

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Улан-Удэнский колледж железнодорожного транспорта - филиала Федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(УУКЖТ ИрГУПС)



А.Г. Клименко

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по выполнению контрольной работы

дисциплины ОП.11 Основы менеджмента

для специальности
13.02.07 Электроснабжение (по отраслям)

базовый уровень
среднего профессионального образования
заочная форма обучения на базе среднего общего образования

Улан-Удэ 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



УДК 656.254.16 (07)
ББК 39.278
К47

Клименко А.Г.

ОП.11 Основы менеджмента [Текст]: Методические указания по выполнению контрольной работы для обучающихся заочной формы обучения специальности 13.02.07 Электроснабжение (по отраслям) / А. Г. Клименко; Улан-Удэнский колледж железнодорожного транспорта ИрГУПС. – Улан-Удэ: Сектор информационного обеспечения учебного процесса УУКЖТ ИрГУПС, 2022. – 15 с.

В методических указаниях представлены задания, направленные на закрепление, закрепление теоретических и практических знаний студентов, полученных в процессе изучения курса; углубление и систематизация этих знаний. В методических указаниях представлены: тематический план, общие положения, требования к выполнению контрольной работы, выбор задания для контрольной работы, теоретические вопросы, практические задания, список рекомендуемой литературы, в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Предназначено для обучения студентов среднего профессионального образования

Рассмотрено на заседании ЦМК протокол № 5 от 20.04.2022 г. и одобрено на заседании Методического совета колледжа протокол № 5 от 20.04.2022 г.

УДК 656.254.16 (07)
ББК 39.278

© Клименко А. Г., 2022

©УУКЖТ ИРГУПС, 2022

Содержание

Пояснительная записка	4
Тематический план дисциплины	6
1 Общее положение	7
2 Требования к выполнению контрольной работы	7
3 Выбор задания для контрольной работы	9
4 Теоретические вопросы	10
5 Практические задания	12
6 Список рекомендуемой литературы	15

Пояснительная записка

Методические указания по выполнению контрольной работы разработаны в соответствии с рабочей учебной программой дисциплины ОП.11. Основы менеджмента для специальности 13.02.07 Электроснабжение (по отраслям) и требованиями к результатам освоения программы подготовки специалистов среднего звена ФГОС СПО по данной специальности. Методические указания предназначены для студентов заочной формы обучения.

Цель данных методических указаний – оказать помощь студентам при выполнении контрольной работы и закреплении теоретических знаний по основным разделам дисциплины.

Выполнение контрольной работы направлено на формирование общих и профессиональных компетенций, закрепление знаний, освоение необходимых умений и способов деятельности, формирование первоначального практического опыта:

Формируемые общие компетенции, включающие в себя способность:

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

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

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

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках;

ОК 11. Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Формируемые профессиональные компетенции, включающие в себя способность:

ПК 3.1. Планировать и организовывать работу по ремонту оборудования.

ПК 3.4. Оценивать затраты на выполнение работ по ремонту устройств электроснабжения.

В методических указаниях представлены: тематический план, общие положения, требования к выполнению контрольной работы, выбор задания для контрольной работы, теоретические вопросы, практические задания, список рекомендуемой литературы.

Критерии оценки за контрольную работу:

В целях повышения качества выполняемых контрольных работ преподаватель руководствуется следующими критериями оценивания письменных работ студентов.

Оценка «зачтено (отлично)» выставляется, если студент: представил контрольную работу в установленный срок и оформил ее в строгом соответствии с изложенными требованиями; использовал рекомендованную и дополнительную учебную литературу; при выполнении заданий показал высокий уровень знания по заданной тематике, проявил творческий подход при ответе на вопросы, умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие выводы; выполнил работу грамотно с точки зрения поставленной задачи, т.е. без ошибок и недочетов или допустил не более одного недочета.

