С кем из сокурсников Вы намерены сотрудничать в деловой игре и в каком качестве?

Какой литературой по менеджменту Вы располагаете?

Будите ли Вы готовить курсовую или дипломную работу по менеджменту?

Участвовали ли Вы в деловых играх по другим учебным дисциплинам, если участвовали, то в качестве кого?

1.1 Деловая игра «Организационные начала»

Подготовка игры.

Руководитель игры:

1) готовит исходные данные, характеризующие финансово-экономическое состояние предприятий, которым предстоит руководить обучаемым;

2) анализирует анкетные данные участников игры и предварительно планирует распределение игровых ролей;

3) разрабатывает сценарий игры и проводит краткий инструктаж с участниками;

4) определяет регламент и выход игры.

Участники игры:

1) изучают необходимую литературу по теме;

2) предварительно определяют, в какой должности они хотели бы принять участие в игре;

3) составляют краткий примерный перечень прав и обязанностей по этим должностям;

4) готовят для обсуждения в группе организационную структуру предприятия и служб, характер выпускаемой продукции (услуг), название и фирменный знак.

Цель игры.

Привитие практических навыков в проведении собраний и совещаний, коллективом обсуждений организационных вопросов и принятий решений, ознакомление и усвоение порядка работы с финансово-экономическими показателями.

Порядок проведения деловой игры «Организационные начала»

Первая игра

Подготовка игры.

Руководитель игры:

1) анализирует анкетные данные участников игры в целях предварительного распределения игровых ролей;

- 2) готовит образцы необходимых документов для игры;
- 3) разрабатывает условия и сценарий игры;
- 4) определяет регламент (расписание) игры;
- 5) разрабатывает инструкции игрокам и проводит инструктаж участников игры;

Участники игры:

- 1) изучают рекомендованную к данной теме литературу;
- 2) самостоятельно определяют источники информации по теме, подбирают и анализируют ее;
- 3) готовят для обсуждения в подгруппах и окончательного утверждения свои предложения по: названию фирмы, фирменному знаку, виду продукции и услуги, территориальному размещению фирмы, поставщикам сырья и материалов и потребителям готово продукции;
- 4) разрабатывают схему организационной структуры будущей фирмы для обсуждения в подгруппе, выработке оптимального варианта и его окончательного утверждения.

Цель игры.

Приобретение практического опыта работы с исходными документами и материалами для создания фирмы и разработки организационной, управленческой и информационной структуры.

Условия игры.

1. В зависимости от количества студентов группа распределяется по подгруппам с учетом интересов участников по 3-5 человек в каждой.
2. Фирма создается как акционерное общество закрытого типа.
3. Размер уставного капитала определяется действующим законодательством.
4. Руководитель игры исполняет должность менеджера высшего ранга и ведет арбитраж. Все остальные должности высшего и среднего звеньев управления вакантны.

5. Каждый участник игры располагает денежным капиталом в размере 100 млн. руб., вложенным в один из коммерческих банков.

6. Создание, расширение и развитие фирмы осуществляется за счет собственных средств и коммерческого кредита.

Сценарий игры.

1. После распределения студентов на подгруппы руководитель игры ставит перед ними проблемную ситуацию – определить игровые роли в будущей фирме путем выборов:

а) инициативной группы по подготовке и проведению общего собрания акционеров – по одному представителю от подгруппы;

б) для выборов президента (генерального директора) главного бухгалтера, главного инженера фирмы – кандидатуры избираются общим собранием.

2. На общем собрании обсуждаются и утверждаются: название фирмы, фирменный знак, вид продукции, место расположения фирмы, источники финансирования, разработчики проектов и т.д.

3. При положительном решении поставленной проблемы руководитель ставит перед высшим руководством задачу – сформировать среднее звено руководства фирмы, т.е. назначить своим приказом начальников (менеджеров) отделов и служб.

4. Далее игра переходит в следующую стадию, на которой каждый из ее участников определяет права и обязанности по занимаемой должности и представляет на утверждение президенту фирмы. Объем прав и обязанностей упрощается для решения одной игровой задачи – разработки оптимального варианта организационной структуры фирмы, структуры управления, структуры информационного обмена, схемы административной и функциональной подчиненности подразделений и служб, описания связей между ними, их предназначения, функций и задач.

5. Разработанные документы визируются по линии взаимосвязи подразделений и служб и представляются на утверждение руководителя игры.

6. На заключительной стадии игры участники переходят к обсуждению в подгруппах финансовых вопросов (предварительный, примерный анализ затрат на разработку устава фирмы, технико-экономического обоснования проекта строительства, бизнес-плана и других документов, иных видов затрат, связанных с созданием фирмы и ее подразделений). Итоги обсуждений представляются президенту фирмы, главному бухгалтеру и главному инженеру для подготовки проектов решения последующих задач деятельности фирмы.

В заключении деловой игры руководитель заслушивает краткие сообщения всех должностных лиц по итогам работы и ставит задачи по подготовке к следующему циклу игры.

Регламент (расписание) деловой игры.

Данный документ составляется руководителем игры и зависит от количества часов, выделенных для ее проведения, от уровня подготовки студентов, из специализации, практического опыта, материально-технического и методического обеспечения игры. Основное время должно быть направлено на создание и обработку документов фирмы, отражающих ее организационную, управленческую и информационную структуры.

Выход (итог) игры.

Протокол общего собрания акционеров фирмы.

