



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по выполнению домашней контрольной работы по дисциплине
ОРГАНИЗАЦИЯ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Направленность (профиль) образовательной программы

Таможенный менеджмент

специальность 38.05.02 Таможенное дело

является единой для всех форм обучения

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Методические рекомендации по выполнению контрольных заданий
3. Задания для домашней контрольной работы
4. Список литературы

1.ВВЕДЕНИЕ

Контрольная работа является формой самостоятельной работы студентов.

Целью контрольной работы является формирование у студента умений и навыков по практическому решению прикладных задач в инвестиционном анализе.

Задачи контрольной работы:

- научиться искать необходимую теоретическую информацию и оформлять ее в соответствии с требованиями;
- научиться решать прикладные примеры и формулировать экономические выводы.

Контрольные задания представлены в форме теоретических заданий-вопросов, которые необходимо раскрыть в письменной форме в виде реферата. А также практические задачи по ключевым темам.

В процессе выполнения контрольной работы у обучающихся формируются компетенции, указанные в рабочей программе дисциплины.

2.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ

Перед выполнением заданий необходимо ознакомиться с программой по предмету «Организация и мотивация труда», а также со списком предлагаемой учебной литературы.

Контрольная работа составлена в 25 вариантах.

Все задания составлены исходя из содержания учебной программы по предмету «Организация и мотивация труда».

В случае повторного невыполнения работы дается новый вариант задания. Обе работы должны быть возвращены в институт.

В конце работы необходимо указать используемую литературу, поставить дату выполнения. Работа должна быть подписана.

Контрольная работа оформляется в соответствии с требованиями «Общих методических указаний по выполнению и оформлению домашней контрольной работы студентами-заочниками»

Таблица соотношения номера студенческого билета и варианта контрольных заданий

Начальная буква фамилии	Номер темы теоретической части	Вариант практического задания
А	1	Первый
Б	2	Второй
В	3	Третий
Г	4	Четвертый
Д	5	Пятый
Е	6	Шестой
Ж	7	Седьмой
З	8	Восьмой
И	9	Девятый
К	10	Десятый
Л	11	Одиннадцатый
М	12	Двенадцатый
Н	13	Тринадцатый
О	14	Четырнадцатый
П	15	Пятнадцатый

Р	16	Шестнадцатый
С	17	Семнадцатый
Т	18	Восемнадцатый
У	19	Девятнадцатый
Ф	20	Двадцатый
Х	21	Двадцать первый
Ч	22	Двадцать второй
Ш	23	Двадцать третий
Щ	24	Двадцать четвёртый
Э,Ю,Я	25	Двадцать пятый

3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ДОМАШНЕЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант 1

I. Теоретическая часть

1. Применение содержательных теории на практике (на примере теории Маслоу)

. Практическая часть

Ситуация

В финансовый отдел промышленного предприятия пришел новый сотрудник Кравчук О. М. - молодой специалист с высшим образованием и навыками работы на компьютере (сангвиник). Он обратил внимание на значительные недостатки в организации финансового учета, а также на чрезмерную загрузку сотрудников финансового отдела рутинной работой. Очень часто сотрудникам приходилось брать работу домой. Все это значительно ухудшало морально - психологический климат в коллективе отдела. Начальник отдела Пилипенко Ю.П. (49 лет, меланхолик) в последнее время часто болел и отсутствовал на работе. Его заместитель Лозовая И.М. (53 года, флегматик) в отсутствие начальника отдела с подчиненными не конфликтует, на их жалобы относительно чрезмерной нагрузки никак не реагирует. Кравчук, оценивая сложившуюся ситуацию, пошел на прием к директору предприятия и добился выделения средств на компьютеризацию финансового учета.

Задание

1. Дать оценку стиля руководства заместителя начальника финансового отдела Лозовой И.М.
2. Указать, какие группы потребностей сотрудников не учитывает Лозовая для мотивации активного труда.
3. Назвать, какие способы для решения конфликтов использует Лозовая в этой ситуации.
4. Определить, или есть лидер в коллективе финансового отдела? Если да, то кто он?
5. Выступите в роли директора промышленного предприятия и примите управленческое решение относительно улучшения работы финансового отдела и нормализации морально - психологического климата коллектива.

Вариант 2

I. Теоретическая часть

1. Применение содержательных теории на практике (на примере теории Альдерфера)

II. Практическая часть

Ситуация

В финансовом отделе промышленного предприятия руководитель Петренко М.М. (47 лет, флегматик). Решая производственные вопросы, он всегда стремился заручиться поддержкой большинства, конфликтов избегал, ответственность за принятые решения стремился переложить на своего заместителя. Пышного И.В.