Оценка «зачтено (хорошо)» выставляется, если студент: представил контрольную в установленный срок и оформил ее в соответствии с изложенными требованиями; использовал рекомендованную и дополнительную литературу; при выполнении заданий показал хороший уровень знания материала по заданной тематике, практически правильно сформулировал ответы на поставленные вопросы, представил общее знание информации по проблеме; выполнил работу полностью, но допустил в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов.

Оценка «зачтено (удовлетворительно)» выставляется, если студент: представил работу в установленный срок, при оформлении работы допустил незначительные отклонения от изложенных требований; показал достаточные знания по основным темам контрольной работы; использовал рекомендованную литературу; выполнил не менее половины работы или допустил в ней а) не более двух грубых ошибок, б) или не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) или не более двух-трех негрубых ошибок, г) или одной негрубой ошибки и трех недочетов, д) или при отсутствии ошибок, но при наличии 4-5 недочетов.

Оценка «незачтено (неудовлетворительно)» выставляется: когда число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «зачтено (удовлетворительно)» или если правильно выполнено менее половины работы; если студент не приступал к выполнению работы или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий.

Преподаватель имеет право поставить студенту оценку выше той, которая предусмотрена нормами, если работа выполнена оригинально.

Тематический план дисциплины

Раздел/тема дисциплины	Объем аудиторных часов при очной форме обучения	
	Всего	В том числе практических занятий
1	2	3
Раздел 1		
Система менеджмента	26	4
Тема 1.1. Эволюция теории и практики менеджмента.	6	
Тема 1.2. Основы организационного управления	8	2
Тема 1.3. Цикл менеджмента. Основные управленческие функции	12	2
Раздел 2		
Руководство: власть и партнерство	12	2
Тема 2.1. Современный руководитель. Стили руководства	12	2
Раздел 3.		
Управление различными видами деятельности	14	6
Тема 3.1. Стратегическое управление	8	4
Тема 3.2. Особенности менеджмента в области профессиональной деятельности	6	2
Итого:	52	12

1. Общие положения

1.1. Выполнение контрольной работы по дисциплине ОП.11. Основы менеджмент является промежуточным этапом подготовки специалистов железнодорожного транспорта. Контрольная работа должна представлять собой самостоятельное и законченное исследование студента, результат анализа современной экономической литературы по заданным теоретическим и практически заданиям.

1.2. Цель написания и защиты контрольной работы –

1.3. Содержание контрольной работы и ее защита должны показать:

а) уровень подготовки студента, наличие у него знаний в области менеджмента, умение использовать отечественную и зарубежную специальную и законодательную литературу, нормативно-методические материалы;

б) умение студентов анализировать управленческие проблемы в учебно-деловых ситуациях, разрабатывать альтернативные и выбирать оптимальные управленческие решения поставленных проблем;

в) способность студента к самостоятельной практической и исследовательской работе по дисциплине.

2. Требования к выполнению контрольной работы

2.1. Написание контрольной работы осуществляется в соответствии с календарным планом, в котором устанавливаются конкретные сроки выполнения отдельных этапов работы, сроки сдачи готовой работы и ее защиты. Контроль выполнения контрольной работы осуществляется ведущим преподавателем.

2.2. Контрольная работа должна быть выполнена в обычной ученической тетради (12 или 18 листов) четким разборчивым подчерком с необходимыми абзацами и полями для замечаний преподавателя шириной 4 см. Рекомендуется объем контрольной работы не менее $\frac{3}{4}$ объема тетради. Значительное превышение установленного объема считается недостатком работы, поскольку свидетельствует о неумении отбирать и перерабатывать нужный материал, а также компактно и концентрированно излагать содержание работы. Логичность и четкость изложения материала являются достоинством работы.

Сокращение слов (кроме общепринятых) не допускается. Условные обозначения в формулах, таблицах или по тексту должны быть пояснены после их приведения, в приложении или нижнем колонтитуле.

Если в контрольной работе приводятся цитаты, данные каких-либо специалистов, статистические данные, решения, постановления и т.д., то необходимо делать ссылки на соответствующие источники по действующим

стандартам.