Перечень документов, необходимых для регистрации фирмы.

Схемы:

организационной структуры;

структуры управления;

информационной структуры фирмы.

Приказ № 1 о назначении должностных лиц фирмы.

1.2. Деловая игра «Управляю производством»

Подготовка игры.

Руководитель игры:

- 1) утверждает на правах высшего руководителя фирмы количество предприятий (филиалов), их технологические и другие связи по итогам первой деловой игры;
- 2) проводит собеседование с участниками игры, назначенными (избранными) на должности высшего и среднего звеньев руководства фирмы;
- 3) проводит производственное совещание с руководством предприятия (инструктаж) по вопросу – «управление организацией технико-технологической базой фирмы»;
- 4) разрабатывает условия, сценарий, инструкции и регламент игры.

Участники игры:

- 1) готовят материалы для обсуждения в подгруппах (подразделениях) по темам:
 - место расположения предприятия (филиала);
 - способы формирования технико-технологической базы;
 - типы планировки производства;
 - потребности в различных видах оборудования (энергетическое и иловое оборудование) в зависимости от характера и объема выпуска продукции;
 - потребности в рабочем оборудовании;
 - измерительных и регулирующих приборах;
 - вычислительной технике;
 - транспортных средствах;
 - прочих видах оборудования, инвентаря и т.д.
- 2) производят необходимые расчеты по:
размерам производственных площадей;

сметной стоимости, доставки, установки, наладке, испытаниям и вводу в эксплуатацию различных видов оборудования (для инженеров-менеджеров);

сметной стоимости объектов производственного назначения;

3) готовя предложения по финансированию проекта (собственные и заемные средства, их источники и условия).

Цель игры.

Определить последовательность действий менеджеров в процессе управления формированием технико-технологической базы предприятия, а также привить студентам некоторые навыки в практике экономических и инженерных расчетов.

Условия игры:

1. Каждый участник игры руководствоваться перечнем документов, обработанных в ходе предыдущих занятий (см.: выход игры по теме 2 и практические задания по теме 3).

2. Управленческая деятельность осуществляется в соответствии с занимаемыми игроками должностями.

3. Фирма является акционерным обществом закрытого типа, акции проданы внутри данной фирмы, вырученные средства внесены в коммерческий банк, где фирма открыла расчетный счет.

4. Цены на оборудование, материалы, электроэнергию и выполнение работ - действующие на данный период. Уровень инфляции – среднегодовой за 2000 г; коммерческий кредит – текущий %.

5. Поставки оборудования, сырья и материалов, установка, наладка, и ввод в эксплуатацию оборудования осуществляются беспрепятственно в установленные сроки.

Сценарий игры.

I этап

Данный цикл игры является продолжением делового практикума. Фирма создана, должности распределены, общая цель обозначена,

предварительные расчеты проведены. Далее игра будет идти по следующему сценарию.

1. Руководитель игры ставит перед генеральным директором предприятия задачу: обсудить на производственных совещаниях менеджеров вопросы управления организацией технико-технологической базы и рассмотреть предложения всех участников.

2. Директора предприятий проводят совещания менеджеров, в ходе которых вырабатывают коллегиальное решение по следующим вопросам: место расположение предприятия, способы формирования материальной базы, типы планировки, потребности в оборудовании и пассивных элементах производства (на основе предварительных расчетов) и оформляют решения в письменном виде.

3. Руководители подразделений готовят соответствующие документы (заявки) на необходимое оборудование и т.д. с указанием оборудования, количества, мощности, сроков и последовательности поставок и др. Оформленные заявки рассматриваются высшим руководством предприятия и поступают в финансовую службу для оформления оплаты заявленного.

4. Все участники игры по итогам проделанной работы оформляют принятые решения в виде кратких письменных обоснований, схем, диаграмм, чертежей и вносят альтернативные предложения. Отработанная документация сохраняется для использования в последующих деловых играх.

II этап

1. В целях упрощения ситуации руководитель игры объявляет, что материально-техническая база предприятия в основном создана, оборудование установлено, налажено, испытано и введено в эксплуатацию на полную мощность. Возникает необходимость решить ряд проблем организации производственного процесса в связи с расширением (сокращением) объемов выпускаемой продукции или с переходом на выпуск нового вида продукции. Следовательно, необходимо:

- определить степень механизации, автоматизации и унификации производства;
- установить порядок и последовательность предстоящих работ;
- определить метод организации производственного процесса (для производства новой продукции – поточный, партионный, единичный);
- рассчитать объем выпуска готовой продукции (за год и поквартально).

2. Руководитель игры последовательно ставит перед участниками игры перечисленные выше проблемы и задачи по решению производственных задач. Руководители предприятия и подразделений обсуждают варианты их решения и оформляют необходимые документы, которые представляются руководителю игры для просмотра.

После их согласования и утверждения высшим руководством фирмы они вступают в силу.

3. В конце игры каждый из ее участников делает краткие сообщения о принятых решениях и обосновывает их.

4. руководитель игры подводит итоги работы студентов по I и II этапам игры и определяет время для документального оформления принятых решений с учетом критических замечаний руководителя и самих участников.

5. Игра завершается определением задач (в общем виде) по подготовке к очередной деловой игре.

Регламент (расписание) игры.

Минимальное время на проведение двух циклов данной игры – не менее 8 часов.

Распределение данного времени, возможно, с учетом расписания занятий или по 4 часа на каждый цикл, или по 2 часа в течение 4-х занятий.