В случае нарушения трудовой дисциплины жестких мероприятий не употреблял. В связи с этим сотрудники отдела часто опаздывали на работу и уходили с работы еще до окончания рабочего дня. Низкий уровень трудовой дисциплины влиял на результаты работы отдела. Квартальный отчет не был составлен в срок, в связи с этим все сотрудники отдела остались без премии. В коллективе по этому поводу возник конфликт. Сотрудники обвиняли друг друга в том, что случилось. Начальник отдела уговаривал своих подчиненных не ссориться, обещал в будущем не допускать подобного. Но конкретные меры не были приняты. Заместитель начальника отдела, понимая, что необходимы решительные меры относительно укрепления трудовой дисциплины, предложил своему руководителю усилить контроль за трудовой дисциплиной и принимать строгие меры к нарушителям. Начальник отдела пообещал обдумать это предложение. Прошло время, но меры не были приняты. Отчет в следующем квартале также был сдан с опозданием.

Задание

1. Дать оценку стилю руководства начальника финансового отдела Петренко М. М.
2. Указать, какой тип конфликта возник в этой ситуации, и назовите его причину.
3. Определить, какой способ решения конфликта избрал Петренко М. М., дать оценку относительно его выбора.
4. Дать оценку авторитета начальника отдела и указать, является ли его авторитет полным.
5. Представить себя в роли директора промышленного предприятия и принять управленческое решение относительно улучшения работы финансового отдела.

Вариант 3

I. Теоретическая часть

1. Применение содержательных теории на практике (на примере теории Мак-Клелланда)

II. Практическая часть

Ситуация

В коллектив бухгалтерии областной больницы пришла работать Иваненко Н.М., молодой специалист (23 года, холерик). С первых дней работы она обратила внимание на то, что обстановка в коллективе напряженная. Сотрудники бухгалтерии боялись главного бухгалтера, избегали обсуждения возникших проблем, каждый старался точно выполнять все поручения главного бухгалтера. При этом в бухгалтерии санитарно - гигиенические условия хорошие: недавно сделан ремонт, установлена новая мебель, есть современный компьютер.

Главный бухгалтер Голубев И.И. все время подчеркивал, что благодаря ему для подчиненных созданы такие хорошие условия, поскольку он сумел добиться у руководства больницы выделения соответствующих средств.

Имея опыт работы с компьютером, Иваненко сделала вывод, что тот используется не совсем эффективно. Некоторые виды работ, как и раньше, выполняются вручную. Она, в отсутствие главного бухгалтера, сказала об этом сотрудникам. Те были с ней полностью согласны, но поддержать ее перед руководителем отказались. Более этого, одна из сотрудниц посоветовала ничего главному бухгалтеру не говорить, потому что это может вызывать неприятности.

Иваненко все же решила обратиться с предложением к главному бухгалтеру относительно повышения эффективности использования компьютера. Главный бухгалтер, не дослушав предложение до конца, прервал ее и приказал заниматься своими обязанностями. Кроме того, заметил, что не ей - молодому специалисту учить его - опытного руководителя.

Иваненко подала заявление об уходе.

Задание

1. Дать оценку стилю руководства главного бухгалтера Голубева И.И.
2. Указать, влиянием на какие потребности людей главный бухгалтер хотел повысить мотивацию трудовой деятельности, и определить, принесло ли это желаемый результат.
3. Назвать, какие группы потребностей людей, побуждающие к активному труду, главный бухгалтер не учитывал.
4. Указать, какой тип конфликта возник в этой ситуации, и назвать его причину.
5. Представить себя в роли главного врача больницы, которому на подпись подано заявление молодого специалиста об освобождении, и обосновать свои действия.

Вариант 4

I. Теоретическая часть

1. Применение содержательных теории на практике (на примере теории Герцберга)

II. Практическая часть

Ситуация

В финансовом отделе предприятия по производству мебели работает 6 сотрудников: 4 - молодые люди, которые имеют высшее образование, но небольшой стаж работы; 2 - сотрудники предпенсионного возраста. Организация финансового учета осуществлялась без учета современных требований. Давно назрела необходимость компьютеризации учета, но начальник отдела Мирошниченко П. И. (48 лет, флегматик) не одобрял нововведений. Жестко требовал придерживаться существующей технологии обработки документов, в случае нарушения его приказов лишал премии.

Поскольку заработная плата была на достаточно высоком уровне, Мирошниченко думал, что все сотрудники были удовлетворены. Между тем, мо-

лодые сотрудники опять обратились к нему по поводу компьютеризации, сделав расчеты ее эффективности. Мирошниченко грубо выразил свое неудовольствие и велел каждому заниматься своими делами. Молодые сотрудники, зная жесткий характер начальника, вынуждены были подчиниться.

Между тем, морально-психологический климат в отделе ухудшился, что повлияло на работу коллектива.

Задание

1. Дать оценку стиля руководства начальника финансового отдела Мирошниченко П. И.
2. Указать, какие методы управления использовал у этой ситуации Мирошниченко П. И.
3. Определить, какой тип конфликта может возникнуть в этой ситуации. и назвать его причины.
4. Назвать, какие группы потребностей людей не учитывал начальник отдела с целью побуждения их к активному труду (по теории мотивации А. Маслоу).
5. Представить себя в роли директора завода и примите управленческое решение для улучшения морально-психологического климата коллектива и повышения эффективности его работы.