Все таблицы и схемы, включенные в работу, должны быть оформлены четко и аккуратно, снабжены заголовками, пронумерованы арабскими цифрами. Номера таблиц, рисунков должны иметь сквозную нумерацию в работе или иметь двойной счет: первая цифра свидетельствует о номере раздела, вторая - показывает порядковый номер таблицы или рисунки в этом разделе. По каждой таблице обязательно делаются ссылки на источник. Аналогично оформляются приложения. В приложения, как правило, выносятся формы статистической и бухгалтерской отчетности, расчеты, сведенные в большие таблицы и т.д.

2.3. По основному тексту должны быть ссылки на использованную литературу.

Список литературы может включать значительно большее количество использованных источников, чем использовано в тексте.

Список использованной литературы составляется в следующей последовательности:

а) Законы, указы, нормативные и нормативно методические материалы.

б) Другая специальная литература в алфавитном порядке (по первой букве фамилии автора или названия источника).

Книги, монографии приводятся в списке литературы в следующем порядке: фамилия автора, его инициалы, название, место издания и название издательства, год издания, общее число страниц. Например:

1. Менеджмент: учебник для СПО / под общ. ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 422с. - (Серия: Профессиональное образование). ISBN 978-5-9916-5386-2.

Если авторов книги, монографии более четырех, то в списке литературы указывается источник в следующем порядке: Название / Фамилия, инициалы ответственного редактора, место издания, название издательства, год издания, общее число страниц. Например: Макроэкономика / Под ред. Л. С. Тарасевича. - СПб.: Экономическая школа, 2016. -132 с.

Сноска на статью в периодическом издании (журнале, газете и др.) делается в следующей последовательности: Название статьи, фамилии авторов, название периодического издания, место издания, год, №, страницы, на которых приведена статья.

3. Выбор задания для контрольной работы

Контрольная работа включает два теоретических вопроса и одно практическое задание. Выбор варианта задания осуществляется по двум последним цифрам зачетной книжки (таблица 1).

Практическое задание должно быть выполнено на примере какой-либо организации (желательно по месту работы студента).

Таблица 1 Выбор варианта задания для выполнения контрольной работы

Последние номера зачетной книжки	Номера теоретических вопросов	Номер практического задания	Последние номера зачетной книжки	Номера теоретических вопросов	Номер практического задания
01	1, 51	1	51	51,41	1
02	2,52	2	52	52,42	2
03	3,53	3	53	53,43	3
04	4,54	4	54	54,44	4
05	5,55	5	55	55,55	5
06	6,56	1	56	56,46	1
07	7,57	2	57	57,47	2
08	8,58	3	58	58,48	3
09	9,59	4	59	59,49	4
10	10,60	5	60	60,50	5
11	11,61	1	61	61,31	1
12	12,62	2	62	62,32	2
13	13,63	3	63	63,33	3
14	14,64	4	64	64,34	4
15	15,65	5	65	65,35	5
16	16,66	1	66	66,36	1
17	17,67	2	67	67,37	2
18	18,68	3	68	68,38	3
19	19,68	4	69	69,39	4
20	20,70	5	70	70,40	5
21	21,71	1	71	71,11	1
22	22,72	2	72	72,22	2
23	23,73	3	73	73,33	3
24	24,74	4	74	74,44	4
25	25,75	5	75	75,55	5
26	26,76	1	76	76,66	1
27	27,77	2	77	77,77	2
28	28,78	3	78	78,88	3
29	29,79	4	79	79,99	4
30	30,80	5	80	80,10	5
31	31,81	1	81	81,11	1
32	32,82	2	82	82,12	2
33	33,83	3	83	83,13	3
34	34,84	4	84	84,14	4
35	35,85	5	85	85,15	5
36	36,86	1	86	86,16	1
37	37,87	2	87	87,17	2
38	38,88	3	88	88,18	3
39	39,89	4	89	89,19	4
40	40,90	5	90	90,20	5
41	41,91	1	91	91,21	1
42	42,92	2	92	92,22	2
43	43,93	3	93	93,23	3
44	44,94	4	94	94,24	4
45	45,95	5	95	95,25	5
46	46,96	1	96	96,26	1
47	47,97	2	97	97,27	2
48	48,98	3	98	98,28	3
49	49,99	4	99	99,29	4
50	50,100	5	00	100,30	5