Время на обсуждение проблем распределяется в соответствии со сложностью данной проблемы и степенью подготовки студентов к ее решению. Документальное оформление, как свидетельствует практика,

происходит медленно, в связи с чем руководитель игры решает этот вопрос персонально с каждым студентом. Дает индивидуальное домашнее задание и срок его исполнения.

Выход (итог) игры.

1. Краткое обоснование места расположения фирмы и подразделений.
Способ формирования фирмы и подразделений.

2. Схемы планировки производственного процесса.

3. Расчеты потребности в оборудовании и пассивных элементах производства.

4. Заявки на оборудование с указанием последовательности поставок, сроков поставок, наименования, мощности, количества и сметной стоимости.

5. Схема организации цехов и рабочих мест предприятия.

6. Расчеты эффективности использования оборудования.

7. Расчеты объемов выпуска продукции.

1.3. Деловая игра «Эффективность контроля»

Подготовка игры.

Руководитель игры:

1) распределяет в предварительном порядке участников игры по группам в соответствии с объектами контроля;

2) в зависимости от состава участников игры готовит сценарий и регламент, дает конкретные задания по подбору необходимых для игры нормативных документов;

3) проводит инструктивное совещание руководителей групп, на котором определяет объекты контроля, виды и этапы контроля, ответственных за оформление отчетов по результатам контроля.

Участники игры:

1) подбирают по заданию руководителя игры необходимые нормативные документы для анализа работы предприятия и реальные показатели работы;

2) знакомятся с методикой оценки эффективности управленческой деятельности по следующим формулам.

Экономическая эффективность управленческой работы:

$$K_{эр} = Д/Ипр,$$

где $K_{эр}$ – коэффициент эффективности работы, $Д$ – доход за год; $Ипр$ – издержки на производство и реализацию за год.

Уровень рентабельности производства и реализации продукции:

$$Урп = Пч/Пр,$$

где $Урп$ – коэффициент уровня рентабельности производства; $Пч$ – чистый доход; $Пр$ – объем реализованной продукции.

Эффективность использования материальных запасов о стоимости реализованной продукции:

$$K_{змр} = Пр/Смз,$$

где $K_{змр}$ – коэффициент использования материальных запасов, $Смз$ – стоимость материальных запасов;

3) готовят предложения по объему контроля на каждом из объектов контроля для обсуждения в игровых группах.

Цель игры.

Приобрести практические навыки в организации контроля по его видам и этапам.

Условия игры.

1. Предприятие работает ритмично, поставки и сбыт осуществляются без перерывов, нормы прибыли соответствуют среднеотраслевой.

2. Исходные данные для контроля участники игры берут из документов предыдущих деловых игр.

3. Руководители предприятия и среднее звено управляющих выступают в роли проверяемых, специально назначенные студенты выполняют роль контролеров (по объектам контроля).

4. Удельный вес производственных запасов сырья, основных материалов и полуфабрикатов в общей сумме оборотных производственных фондов составляет 38,4% (это соответствует показателю удельного веса производственных запасов для отраслей машиностроения и металлообработки на начало 90-х годов).

Сценарии игры.

Руководитель игры ставит задачу перед всеми участниками игры – определить коэффициенты эффективности управления, уровня рентабельности и использования материальных запасов. Данная работа проводится по упрощенной схеме с использованием приведенных трех формул.

После выполнения этой задачи руководитель дает вводную. В следующем году предприятие увеличивает объем производства основной продукции на 5%. Необходимо разработать ряд мер по повышению эффективности управления, уровня рентабельности и более эффективному управлению материальными запасами.

В связи с ограничением учебными рамками временем, решить все проблемы, возникшие в связи с расширением производства, не представляется возможным. Поэтому необходимо сосредоточить внимание на одной проблеме и попытаться решить ее наиболее полно, например, повышение эффективности управления материальными запасами.

При изучении мировой практики менеджеров в данном направлении следует учитывать отечественный, американский и японский опыт.

На отечественных предприятиях оценка запасов производилась, прежде всего, как оценка оборотных производственных фондов.

Руководитель игры после повторения студентами материала о мировом опыте управления запасами предлагает более подробно и внимательно

рассмотреть проблему повышения эффективности управления запасами на «своем» предприятии с учетом состояния российской экономики.

Участники игры проводят необходимые расчеты и намечают меры по повышению эффективности управления запасами. Каждая группа участников игры вырабатывает свой подход с использованием мировой практики и с учетом конкретных российских условий.

Руководитель игры предлагает участникам обменяться мнениями по данному вопросу и выработать приемлемую концепцию повышения эффективности управления материальными запасами в целом для нашего предприятия.

Руководитель игры подводит итоги дискуссии, затем участники игры должны документально оформить принятые решения.

Регламент (расписание) деловой игры.

Время на деловую игру – 4 часа. На первую часть «Определение эффективности управления, уровня рентабельности и состоянии дел с запасами» может быть выделено до 1,5 – 2-х часов; на вторую часть «Решение проблемы повышения эффективности управления запасами» - оставшееся время.

Выход (итог) игры.

1. Письменные оформленные предложения по трем направлениям игры: предложения по совершенствованию управления при готовящейся схеме расширения объемов производства на 5%, по росту рентабельности и сокращению запасов.

2. Руководство предприятия дает отчеты в целом по предприятию, руководители отделов и служб – по своим подразделениям.