Вариант 5

I. Теоретическая часть

1. Применение процессуальных теории на практике (на примере теории постановки целей)

часть

Ситуация

В бухгалтерию научно - исследовательского института на место сотрудника, который вышел на пенсию, назначили молодого специалиста Тюрину А.М. Главный бухгалтер Зинченко И.И. ознакомил Тюрину с функциональными обязанностями бухгалтера. В течение нескольких месяцев опекала новую сотрудницу, помогала вникнуть в тонкости работы и влиться в трудовой коллектив. Морально - психологический климат в коллективе бухгалтерии был хорошим. К новой сотруднице все отнеслись доброжелательно. Тюрина обратила внимание на то, что в случае трудностей при выполнении заданий и по многим личным вопросам, сотрудники обращаются к своему руководителю.

При заполнении одного из бухгалтерских реестров у Тюриной возникли сложности. Однако обратиться к главному бухгалтеру она не осмелилась. Ей представлялось, что главный бухгалтер и другие сотрудники могут высмеять ее, молодого специалиста, за отсутствие профессиональных знаний. Поняв состояние новой сотрудницы, Зинченко сама подошла к ней и сказала, что имела в свое время аналогичные сложности, после этого дала все необходимые объяснения. От тех пор Тюрина справлялась с работой.

Задание

1. Дать оценку стиля руководства главного бухгалтера Зинченко И.И.

2. Указать, какие методы управления использовала Зинченко в этой ситуации и насколько они эффективны.
3. Определить, или имеет авторитет главный бухгалтер. Если так, то является ли ее авторитет полным?
4. Указать, какие потребности молодого специалиста стремилась удовлетворить Зинченко в этой ситуации (по теории А.Маслоу).
5. Дать оценку деловых и личных качеств главного бухгалтера, которые проявились в данной ситуации.

Вариант 6

I. Теоретическая часть

1. Применение процессуальных теории на практике (на примере теории справедливости)

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерию ВУЗа пришел новый руководитель Федорчук Б.И., 32 лет, по темпераменту сангвиник. При бывшем главном бухгалтере должностные обязанности не были четко распределены, что неоднократно вызывало конфликты между работниками отдела, которые жестко подавлялись руководителем. В конце первой недели работы нового главного бухгалтера в бухгалтерию поступила новая форма отчетности относительно основных фондов. Главный бухгалтер еще не осознал состояние дел в отделе, потому обратился к двум сотрудникам с тем, чтобы кто-то из них заполнил отчетность. Между этими сотрудниками возник конфликт, каждый ссылаясь на большую нагрузку другими делами. Поняв ситуацию, Федорчук успокоил конфликтующих, сказал, что сам заполнит отчетность, а на будущее четко распределит должностные обязанности между всеми сотрудниками с учетом их мнение относительно этого.

Задание:

1. Дайте оценку стилю руководства главного бухгалтера Федорчука Б.И.
2. Укажите, какой стиль руководства у бывшего главного бухгалтера.
3. Назовите способ решения конфликта, выбранный Федорчуком, и дайте оценку этого выбора.
4. Определите тип конфликта и его причину.
5. Представьте себя в роли главного бухгалтера и предложите свой вариант действий в этой ситуации.

Вариант 7

I. Теоретическая часть

1. Применение процессуальных теории на практике (на примере теории ожидания)

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовом отделе промышленного предприятия работают 5 сотрудников. Однажды, один из сотрудников (холерик) заболел и пошел в больницу с рабочего места. Перед этим он оставил начальнику объяснительную записку к отчету о работе за прошлую неделю, поскольку начальник находился на то время на совещании у директора предприятия. Вернувшись с совещания, на котором директор сделал замечание в адрес отдела, начальник отдела (тоже холерик) в грубой форме сделал замечание своим подчиненным. Ознакомившись с объяснительной запиской, при всех резко высказал неудовлетворение в адрес составившего ее работника, не сделав конкретных замечаний. После этого руководитель успокоился, дал целый ряд срочных заданий подчиненным и ушел в свой кабинет. Сотрудники знали жесткий характер руководителя, потому принялись быстро выполнять все его указания.

Задание

1. Дайте оценку авторитету начальника бухгалтерско-финансового отдела.
2. Определите, к какому стилю руководства он тяготеет, и под воздействием каких факторов складывается его стиль.
3. Назовите, какие методы управления применяет начальник отдела у своей деятельности.
4. Укажите, какой тип конфликта спровоцировал руководитель, и назовите причину конфликта, который назревает.
5. Представьте себя в роли начальника бухгалтерско-финансового отдела, который вернулся с совещания. Ваши действия в данной ситуации.