4. Теоретические вопросы

1. Организация и менеджмент.
2. Позиция управления внутри организации: структура, принятие решений и коммуникации.
3. Позиция управления внутри организации: технология, кадры и организационная культура.
4. Менеджмент и внешнее окружение организации.
5. Процесс осуществления управления организацией.
6. Менеджер: определение и выполняемые роли в организации.
7. Управление как отношение.
8. Управление как развивающаяся система.
9. Содержание и логика развития управления.
10. Модель взаимодействия человека и организационное окружение.
11. Проблема установления взаимодействия человека и организационного окружения.
12. Вхождение человека в организацию. Развитие чувства ответственности перед организацией.
13. Обучение при вхождении человека в организацию.
14. Влияние организации на процесс вхождения человека в коллектив.
15. Завершение процесса включения нового человека в организацию.
16. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником.
17. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
18. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: восприятие окружения.
19. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: систематизация информации.
20. Аттестация как способ оценки персонала.
21. Типы темперамента и их значение в системе «руководитель-подчиненный».
22. Типы темперамента и их значение в системе «исполнитель-исполнитель».
23. Человек, как объект труда.
24. Организации (предприятия) железнодорожного транспорта. Особенности их функционирования.
25. Критерии успеха организации.
26. Правила деловой этики
27. Характеристика индивидуальности человека.
28. Взаимодействие человека и группы. Общее понятие группы.
29. Общая характеристика группы.
30. Индивид и группа.
31. Понятие и общая характеристика мотивации.
32. Мотивационный процесс.
33. Теория иерархии потребностей Маслоу.

34. Теория ERG Альдерфера.
35. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.
36. Теория двух факторов Герцберга.
37. Обобщенный взгляд на теории содержания мотивации.
38. Теория ожидания.
39. Теория постановки целей.
40. Теория равенства.
41. Концепция партисипативного управления.
42. Сущность стратегического управления.
43. Система стратегического управления.
44. Анализ внешней среды макроокружения.
45. Анализ внешней среды непосредственного окружения.
46. Анализ внутренней среды.
47. Миссия организации.
48. Цель организации.
49. Установление целей организации.
50. Типы стратегий бизнеса.
51. Области выработки стратегии.
52. Эталонные стратегии развития.
53. Последовательность определения стратегии.
54. Выбор стратегии организации.
55. Выполнение стратегии: понятие и стадии.
56. Области проведения стратегических изменений.
57. Проблемы проведения стратегических изменений.
58. Мобилизация потенциала для выполнения стратегии.
59. Общие функции предприятия.
60. Анализ функций управления.
61. Концепция проектирования работы.
62. Анализ работы.
63. Параметры работы.
64. Восприятие содержания работы.
65. Технология и проектирование работы.
66. Модели проектирования и построение работы.
67. Расширение масштаба работы. Ротация работы.
68. Обогащение работы.
69. Модель социотехнической системы.
70. Выбор модели проектирования работы.
71. Факторы проектирования организации. Внешняя среда.
72. Факторы проектирования организации. Технология работы.
73. Факторы проектирования организации. Стратегический выбор.
74. Элементы проектирования организации.
75. Факторы проектирования организации. Разделение труда и специализация.
76. Современный руководитель, требования к нему предъявляемые.