2. ТЕСТЫ

2.1. Тест 1 «На способность к риску»

выразите свое согласие – «да» или несогласие – «нет» с приведенными ниже утверждениями.

1. Я бы рискнул начать собственное дело, но не работать на кого-то еще.
2. Никогда не пойду на такую работу, где много поездок.
3. Если бы и стал играть, то никогда не делал бы малых ставок.
4. Мне нравится улучшать свою жизнь с помощью новых идей.
5. Никогда не брошу работу, не будучи уверенным, что есть другая.
6. Я не склонен пойти на риск, чтобы расширить свой кругозор.
7. Зная, что кое-что конкретное новое дело может кончиться неудачей, я не стал бы вкладывать в него средства, даже зная, что барыш может быть велик.
8. Хотел бы испытать в жизни как можно больше острых ощущений.
9. Не ощущаю в себе острой потребности в возбуждающих событиях.
10. Я не обладаю большой энергией.
11. Я не могу без труда порождать много «прибыльных» идей.
12. Я бы никогда не стал спорить на сумму, которой в данное время не располагаю.
13. Мне нравится предлагать новые идеи или концепции, даже когда реакция на них, например моего руководителя, непредсказуемы и неясны.
14. Я готов участвовать лишь в таких сделках, которые достаточно ясны и определены.
15. Менее надежная работа с большим доходом меня привлекает больше, чем более надежная со средним.
16. По характеру я не очень независим.

Оценка результатов.

Если вы ответили «да» на вопросы: 1,3,4,8,10,11,13 и 15 – присваивайте каждому ответу по 1 баллу. Если вы ответили «нет» на вопросы: 2, 5,6,7,9,12,14 и 16 – также присваивайте каждому ответу по 1 баллу.

Если сумма составит 13,14 и более баллов, вы, о всей вероятности, склонны к предпринимательскому риску и обладаете определенными чертами риск-тейкера.

2.2. Тест 2 «На деловую хватку»

1. Вы собираетесь докончить давно начатую и отложенную работу. И вдруг вам звонит милый человек противоположного пола, который вам симпатичен, и просит о встрече:

а) вы говорите: «Попозже, солнышко» и, сжав зубы, быстренько заканчиваете свою работу;

б) произнося: «Иду, любовь моя!», вы, послав к черту все свои дела, мчитесь на свидание;

в) раз и навсегда решив стать аскетом, вы снова посылаете к черту но уже свою симпатию и с легким сердцем занимаетесь делом.

2. Перед вами выбор: или пойти в веселую компанию, или наконец привести в порядок все свои бумаги, так как вас замучили жена, совесть, теща:

а) вы, повторяя, «Делу - время, потехе – час», начинаете убирать;

б) радостно подхватив ту же поговорку, вы, решив, что долгожданный час пробил, бежите на вечеринку, клятвенно пообещав все убрать по истечению данного срока;

в) бодро смотрите на тех, кто упрекает вас в неаккуратности, и вяло отругиваетесь и не вдаваясь в дальнейшие судьбы бумаг, гордо удалитесь.

3. Вас попросили о важной услуге, невыполнимой для других людей:

а) вы похлопав просителя по плечу, говорите «Нет проблем!» и используете одного из многочисленных друзей, который оказывает эту услугу;

б) сославшись на занятость, уйдете, разводя руками;
в) долго жмете руку, лихорадочно думая в это время и, наконец, частично выполняете просьбу.

4. Деловые люди, как правило, не видят в одежде цель жизни.

А для вас она?

а) очень многое. Без фирменных тряпок вы мало что из себя представляете;

б) возможность красиво одеваться, так как хорошо одетый вы приятен самому себе, и окружающим;

в) хорошая одежда нужна вам для работы. Если вы будете плохо одеты, люди не захотят с вами иметь дела.

5. Друзья – это великолепно! С их помощью вы делаете свои дела – они вам помогают:

а) с их помощью вы достаете, продаете, покупаете; подписываете- вам очень нужны друзья;

б) друзья – это хорошо! Вы не можете без друзей, они помогают вам в трудную минуту;

в) друзья – это для вас все. Вы с ними советуетесь, помогаете им.

6. В достаточной ли мере вы уделяете внимание своему любимому человеку? Всегда ли вы заботитесь о том, чтобы, когда вы задерживаетесь на работе, позвонить и предупредить?

а) что за ерунда! Вы занимаетесь делом а не черт-те чем!

У вас нет времени на такие пустяки;

б) позвонить-то можно, и вы знаете, когда это можно делать. Но думаете, ничего страшного не случится, если опоздаете немного.

в) конечно, позвоните. Как можно причинять беспокойство любимому человеку. В конце концов вы никогда не опаздываете.

7. Личная жизнь есть у всех, даже у самых деловых. Но вот какое значение вы придаете личной жизни?

а) семья, дом – это ваша жизнь. Вы любите свою избранницу (избранника), хотите иметь детей, а работа – только для поддержания материального положения;

б) ну что ж, семья – это не плохо. Хорошо иногда провести вечерок-другой в кругу семьи, поговорить с детьми, с любимым человеком, но и дело забывать нельзя;

в) ну уж нет! Всю жизнь провести на кухне – никогда! За детьми пусть следит жена (муж, бабушка), а ваше призвание – работа. Вот там вы человек, там вы достигнете больших высот, там ваше место.

8. умеете ли вы отдыхать, отключаться от своих дел и многочисленных проблем?