Вариант 8

I. Теоретическая часть

1. Применение процессуальных теории на практике (на примере модели Портера-Лоулера)

II. Практическая часть

Ситуация

Спрос на детские коляски, которые выпускало предприятие, значительно снизился, о чем заместитель у коммерческой работы доложил директору. Тогда директор завода созвал совещание, на которое пригласил своих заместителей и руководителей крупных подразделений и служб. На совещании он рассказал о ситуации, которая сложилась на рынке, и угрожала предприятию большими убытками. После этого директор призывал подать предложения, для улучшения дел. Во время обсуждения разных вариантов начальник бухгалтерско-финансового отдела обратил внимание собравшихся на то, что на складах сырья и полуфабрикатов скопились запасы на значительную сумму. Он внес предложение о том, чтобы обдумать, как эти запасы могут быть использованы. Директор дал распоряжение всем присутствующим за двое суток обдумать конкретные предложения, обещая премию тому, кто подаст лучшее предложение.

Задание

1. Укажите, к какому стилю руководства тяготеет директор предприятия.

2. Назовите методы, которые избрал директор для разработки управленческого решения, и дайте оценку этого выбора.
3. Дайте оценку деловых и личных качеств директора, которые проявились в данной ситуации.
4. Определите, какой метод управления использует директор для мотивации активной работы своих подчиненных.
5. Представьте себя в роли участника такого совещания, и предложите свой вариант решения проблемы.

Вариант 9

I. Теоретическая часть

- 1 Понятие трудовых процессов и их классификация.

II. Практическая часть

Ситуация

Молодой предприниматель, который имел достаточный капитал для организации частного предприятия, принял решение создать фирму по ремонту импортной бытовой техники. Он дал объявления о наличии вакансий (в том числе и главного бухгалтера) и начал формировать кадровый состав. Директор решил обратиться за помощью к профессионалам и пригласил к себе менеджера по кадрам. Менеджер по кадрам, изучая имеющиеся кандидатуры, использовала анкетирование, тестирование, деловые игры. Директор фирмы присутствовал при их проведении. После этого он побеседовал со всеми претендентами на вакансии, во время утверждения кандидатур он учитывал рекомендации менеджера по кадрам.

Особое внимание он уделил к выбору кандидатуры главного бухгалтера. Менеджер по кадрам советовала избрать работника с большим стажем работы. Но директор фирмы остановил свой выбор на молодом специалисте (специальность "Бухучет"), который не имел еще стажа, но очень желал работать в частном бизнесе, хорошо владел компьютером и знал английский и немецкий языки.

Задание

1. Укажите, к какому стилю руководства тяготеет директор фирмы.
2. Дайте оценку деловых и личных качеств директора.
3. Назовите, какие методы управления использует директор в своей деятельности.
4. Дайте оценку выбора кандидатуры главного бухгалтера.
5. Представьте себя в роли директора фирмы в аналогичной ситуации. и предложите свой вариант действий.

Вариант 10

I. Теоретическая часть

1. Классификация и структура затрат рабочего времени.

II. Практическая часть

Ситуация

Во время составления годового отчета начальник бухгалтерско-финансового отдела промышленного предприятия дал распоряжение выйти на работу в выходной день, недовольным угрожал освобождением.

Сотрудники отдела знали жесткий характер своего руководителя, и потому вышли на работу. Между тем работа шла медленно. Начальник отдела неоднократно «сгонял» свое плохое настроение на своих подчиненных, давал им противоречивые указания, не давая при этом необходимых разъяснений. В следствие этого, отчет был составлен со значительными ошибками, что заметило руководство. Премию рабочим отдела не выделили. Начальник отдела накричал на своих подчиненных, обвиняя их в том, что случилось. Когда один из подчиненных попытался защитить своих коллег, начальник отдела предложил ему подать заявление об уходе по собственному желанию. Этот сотрудник обратился с жалобой на своего начальника к директору предприятия.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства начальника бухгалтерско-финансового отдела.
2. Укажите, какой тип конфликта возник в данной ситуации и его причины.
3. Назовите способ решения конфликта, избранный начальником отдела, и дайте оценку его выбору.
4. Укажите, есть ли авторитет у начальника отдела. Является ли его авторитет полным?
5. Представьте себя в роли директора предприятия, который получил жалобу сотрудника бухгалтерско-финансового отдела на своего начальника, и примите управленческое решение по этому поводу.

Вариант 11

I. Теоретическая часть

1. Основные категории, разновидности и формы труда.

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовом отделе предприятия по выпуску морозильного оборудования коллектив женский: 3 женщины пожилого возраста и 3 молодых женщины, которые имеют малолетних детей.

Во время составления квартального отчета молодые женщины были вынуждены взять больничные листы в связи с болезнью детей. В связи с этим вся нагрузка по квартальному отчету припала на женщин пожилого возраста. Этим женщинам для выполнения задания в срок пришлось выходить на работу в выходные дни и напряженно работать. Отчет был сдан в срок и отделу выделили премию, которую начальник разделил по принципу "уравниловки".

Женщины пожилого возраста пожаловались руководителю на несправедливость такого решения. Начальник успокоил их и пообещал на будущее учесть заслуги каждого сотрудника.

В следующем квартале ситуация повторилась. Начальник снова разделил премию на основании "уравниловки".

