**Методическая разработка мероприятия**

**Олимпиада «Кто лучший управленец»**

*Семенец Оксана Владимировна, преподаватель*

*ГБПОУ «Дзержинский техникум бизнеса и технологий»*

**1 Цель: развить и привить интерес к будущей специальности студентам разных специальностей**

**2 Задачи:**

1. **обучающие:**
* применяют полученные теоретические знания на практике
* интерпретируют практическую деятельность в обзорную информацию.
1. **развивающие:**
* аргументированно защищают собственную точку зрения;
* грамотно распределяют время на презентацию работы;
* целенаправленно соревнуются за получение лучших результатов;

**3) воспитывающие:**

* проявляют интерес к специальности;
* проявляют уважение к мнению товарищей.

**3 Оснащение:**

**1) Материально-техническое оснащение:**

* + персональный компьютер;
	+ программное обеспечение Microsoft Office (Power Point);
		- * 1. **Информационное оснащение:**
* Раздаточный материал;

**4 Участники**

1. Студенты группы ТХ-9: Давыдова Е., Дусанова Ш., Сидорова В., Хохлова А.;
2. Студенты группы ОООП-11: Бирюкова К., Докукина А., Никитина А., Поспелов Н.;
3. Студенты группы ОООП-15: Власова Д., Панфилова Е., Старикова К., Чкалов Н;
4. Студенты группы ОП-22: Лопатин Н., Постникова Е., Светова Е., Шаронова С.

**5 План проведения мероприятия**

|  |  |
| --- | --- |
| Время | Содержание этапа |
| 1. **Организационный момент**
 |
| 5мин. | Приветствие участников, их представлениеОбъявление темы и цели мероприятия.Оценка готовности участников к мероприятию. Инструктаж о порядке проведения мероприятия. Создание психологического настроя спокойной интонацией и деловой обстановкой. |
| 1. **Основная часть**
 |
| 25 мин. | Самопрезентация команд А. Групповая работа с тестами (2 теста по 10 вопросов), передача их жюри для оценки;Б. Анализ предложенных ситуаций, ответы на вопросы вслух, защита своего мнения (вопросы вытягивают капитаны команд);В. Анализ предложенных ситуационных заданий, составление SWOT-анализа на доске. От команды около доски работает по 1 человеку. |
| **3. Рефлексия** |
| 5 мин. | Оценка участниками мероприятия по рефлексивной технологии «Рефлексивный экран»Подведение итогов рефлексии |
| **4. Подведение итогов мероприятия** |
| 5 мин. | Оглашение результатов.Поздравление и награждение победителей.Общее фото |

**Приложение**

**Задания для участников**

**Тесты по теме «Делегирование полномочий»**

1. Делегирование в менеджменте – это:

А) передача менеджером полномочий и ответственности за выполнение задач одному или нескольким подчиненным;

Б) совершение конкретных действий, приводящих к внутренней реструктуризации цены товара;

В) разработка альтернативных решений проблемы.

2. Ответственность за конечный результат выполнения работы остается за

А) за менеджером;

Б) за подчиненным;

В) в зависимости от ситуации.

3. Особенность делегирования полномочий:

А) они могут передаваться не конкретному человеку, а должности, которую этот работник занимает;

Б) при перемене места работы сотрудник не приобретает новые полномочия;

В) возникновение потребности людей в самореализации.

4. С помощью чего осуществляется ограничение полномочий? (перечислить все возможные варианты)

А) устные или письменные приказы;

Б) инструкций;

В) должностных обязанностей;

Г) правил внутреннего распорядка;

Д) законодательство;

5. Как передаются линейные полномочия?

А) непосредственно от руководителя к подчиненному;

Б) базируются на делегировании различных функций аппарату управления.

6. На чем базируются административные полномочия?

А) на делегировании различных функций аппарату управления;

Б) на непосредственной передаче от руководителя к подчиненному.

7. Какие полномочия не могут делегировать менеджеры?

А) те, которые противоречат нормам человеческой морали, этике;

Б) те, которые противоречат принятым в обществе национальным и религиозным традициям.

В) оба ответа верны.

8. Лимитирующие факторы ограничения полномочий: (перечислить все возможные варианты)

А) законы;

Б) политика местных властей;

В) профсоюзы;

Г) акционеры;

Д) учредители предприятия;

Е) личное нежелание принимать полномочия.

9. Положительные стороны делегирования: (перечислить все возможные варианты)

А) менеджер избавляется от части функций исполнения и контроля;

Б) подчиненные проявляют творческий подход к делу;

В) сотрудники приобретают навыки самостоятельности;

Г) завышает самооценку;

Д) полностью избавляет менеджера от функции контроля.

10. Отрицательные стороны делегирования: (перечислить все возможные варианты)

А) имеется угроза невыполнения работы, ухудшение ее качества;

Б) возможно появление конкуренции менеджеру среди отдельных сотрудников;

В) усложняется процесс принятия окончательных решений.

Г) аврал в работе из-за неверно назначенных делегатов;

Д) неверное понимание конечной цели исполнения работы.

11. Основные правила работы менеджера при делегировании?: (перечислить все возможные варианты)

А) понимание главных целей решаемых проблем;

Б) делегирование полномочий в первую очередь способным, инициативным работникам;

В) объективная оценка возможного риска;

Г) регулярное консультирование за работой и контроль сотрудников;

Д) полная передача всех своих полномочий;

Е) передача полномочий человеку, с которым сложились самые благоприятные отношения в коллективе.