77. Делегирование полномочий. Его значение для руководителя и подчиненного.
78. Подготовка и проведение совещаний как одна из форм работы руководителя.
79. Техника личной работы руководителя.
80. Централизация и децентрализация.
81. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой (механистический, органический тип организаций).
82. Типы организаций по взаимодействию подразделений: традиционная организация.
83. Типы организаций по взаимодействию подразделений: дивизиональная: организация
84. Типы организаций по взаимодействию подразделений: матричная организация.
85. Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная организация.
86. Типы организаций по взаимодействию с человеком: индивидуалистская организация.
87. Типы организаций по взаимодействию с человеком: новое в типах организации.
88. Система менеджмента качества. Философия качества. Основные понятия.
89. Бережливое производство. Инструменты бережливого производства.
90. Принципы системы менеджмента качества
91. Внедрение принципа ориентации на потребителя.
92. Организация, ориентированная на рынок.
93. Понятие и процесс коммуникации.
94. Коммуникационные сети. Коммуникационные стили.
95. Невербальная коммуникация.
96. Понятие и модели принятия решения. Процесс принятия управленческих решений.
97. Понятие и источники власти в организации.
98. Понятие и типы конфликтов.
99. Уровни конфликта в организации.
100. Структурные методы управления конфликтом.

5. Практические задания

1. Приведите структуру управления организации, в которой Вы работаете. Определите, к какому типу структур управления (механистическому или органическому) и ее разновидности она относится. Назовите должности в структуре управления, относимые к высшему, среднему и низовому уровню менеджмента.

2. Охарактеризуйте любую управленческую должность в организации, где Вы работаете по основным должностным требованиям, представленной таблице 2.

3. Дайте характеристику (или приведите пример) внутренних переменных организации, в которой Вы работаете. Результаты отразите в предложенной таблице 3.

Таблица 2 Характеристика должности

Наименование должностного требования	Характеристика должностного требования
Название должности	
Требования к претенденту на должность (образование, профессия, квалификация, стаж, специальные навыки)	
Место в структуре управления (кому подчиняется и кем управляет работник в рамках данной должности)	
Возможные замещения (кто может замещать данного работника и кого может замещать данный работник)	
Должностные полномочия (права)	
Обязанности (функции)	
Должностная ответственность	
Возможный карьерный рост	

Таблица 3 Характеристика внутренних переменных организации

Наименование внутренней переменной	Характеристика внутренней переменной
Цель организации	
Задачи: - по управлению людьми - по управлению средствами производства и предметами труда - по управлению информационными потоками	
Технология	
Структура	
Персонал организации	
Культура организации	

4. Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 40 000 рублей после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

а) Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

б) Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

в) Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

г) Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

5. Алгоритм деятельности руководителя в процессе управления конфликтами зависит от многих факторов — содержания самого конфликта, условий его возникновения и развития и многих других. Поэтому универсального алгоритма деятельности руководителя по управлению конфликтами предложить невозможно. Но какие-то основные, целесообразные шаги в таком алгоритме можно выделить. Определите и представьте их в таблице 4.

Таблица 4 Алгоритм управления конфликтом

Шаг	Содержание деятельности	Способы (методы) реализации
1	Изучение причин возникновения конфликта	
2	Ограничение числа участников	
3	Дополнительный анализ конфликта с помощью экспертов	
4	Принятие решения	

6. Список рекомендуемой литературы

1. Основная учебная литература:

1.1. Менеджмент: учебник для СПО / под общ. ред. Н.И. Астаховой, Г.И. Москвитина. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 422с. - (Серия: Профессиональное образование). ISBN 978-5-9916-5386-2

2. Дополнительная учебная литература:

2.1. Менеджмент: учебник для СПО / под ред. Ю.В. Кузнецова - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 448с. - Серия: Профессиональное образование. ISBN 978-5-534- 02995-6

3. Интернет ресурсы:

3.1. Сайт ОАО «РЖД» <http://www.rzd.ru/>

3.2. Сайт «Консультант плюс» <http://www.consultant.ru/>

3.3. <http://management-rus.ru/ssil.php>