Молодые женщины поддержали своего руководителя. Женщины пожилого возраста решили обратиться к руководству предприятия с жалобой.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства начальника бухгалтерско-финансового отдела.
2. Назовите тип и причину конфликта, который возник в данной ситуации.
3. Укажите, какой способ решения конфликта избрал начальник отдела, и дайте оценку его выбору.
4. Оцените деловые качества начальника отдела.
5. Представьте себя в роли начальника бухгалтерско-финансового отдела и примите управленческое решение относительно решения конфликта.

Вариант 12

I. Теоретическая часть

1. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.

II. Практическая часть

Ситуация

Коллектив бухгалтерии общеобразовательной школы женский: 2 женщины преклонных лет и 2 молодых женщины. Главный бухгалтер Калюжная М. М., 45 лет, по темпераменту холерик. Морально-психологический климат в коллективе бухгалтерии не очень благоприятный. Подчиненные боятся своего руководителя, поскольку знают, что за наименьшую ошибку в работе их ожидает наказание. Кроме того, часто возникают конфликты между молодыми женщинами и женщинами преклонных лет. По поводу стиля обращения, по поводу использования телефона для решения личных проблем и др. Чаще всего это бывает, когда главный бухгалтер отсутствует. Такое состояние дел влияет на конечные результаты работы бухгалтерии. Женщины преклонных лет пожаловались на молодых своему руководителю. Главный бухгалтер вызывала молодых женщин к себе, очень ругала их, категорически запретила использовать телефон для личных дел, также дала негативную оценку их стилю одежды. В результате этого одна из молодых женщин (хороший специалист) подала заявление об увольнении.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства главного бухгалтера Калюжной М. М.
2. Укажите, или есть авторитет у главного бухгалтера.
3. Оцените деловые и личные качества Калюжной М. М.
4. Назовите тип и причину конфликта в этой ситуации.

5. Представьте себя в роли главного бухгалтера и примите управленческое решение по решению конфликта.

Вариант 13

I. Теоретическая часть

2. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.

II. Практическая часть

Ситуация

Директора небольшого частного предприятия по пошиву одежды не удовлетворяла работа главного бухгалтера, поскольку к ведению бухгалтерского учета на предприятии было много замечаний со стороны налоговой инспекции. После дежурной комплексной проверки директор освободил главного бухгалтера, не обращая внимания на его объяснение. Он велел дать объявления в несколько газет о наличии вакансии, после этого появились 4 претендента на должность главного бухгалтера. Директор не пожелал встретиться с ними, и поручил это своему заместителю. Он лишь ознакомился с документами каждого претендента и избрал кандидатуру с наибольшим стажем работы по специальности, считая, что опытный специалист наладит бухгалтерский учет. Новый главный бухгалтер приступил к работе. Между тем, быстрого улучшения дел не случилось. Главный бухгалтер был по темпераменту флегматик, кроме этого раньше работал в бюджетной сфере, потому бухучета на малом предприятии не знал. Директор предприятия принял решение уволить и этого работника. Должность главного бухгалтера опять была вакантна.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства директора частного предприятия.
2. Укажите, какие требования к управленческим решениям он не учел у своей деятельности.
3. Дайте оценку деловых и личных качеств.
4. Укажите, к каким методам управления склоняется этот руководитель у своей деятельности.
5. Представьте себя в роли директора частного предприятия и примите управленческое решение, относительно назначения на должность главного бухгалтера.

Вариант 14

I. Теоретическая часть

1. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовом отделе промышленного предприятия работают 5 сотрудников: 2 мужчины и 3 женщины. Средний возраст членов коллек-

тива 35 лет. Начальник отдела Петренко А.М., 48 лет, по темпераменту флегматик. Морально - психологический климат в отделе неблагоприятный. Часто возникают конфликты по поводу нечеткого распределения должностных обязанностей, все это негативно влияет на результаты работы отдела. Сотрудники отдела неоднократно обращались к своему руководителю с просьбой распределить обязанности. Петренко обещал разобраться, но никаких практических шагов для этого не предпринимал. Он думал, что конфликты будут решены и без его участия. Вследствие этого конфликт принял хронический характер. Показатели работы отдела значительно ухудшились

Задание

1. Дайте оценку стиля руководства начальника отдела Петренко А.М.
2. Укажите, есть ли авторитет у начальника отдела.
3. Дайте оценку деловых и личных качеств Петренко А.М.
4. Назовите способ решения конфликта, который избрал начальник отдела в этой ситуации, и оцените правильность его выбора.
5. Представьте себя в роли директора предприятия и примите решение с целью улучшения морально - психологического климата в коллективе отдела и повышения эффективности труда.

Вариант 15

I. Теоретическая часть

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.