а) можете, но не всегда. Если у вас что-то важное, вы не можете не думать об этом. Тогда и отдых не в радость;

б) когда вы отдыхаете, вы с радостью «сваливаете» с себя бремя забот а наслаждаетесь жизнью;

в) вы уже не помните, когда отдыхали последний раз. Все дела, дела.

Оценка результатов

За ответы на вопросы начисляются баллы:

вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8
ответ								
а)	5	10	10	3	10	10	3	5
б)	3	5	3	5	5	5	5	3
в)	10	3	5	10	3	3	10	10

60 и более баллов. У вас просто талант! Человека подобных деловых качеств надо поискать. Всю жизнь вы отдаете работе и видите в ней смысл жизни. Но не пора ли остановиться? Может наступит страшная минута когда вы станните совсем одиноки! Это неудивительно, ведь о своих близких Вы не думаете, а друзей цените как деловых партнеров. Еще немного и слова

«Боливар не выдержит двоих» станут для вас привычными. Вам грозит превращение в компьютер, холодный, одинокий, бездушный.

35 – 60 баллов. Вам удастся быть самим собой и при этом не оставаться за кормой жизни. Вашим близким с вами хорошо. Вы заботливы и внимательны, но так де не пускаете на самотек свои дела, предпочитая следить за всем самому. Очень хорошо, что ваша работа не поглотила вас целиком и не стала самоцелью. Продолжайте ею заниматься, но и не забывайте о тех, кто вас любит, и все будет в порядке.

До 35 баллов. Вы слишком легкомысленны. Нельзя же так доверят случаю и так безудержно предаваться развлечениям. Нет слов, вы приятный человек, но о работе забывать нельзя. Надо стать немного серьезнее.

2.3. Тест 3 «На лидерство» («кто вы: капитан или рядовой?»)

1. Дружба для вас:

А – сотрудничество;

Б – поддержка;

В – альтруизм.

2. Настоящий художник (артист) должен прежде всего обладать:

А – талантом;

Б – решимостью;

В – подготовкой.

3. На вечеринке вы чаще чувствуете себя:

А – «петушком»;

Б – «курицей»;

В – «цыпленком».

4. Если бы вы Були геометрической фигурой, то были бы:

А – цилиндром;

Б – сферой;

В – кубом.

5. Когда вам нравится женщина (мужчина), вы:
- А – делаете первый шаг;
 - Б – ждете, пока она (он) сделает первый шаг;
 - В – делаете мелкие шажки.
6. Вы сталкиваетесь с неожиданностью (не только сидя за рулем) и:
- А – тормозите;
 - Б – прибавляете скорость;
 - В - теряетесь.
7. Если вам приходится говорить на публике, вы чувствуете что:
- А – вас слушают;
 - Б – критикуете;
 - В - вы смущаетесь.
8. В экспедицию лучше брать товарищей:
- А – крепких;
 - Б – умных;
 - В – опытных.
9. Скажем правду. Золушка была:
- А – несчастная девочка;
 - Б – хитрюга-карьеристка;
 - В – брюзга.
10. Как бы вы определили свою жизнь:
- А – партия в шахматы;
 - Б – матч бокса;
 - В – игра в покер.

Оценка результатов

За ответы на вопросы начисляются баллы:

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
А	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2
Б	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1
В	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3

16 баллов. В обществе вы – «рядовой». Вы слишком уважаете других и отождествляете свои слабости со слабостями ближних, а по этому не способны командовать и успешно конкурировать, ведь для этого необходимо уметь «поглощать и переваривать» чужие трудности. Может быть, за вашим отказом от власти скрывается страх или обманутые надежды? Тогда, прежде чем делать какие-либо выводы, проанализируйте, сколько раз ваш попытки руководить терпели неудачу.

Если же вы и без лидерства чувствуете себя прекрасно, останьтесь несколько в стороне от событий. В сущности это не так уж и плохо – так спокойнее.

17 – 23 баллов. Вы – «офицер». Это довольно неловкое положение: между «молотом и наковальней». Вы и на работе с трудом принимаете решения, так ведь? Вы немножко «капитан» (руководитель) и немножко «рядовой». Вам трудно добиваться признания, ваши аргументы – слишком рациональны и основаны лишь на собственном опыте.

24 и более баллов. Вы – «капитан». С детских лет вы всегда в числе первых предлагали свои услуги, когда речь шла об общественных делах, не так ли? С возрастом ваше влияние на других людей крепло и особенно проявлялось в трудные минуты. Если вы честолюбивы и не боитесь работы, этот дар может поднять вас очень высоко. Если же нет – довольствоваться тем, что вас считают прекрасным другом (подругой), советчиком, и вы всегда оказываетесь в центре внимания на вечеринках.

2.4. Тест 4 «На способность вовремя захватить инициативу в свои руки»

1. Как часто вы пытаетесь добиться, чтобы люди следовали за вами как за лидером?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

2. Как часто вы стремитесь доминировать над людьми?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

3. Как часто вы позволяете людям контролировать свое поведение?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

4. Много ли людей могут легко влиять на вас?

А – очень много;

Б – много;

В – когда как;

Г – мало;

Д – очень мало;

5. Много ли есть людей, которым вы позволяете контролировать важную для вас ситуацию?

А – очень много;

Б – много;

В – когда как;

Г – мало;

Д – очень мало;

6. Как часто вы стараетесь захват лидирующую позицию в человеческих отношениях?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

7. Как часто вы стараетесь влить на людей, чтобы они следовали вашему образу действия?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

8. Как часто вы позволяете другим принимать решения, касающиеся вас?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

9. Как часто вы берете на себя ответственность за ситуации, касающиеся других людей?

А – очень часто;

Б – часто;

В – когда как;

Г – редко;

Д – очень редко;

Оценка результатов

За ответы на вопросы начисляются баллы:

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9
А	5	5	1	1	1	5	5	1	5
Б	4	4	2	2	2	4	4	2	4
В	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Г	2	2	4	4	4	2	2	4	2
Д	1	1	5	5	5	1	1	5	1

36 и более баллов. Инициатива в вас неистребима. Вы в любой момент готовы занять лидирующую позицию в любом коллективе раздавать поручения, объяснять, как лучше и как правильно. Вы можете указать путь и повести за собой, и вас ждет большое будущее – при одном условии: условии если за вами идут.

19 – 35 баллов. Потому человечеству и не удалось добиться таких успехов, что каждый из нас в любой момент готов стать ведущим или ведомым, лидером или подчиненным. Вам обе эти роли присущи примерно в равной степени, и потому для вас найдется место в любом коллективе. Остается надеяться, что это место вас устраивает.

18 и меньше. Ваша роль – в добросовестном исполнении чужих инициатив. Вы привыкли чутко отзываться на чужое мнение и следовать генеральной линии, проложенной другими.

2.5. Тест 5 «На способность избегать конфликты»

1. Представьте, что в общественном транспорте начинается спор. Что вы предпримите?

- а) не станете вмешиваться в ссору;
- б) можете вмешаться, встать на сторону потерпевшего;
- в) обязательно вмешаетесь и будете отстаивать свою точку зрения.

2. На собрании вы критикуете руководство за допущенные ошибки?

- а) нет;
- б) да, но в зависимости от личного отношения к нему;
- в) за ошибки критикуете всегда.

3. Ваш непосредственный руководитель излагает свой план работы, который вам кажется нерациональным. Предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше?

- а) если другие поддержат, то да;
- б) разумеется, вы будете поддерживать свой план;
- в) побоитесь, что за критику вас могут лишиться премиальных.

4. Любите ли вы спорить со своими коллегами, друзьями?

а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваших отношений;

б) да, но только по принципиальным, важным вопросам;

в) вы спорите со всеми и по любому поводу.

5. Кто-то пытается полезть впереди вас без очереди, как вы себя поведете?

а) считая, что вы не хуже, тоже попытаетесь обойти очередь;

б) возмущаетесь, но про себя;

в) открыто высказываете свое негодование.

6. Рассматривается рационализаторское предложение вашего коллеги, в котором есть смелые идеи, но есть и ошибки. Вы знаете что ваше мнение будет решающим. Как вы поступите?

а) выскажитесь о положительных и отрицательных сторонах предложения;

б) выделите его положительные стороны и дадите возможность коллеге продолжить работу;

в) станете критиковать за ошибки.

7. Вы встретили подростков, которые курят. Как вы отреагируете?

а) ничего не скажете;

б) сделаете им замечание;

в) отчитаете.

8. В ресторане вы заметили, что официант обсчитал вас. Что вы предпримите?

а) не дадите чаевых;

б) попросите чтобы он еще раз при вас подсчитал сумму;

в) это будет поводом для скандала.

9.Администратор в дома отдыха занимается посторонними делами, вместо того, чтобы выполнять свои обязанности. Возмущает ли вас это?

а) да, хотя вы думаете, что ваше высказывание мало что изменит;

б) находите способ пожаловаться на него;

в) вымещаете недовольство на младшем персонале.

10. Вы спорите с вашим сыном- подростком и убеждаетесь, что он прав. Признаете ли вы свою ошибку?

а) нет;

б) разумеется, признаете;

в) какой же у вас авторитет, если вы признаетесь, что были не правы?

Оценка результатов

За ответы на вопросы зачисляются баллы:

а) – 4 балла;

б) – 2 балла;

в) – 0 баллов.

30 - 40 баллов. Вы тактичны, не любите конфликтов, избегаете критических ситуаций. Если вам приходится вступать в спор, вы учитываете, как это отразится на вашем служебном положении или приятельских отношениях. Вы стремитесь быть приятным для окружающих, но когда им требуется помощь, вы не всегда решаетесь ее оказать, тем самым вы можете потерять уважение к себе в глазах других.

15 – 29 баллов. О вас говорят, что вы – конфликтная личность. Вы настойчиво отстаиваете свое мнение, невзирая на то, как это повлияет на ваши служебные отношения. За это вас уважают.

14 и менее. Вы ищите поводы для споров, большая часть которых излишня, мелочна, любите критиковать, навязывать свое мнение если даже не правы.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

3.1 Чайнворд.

Задание: Решите чайнворд

1										2									3
11				12						13									
			19							20									
	18	26			27						28								4
						33				34							21		
										37								14	
10			32		М	Е	Н	Е	Д	Ж	М	Е	Н	Т					
		25				36									35				
							31				30						29		
			24									23					22		
	17					16											15		5
9				8						7				6					

1. Предположение, рассматриваемое менеджером как истинное.
2. Система управления, при которой одному лицу принадлежит неограниченна власть.
3. Средство человеческого общения в коллективе.
4. Несогласие между несколькими людьми или группами.
5. Комплект мероприятий по достижению цели компании.
6. часть заработной платы сотрудника.
7. Единство, состоящее из взаимозависимых частей, каждая из которых логично связана с другими.
8. Полная мобилизация сотрудников для выполнения срочной работы.
9. Призыв к действию в краткой форме.
10. два и более сотрудника, которые взаимодействуют друг с другом.
11. Метод исследования, состоящий в дифференциации целого на составные части.
12. Предписанная работа, которую следует выполнить в определенный период времени.