II. Практическая часть

Ситуация

На одном из промышленных предприятий в связи с конверсией необходимо было перейти к выпуску «мирной» продукции. Для выбора миссии организации и разработки стратегии и тактики руководства предприятия провело серию совещаний, на которые были приглашены руководители подразделений и служб и главный бухгалтер. Было рассмотрено много предложений, относительно решения проблемы. Первый руководитель предложил подтвердить каждое предложение расчетами. Активное участие у этой работе принял главный бухгалтер, который составил смету к каждому предложению. По своей инициативе он обсудил каждое предложение с теми, кто их выдвигал и внес необходимые коррективы в расчеты. После этого все варианты снова были рассмотрены на совещании. Главный бухгалтер обратил внимание всех собравшихся на более эффективный вариант. Этот вариант был принят единогласно. Практическая реализация подтвердила правильность такого выбора.

Задание

1. Укажите, какие методы выработки и обоснования управленческих решений использовался у этой ситуации.
2. Дайте оценку деловых качеств главного бухгалтера.

3. Укажите, завоевал ли авторитет главный бухгалтер у руководства предприятия.
4. Назовите, какие группы потребностей людей стремится реализовать главный бухгалтер у своей деятельности.
5. Представьте себя в роли директора предприятия и предложите свой вариант действий у этой ситуации.

Вариант 16

I. Теоретическая часть

1. Организационные формы стимулирующего воздействия

II. Практическая часть

Ситуация

Материально-техническая база частного предприятия требовала совершенствования с целью обеспечения конкурентоспособности продукции. Директор предприятия пригласил на совещание руководителей подразделений и служб и главного бухгалтера. Он предложил подать свои предложения, относительно совершенствования материально-технической базы, которое в свою очередь обеспечит достижение стратегической цели - завоевание рынка всего региона. Главному бухгалтеру директор поручил составить смету по всем предложениям. Затем, он снова созывал совещание, где была рассмотрена смета по всем вариантам. Главный бухгалтер обратил внимание на более эффективный вариант. После обсуждения этот вариант был принят и коллектив приступил к реализации выбранного варианта.

Задание

1. Укажите, к какому стилю руководства тяготеет директор частного предприятия.
2. Назовите, какие методы выработки управленческого решения выбрал директор предприятия, и дайте оценку этого выбора.
3. Укажите, владеет ли директор качествами современного руководителя.
4. Определите, какую из теорий мотивации стремится реализовать директор предприятия у этой ситуации.
5. Представьте себя в роли директора частного предприятия и предложите свой вариант решения проблемы.

Вариант 17

I. Теоретическая часть

1.Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.

II. Практическая часть

Ситуация

Коллектив бухгалтерско-финансового отдела предприятия по производству бытовой техники возглавляет Лавриненко И.В., 47 лет, по темпераменту холерик. При принятии управленческих решений с членами коллектива не советуется, многократные предложения по усовершенствованию работы отдела не принимает во внимание. Даже за малые недостатки в работе сразу карает: лишает премии, в грубой форме высказывает свое неудовлетворение. При распределении премии действует по принципу «уравниловки». Все это приводит к ухудшению морально-психологического климата в коллективе, который влияет на конечный результат деятельности.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства начальника бухгалтерско-финансового отдела Лавриненко И.В.
2. Укажите, какой тип конфликта может возникнуть в этой ситуации.
3. Назовите, какой принцип управления не использует в своей деятельности начальник отдела, что негативно влияет на мотивацию сотрудников отдела.
4. Определите, есть ли авторитет у Лавриненко, исходя из этой ситуации.
5. Представьте себя в роли директора завода и примите управленческое решение, относительно повышения эффективности работы бухгалтерско-финансового отдела.

Вариант 18

I. Теоретическая часть

1.Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.

II. Практическая часть

Ситуация

В связи с тем, что главный бухгалтер одной из городских больниц вышел на пенсию, коллектив бухгалтерии по решению администрации возглавила Беляева М. И., которая долго работала до этого заместителем главного бухгалтера.

Морально-психологический климат в бухгалтерии был неблагоприятный. Сотрудники часто спорили между собой по поводу работы, так как служебные обязанности не были четко распределены. Предыдущий главный бухгалтер все

конфликты разрешал, используя при этом метод принуждения и угрожая увольнением. В связи с переменой руководителя, члены коллектива жаждали позитивных изменений. Однако этого не произошло. Беляева неоднократно обещала четко распределить обязанности, призывала не конфликтовать, но все оставалось по-прежнему. Конфликты мешали работе коллектива, они влияли на конечный результат.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства главного бухгалтера Беляевой М. И.
2. Определите, есть ли у нее качества современного руководителя.
3. Назовите причину конфликтов в коллективе бухгалтерии.
4. Укажите, какой способ решения конфликтов использовала главный бухгалтер Беляева М. И.
5. Представьте себя в роли главного бухгалтера городской больницы, и примите управленческое решение по улучшению морально-психологического климата в коллективе бухгалтерии.

Вариант 19

I. Теоретическая часть

1. Процессуальные теории мотивации: сущность, соотношение различных процессуальных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовый отдел промышленного предприятия пришел новый руководитель Иванов А.В., ознакомившись с цехами и службами предприятия, он обратил внимание на современную техническую оснастку, оформление рабочих мест по требованиям промышленного дизайна. Вместе с тем, заметил, что условия труда в бухгалтерско-финансовом отделе не очень хорошие: комната отдела требует ремонта, мебель старая и неудобная, компьютер тоже не отвечает требованиям и часто дает сбой. Все это негативно влияет на состояние морально-психологического климата коллектива отдела. Коллектив женский, работают преимущественно женщины предпенсионного возраста. Молодежь в отделе не задерживается, идет в другие отделы или увольняются. Результаты работы отдела оставляют желать лучшего.