13. Форма управления подчиненными.
14. Общность интересов коллектива.
15. Процесс выбора лучшего из возможных вариантов решения проблем.
16. Фамилия всемирно известного менеджера.
17. Владелец ценных бумаг, дающих право на получение определенного дохода из прибыли фирмы.
18. Уровень неопределенности в предсказании результата.
19. Сотрудник, распространяющий в коллективе заведомо ложную информацию.
20. Совокупность людей, объединенных общей работой.
21. Вариант наказания менеджером своего подчиненного.
22. Сфера торгового обмена.
23. однородная группа людей.
24. Работа, деятельность.
25. Бизнесмен, предприниматель.
26. Совокупность взаимосвязанных работ или процессов.
27. Краткость и четкость выражения мыслей.
28. Явление, характеризующее исключительное право деятельности.
29. Фамилия одного из трех известных американских авторов книги «Основы менеджмента».
30. Мало заметный оттенок в интонации собеседника на деловых переговорах.
31. Часть рынка, где работает компания.
32. Выдающиеся качества человека, одаренность.
33. Система ставок оплаты труда персонала фирмы.
34. Соблюдение внешней формы в ущерб содержанию.
35. Служебная записка по какому-либо вопросу.
36. Махинатор, мошенник.
37. Выразитель чьих-то мыслей или идей.

3.2 Ребус

РЕБУС

1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							

1. Лицо, имеющее в силу своего служебного или семейного положения доступ к конфиденциальной информации фирмы.

2. Поручение одного лица банку перевести определенную сумму в пользу другого лица.

3. Затраты труда.

4. Часть общей суммы чистой прибыли компании.

5. Беседа менеджера по заранее намеченному плану с лицом или группой лиц (деловых людей, корреспондентов) в рамках «Паблиц-рилейшнз».

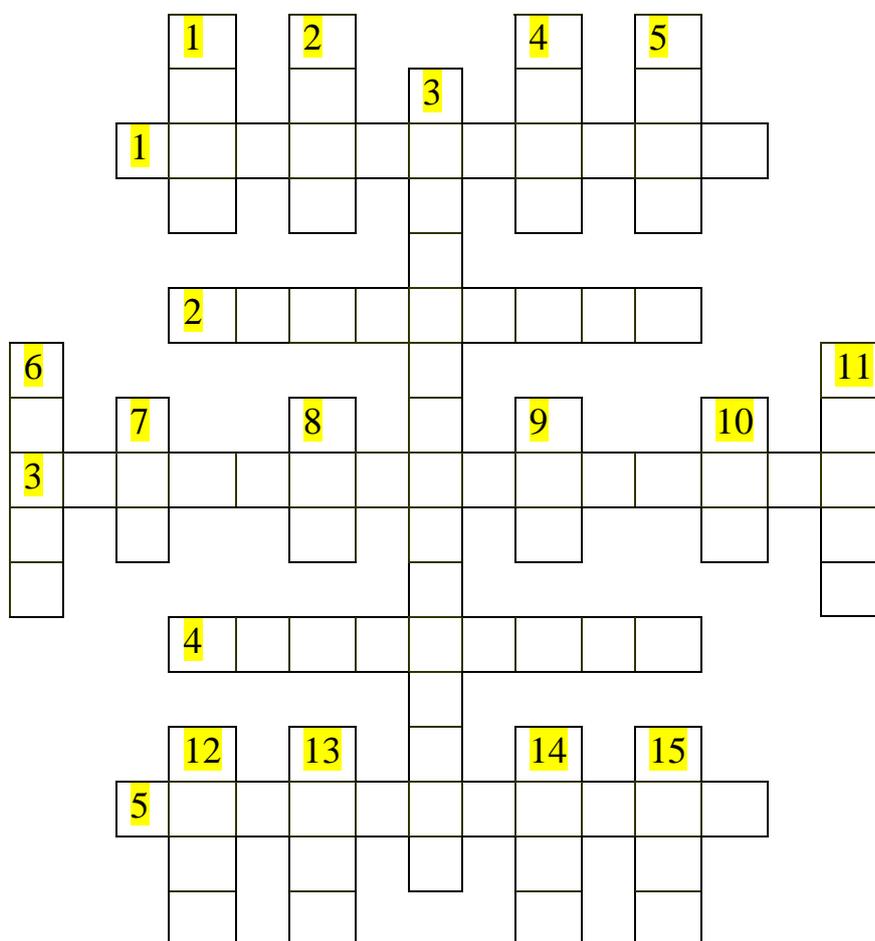
6. Несогласие между людьми (группами) в коллективе.

7. Юридическое (физическое) лицо, которое зарегистрировано или проживает в данной стране

8. Совокупность методов целесообразного проведения работы.

3.3 Кроссворд

Задание: решите кроссворд «Менеджмент»



По горизонтали.

1. Вид на будущее.

2. Система организации и управления производственно-сбытовой деятельностью компании с учетом происходящих на рынке процессов.

3. Составление документа о перспективах развития, как правило, на длительное время.

4. Новая техника, технология система управления.

5. Согласование, сочетание (например, каких-либо действий).

По вертикали.

1. Отражение расходов, средств в соответствующих документах.

2. Денежная единица ряда стран Латинской Америки.

3. Деятельность по дифференциации потенциальных потребителей в сочетании с качественной структурой их спроса.

4. Условие сделки, в соответствии с которым ее участники делят пополам прибыль и убытки.

5. Поле, сфера деятельности менеджера.

6. Удачное решение проблем.

7. Условия достатка товара.

8. Своеобразная реакция организма человека на резкое нарушение общепринятых норм поведения.

9. Сокращенное название менеджера высшего звена.

10. Аббревиатура одного из важнейших показателей макроэкономики.

11. Окружающие человека или организацию материальные и духовные условия существования и деятельности.

12. Один из вариантов изменения показателей деятельности фирмы.

13. Надпись на документе, определяющая особый порядок пользования ими.

14. Финансовая компания.

15. Предъявление каких-либо документов для отметки.

4. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ.

1. Организационные структуры предприятия.
2. Методы управления.
3. Роль руководителя в системе управления.
4. Стил ь руководства.
5. Права руководителя.
6. Способности руководителя: масштабн о мыслить, решать нестандартные задачи
7. Качества личности сильного руководителя.
8. Признаки слабого руководителя.
9. Понятие о трудовом коллективе.
10. Конфликтные ситуации.
11. Действия руководителя при решении конфликтных ситуаций.
12. Морально-психологический климат в коллективе.
13. Типы темперамента.
14. Характеристика сангвинистического типа темперамента.
15. Характеристика халеристического типа темперамента.
16. Характеристика флегматического типа темперамента.
17. Характеристика меланхолического типа темперамента.
18. Организация рабочего места директора.
19. Организация рабочего места начальника.
20. Организация рабочего места мастера.
21. Формирование резерва руководящих кадров.
22. Организация деловых совещаний.
23. Первое выступление нового руководителя.
24. Особенности телефонных деловых бесед.
25. Эффективность использования рабочего времени руководителя.
26. Потери рабочего времени зависящие от самого руководителя.
27. Потери рабочего времени зависящие от подчиненных.
28. Авторитет руководителя.
29. Формальные и неформальные группы.
30. Сравнительный анализ руководителя демократа и автократа.

5. ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Менеджер как субъект управления
2. Деловая беседа
3. Цикл менеджмента
4. Стресс и пути его преодоления
5. Структура управления, её виды
6. Производительность труда, основные показатели производительности труда
7. Эволюция теории менеджмента (основные школы)
8. Набор и отбор кадров
9. Модели управления персоналом
10. Коммуникации, виды и типы коммуникаций
11. Японская модель управления
12. Влияние внутренней среды на деятельность предприятия
13. Американская модель управления
14. Категории работников на предприятии
15. Характеристика европейского менеджмента
16. Влияние внешней среды на управление персоналом
17. Управление маркетингом
18. Трудовые ресурсы как объект управления
19. Особенности управления в России
20. Мотивация: сущность, основные понятия
21. Этапы управления персоналом
22. Управление инновационной деятельностью
23. Многомерные стили управления
24. Способы управления временем руководителя
25. Этика управления. Социальная ответственность
26. Управление производством
27. Одномерные стили управления
28. Управление конфликтами
29. Предмет, цели и задачи менеджмента
30. Выступление, основные правила его построения

6. КОНТРОЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ

(к чайнворду, ребусу, кроссворду)

Чайнворд.

1. перспектива. 2. автократия. 3. язык. 4. конфликт. 5. тактика. 6. аванс. 7. Система. 8. аврал. 9. лозунг. 10. группа. 11. анализ. 12. задание. 13. единоначалие. 14. единство. 15. оптимизация. 16. яковка. 17. акционер. 18. риск. 19. клеветник. 20. коллектив. 21. выговор. 22. рынок. 23. контингент. 24. труд. 25. делец. 26. цикл. 27. лаконизм. 28. монополизм. 29. мескон. 30. нюас. 31. сегмент. 32. талант. 33. тариф. 34. формализм. 35. меморандум. 36. манипулятор. 37. рупор.

Ребус.

1. инсайдер. 2. трансфер. 3. издержки. 4. дивиденд. 5. интервью. 6. конфликт. 7. резидент. 8. методика.

Кроссворд.

По горизонтали:

1. перспектива. 2. маркетинг. 3. прогнозирование. 4. инновация. 5. координация.

По вертикали:

1. счет. 2. песо. 3. сегментирование. 4. мета. 5. нива. 6. успех. 7. фоб. 8. шок. 9. топ. 10. ВВП. 11. среда. 12. рост. 13. гриф. 14. банк. 15. виза.

Литература

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: экономика, 1989.
2. Вирсма Х. Менеджмент в подразделениях фирмы. – М.: Инфра-М, 2007.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. – М.: МГУ, 2005.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: МГУ, 2007.
5. Деловое планирование: учеб. пособие / под ред. В.М. Попова. – М.: Финансы и статистика, 2006.
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
7. Молл Е. Г. Менеджмент: организационное поведение. – М.: Финансы и статистика, 2006.
8. управление персоналом организации: учебник / под. Ред. Э.А. Уткина. – М.: Экмос, 1998.
9. Уткин Э.А. Менеджмент. – М.: Зерцало, 2008.
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Интелсинтез, 2007.