Изучив ситуацию, Иванов добился у руководства выделения средств на ремонт, офисную мебель, новый компьютер и программное обеспечение к нему. Все сотрудницы, не желающие овладевать навыками работы на компьютере, уволились. На их место начальник отдела пригласил молодых специали-

стов, имеющих опыт работы с компьютером. Всем сотрудникам он убедительно доказал преимущества нововведений.

Задание

1. Дайте оценку стиля руководства начальника бухгалтерско-финансового отдела.
2. Укажите, какими деловыми и личными качествами руководителя он обладает.
3. Назовите, какую из теорий мотивации труда он хотел воплотить в жизнь.
4. Определите, исходя из ситуации, или сможет Иванов завоевать в коллективе полный авторитет.
5. Представьте себя в роли начальника бухгалтерско-финансового отдела, и примите управленческое решение по повышению эффективности работы отдела.

Вариант 20

I. Теоретическая часть

1. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала.

II. Практическая часть

Ситуация

На частном торгово-закупочном предприятии имели место существенные недостатки в бухгалтерском учете, которые неоднократно указывались при проверках налоговой инспекцией. Руководит предприятием директор - молодой специалист с высшим образованием, который закончил академию управления. Для исправления ситуации, которая сложилась, он посоветовался со своим заместителем и принял решение об освобождении главного бухгалтера. После этого он принял на его место нового специалиста на конкурсной основе. Для проведения реального изучения претендентов на эту должность директор пригласил консультантов: психолога и менеджера по кадрам. После тестирования претендентов, директор предприятия пригласил их для беседы, чтобы составить свое впечатление о каждом из них. Всем претендентам он изложил существующую проблему, чтобы они предложили пути ее решения. Потом руководитель предприятия принял решение о назначении главным бухгалтером того претендента, который дал конкретные предложения по улучшению бухгалтерского учета.

Задание

1. Дайте оценку стиля руководства директора частного предприятия.

2. Укажите, какими деловыми и личными качествами обладает директор, исходя из этой ситуации.
3. Назовите, какие методы управления использует директор при решении кадровых вопросов.
4. Укажите, способствует ли управленческое решение директора предприятия выполнению миссии организации.
5. Представьте себя в роли директора частного предприятия в аналогичной ситуации и предложите свой вариант решения проблемы.

Вариант 21

I. Теоретическая часть

1. Теория партисипативного управления.

II. Практическая часть

Ситуация

Коллектив бухгалтерии научно-исследовательского института возглавлял Боровков С. Н., 43 годов, тип темперамента - флегматик. Его подчиненные - 2 мужчины и 4 женщины. Средний возраст сотрудников 30 лет. Один молодой работник предложил вариант усовершенствования рутинного труда за счет компьютеризации и попросил содействия, поскольку нужны были средства на приобретение компьютера. Программное обеспечение готовы были создать сами сотрудники. Боровков не отрицал против этого предложения, но никак не способствовал делу. Тогда молодой сотрудник, который предложил нововведение, сам обратился к руководству и доказал целесообразность компьютеризации бухгалтерского учета. Необходимые для этого средства были выделены.

Задание

1. Дайте оценку стиля руководства главного бухгалтера Боровкова С. К.
2. Укажите, есть ли авторитет у главного бухгалтера. Является ли его авторитет полным?
3. Оцените деловые и личные качества Боровкова С.К.
4. Определите, есть ли в коллективе бухгалтерии лидер. Кто он?
5. Представьте себя в роли директора научно-исследовательского института, и примите управленческое решение, относительно повышения эффективности работы бухгалтерии.

Вариант 22

I. Теоретическая часть

1. Сущность задачи и значение научной организации труда

II. Практическая часть

Ситуация

Бухгалтерско-финансовым отделом промышленного предприятия руководит Гончаренко Ю.И., молодой работник с высшим образованием. Коллектив отдела женский: 3 молодых женщины и 3 женщины предпенсионного возраста. Морально - психологический климат в отделе был благоприятный. Во время складывания годового отчета две молодые женщины взяли больничные листы в связи с болезнью детей. Когда они отсутствовали, всю работу по составлению отчета производили те сотрудники, которые остались. Начальник отдела пытался помочь своим подчиненным, часть работы взял на себя, попросил их выйти на работу в выходные дни. В результате годовой отчет был сдан в срок. Распределяя премию, главный бухгалтер действовал по принципу "уравниловки". В коллективе после этого начались заметные разногласия.

Задание

1. Укажите, к какому стилю руководства тяготеет начальник отдела.
2. Дайте оценку деловых и личных качеств начальника отдела Гончаренко Ю.И.
3. Назовите тип конфликта, который возник у этой ситуации.
4. Укажите причину ухудшения морально - психологического климата коллектива и возможные последствия этого.
5. Представьте себя в роли начальника бухгалтерско-финансового отдела и примите управленческое решение по оздоровлению морально-психологического климата коллектива.

Вариант 23

I. Теоретическая часть

1. Методологические основы организации труда.

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовом отделе фирмы работает пять сотрудников: 3 женщины и 2 мужчины. Средний возраст работников 34 года. Отделом руководит Луговая О. И., при принятии решения с коллективом никогда не советовалась, своих подчиненных она приучила к беспрекословному выполнению ее приказов и распоряжений. В связи с этим сотрудники инициативы не выражали, боялись своего руководителя. Морально-психологический климат в коллективе был благоприятный, часто возникали конфликты, потому что служебные обязанности были распределены нечетко. Члены коллектива несколько раз обращались к руководителю с просьбой четко распределить обязанности. Но, Луговая каждый раз грубо обрывала их. Все оставалось по-прежнему. Наконец одна сотрудница подала заявление на увольнение. Луговая, не желая текучести кадров, вызвала эту сотрудницу для беседы и напомнила ей о взятом кредите для приобретения бытовой техники, а поэтому - на невозможность увольнения.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства начальника отдела Луговой О. И.
2. Укажите, какой способ решения конфликтов избрала Луговая. Правильен ее выбор?
3. Назовите тип конфликта, о может возникнуть в этой ситуации и укажите его причины.
4. Укажите, какие группы потребностей, которые побуждают сотрудников к труду (за теорией А. Маслоу), не учитывала начальник отдела.
5. Дайте оценку деловых и личных качеств Луговой О. И., которые проявились в этой ситуации.

Вариант 24

I. Теоретическая часть

1. Социально-экономические аспекты организации труда.

II. Практическая часть

Ситуация

В бухгалтерско-финансовом отделе фирмы коллектив женский: 3 женщины молодого возраста и 4 женщины пожилого возраста. Между ними часто возникают конфликты потому, что молодые женщины «вызывающе» одеваются, много говорят по телефону по личным вопросам. Неоднократно женщины пожилого возраста жаловались по этому поводу начальнику отдела Симоновой П. Р., которая успокаивала их, обещала разобраться, но никаких мер не принимала, от конфликтов уклонялась. В связи с этим в коллективе отдела сложился неблагоприятный морально - психологический климат, что влияло на результаты работы отдела.

Задание

1. Дайте оценку стилю руководства начальника отдела Симоновой П. Р.
2. Укажите, есть ли авторитет у начальника бухгалтерско-финансового отдела? Является ли ее авторитет полным?
3. Определите тип конфликта, который возник в этой ситуации и его причину.
4. Назовите способ решения конфликта, который избрала Симонова П.Р., и определите возможные последствия этого выбора.
5. Представьте себя в роли начальника бухгалтерско-финансового отдела, и примите управленческое решение для решения конфликта и улучшения морально-психологического климата в коллективе отдела.

Вариант 25

I. Теоретическая часть

1. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.

II. Практическая часть

Ситуация

Бухгалтерию предприятия возглавлял Свиридов М. М., молодой работник с высшим образованием, который имел небольшой стаж работы за специальностью. За короткое время он завоевал доверие членов коллектива. Коллектив был женским. Под воздействием нового руководителя, который умел не только подсказать и помочь, но и, где нужно, жестко требовать, в коллективе сложился хороший морально-психологический климат. Однажды главный бухгалтер узнал, что его подчиненная Шевчук И.Н., 23 лет, воспитывающая двух малолетних детей без мужа, находится в затруднительном финансовом состоянии в связи с хронической болезнью одного из детей. Свиридов решил помочь Шевчук, хотя за помощью к нему она не обращалась. В коллективе о ее семейных обстоятельствах немногие знали. Руководитель при распределении квартальной премии назначил Шевчук максимальную, хотя она часто отсутствовала в этот период в связи с болезнью ребенка. В коллективе бухгалтерии начался заметный разлад. Сотрудницы начали "косо" смотреть на Шевчук, а одна откровенно упрекнула в чрезмерной симпатии к ней руководителя.

Задание

1. Определите, какой тип конфликта присутствует в этой ситуации. Какова причина конфликта?
2. Укажите, какие методы управления использует Свиридов М.М. в своей деятельности.

3. Определите, к какому стилю руководства тяготеет Свиридов М.М.
4. Укажите, какими деловыми и личными качествами обладает руководитель.
5. Представьте себя в роли руководителя отдела и примите управленческое решение по решению конфликта.

4. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ Леженкина Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 352 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17029>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. А. Гудилин, О. О. Скрябин, Н. В. Каретникова, М. Е. Гусева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56258.html>

Дополнительная литература

3. Герчикова, И. Н. Менеджмент [Электронный ресурс] : учебник для вузов / И. Н. Герчикова. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 511 с. — 978-5-238-01095-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81661.html>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>