**Тесты по теме «Мотивация»**

1. Что не относится к факторам мотивации:

А) заработная плата;

Б) рабочая среда;

В) стабильность;

Г) собственное развитие;

Д) полезность работы;

Е) интерес к работе

Ж) ненормированный рабочий день;

З) отсутствие социальных гарантий.

2. Методы повышения групповой мотивации:

А) использование различных форм участия персонала в управлении;

Б) внесение разнообразия в работу персонала;

В) обеспечение персональной ответственности работников при выполнении работы;

Г) освоение смежных профессий;

Д) выделение в коллективе кого-то одного;

3. Составляющие мотивации по Д.МакКлелланду:

А) власть, успех, причастность;

Б) стабильность, доход, карьерный рост;

В) преданность, самоотдача, альтруизм.

4. Компоненты иерархии А.Маслоу:

А) физиологические потребности;

Б) потребность в безопасности и стабильности;

В) социальные потребности;

Г) потребность в уважении;

Д) потребность в самовыражении;

Е) карьерный рост;

Ж) стремление к славе.

5. Что содержит мотивационная модель Портера-Лауэра?

А) результативный труд дает удовлетворение;

Б) наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели;

В) все потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации.

6. Что содержит теория ожиданий Врума?

А) определяет мотивацию человека к деятельности и связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования.

Б) наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели.

В) Стереотип мышления и поведения служит психофизиологической базой установки, представляющей собой центральный компонент мотивационной системы индивида.

7. Мотивация – это:

А) процесс формирования у работника необходимых стимулов к труду;

Б) согласие  на то, чтобы лицо выполняло ту или другую должность или поручение, в том однако же предположении, что данное лицо доказало своё на то право и способность;

В)  особый вид деятельности или особая [деятельность](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), отличающаяся интенсификацией своих основных характеристик, а также наличием таких свойств, как [инициативность](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%98%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&action=edit&redlink=1) и [ситуативность](https://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A1%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C&action=edit&redlink=1).

8. Выберите критерии мотивации :

А) желание выразить себя в результатах труда;

Б) желание «подсидеть начальство»;

В) чувство незаменимости для коллектива;

Г) признание;

Д) необходимость информации о качестве своего труда;

Е) спонтанно организованное рабочее место.

9. Методы повышения индивидуальной мотивации:

А) устное поздравление;

Б) письменное поздравление;

В) публичное поощрение;

Г) продвижение сотрудника вверх по карьерной лестнице.

10. Какое количество членов группы могут работать максимально продуктивно:

А) 3-5;

Б) 7-9;

В) 5-10.

**Ситуации для проведения SWOT-анализа.**

**№1**

Французская сеть супермаркетов «Ашан» работает во многих странах мира. По состоянию на 13 января 2017 года «Ашан» принадлежат 1495 гипермаркетов и супермаркетов по всему миру. «Ашан» - это один из самых крупных ритейлеров в мире. Ашан - основное структурное подразделение семейной мега-корпорации «Ассоциация семьи Мюлье».

Фирма Ашан является российским отделением международной розничной сети АисЬап. В сети Ашан представлен широкий ассортимент непродовольственных и продовольственных товаров по низким ценам, в т.ч. и под собственными торговыми марками.

Показатели для анализа.

1. Традиции сервиса высокого качества и гостеприимства.

2.Установившиеся партнерские отношения с поставщиками, поставляющими товар на выгодных для компании условиях.

3.Скидки и дисконтные карты.

4.Большие объёмы продаж.

5.Жесткая конкуренция.

6.Нехватка опытных управленцев.

7.Текучесть кадров.

8.Ненасыщенный рынок России дает практически ничем неограниченные возможности для роста.

9.Освоение регионального рынка.

10.Привлечение новых клиентов.

11.Тенденция отрасли к увеличению размеров супермаркетов и вытеснению небольших торговых точек.

12.«Ашан» сможет экспортировать товары под собственными брендами из Российской Федерации в свои магазины стран ближнего зарубежья.

13.Широкий ассортимент продукции.

14.Удобное положение магазинов.

15.Бонусные программы.

16.Нехватка коммуникаций, отсутствие постоянного информирования работников о результатах их труда, недостаточная обратная связь.

17.Минимальные барьеры входа новых фирм на рынок.

18.Большая подверженность изменениям в законодательстве стран.

19.Известность бренда.

20.Опыт работы компании на рынке России больше 10 лет.

21.Предпочтение многими людьми «магазинов у дома».

22.Невысокие доходы населения в регионах.

23.Используемая система обучения новых работников.

24.Расширение услуг.

25.Возможность найма высококвалифицированных и опытных кадров.

**№2**

Отель «Шереметев Парк Отель» находится в центре города Иваново, на побережье реки Уводь. Данный отель начал свою работу с октября 2006 года, название отелю было дано в связи с его расположением на Шереметьевском проспекте.

«Шереметев Парк Отель» - это 1-ый в городе отель, предлагающий гостям сервис уровня четырех звезд.

Отель за годы работы, начиная с 2006 года, уже получил много разных наград на конкурсах в области гостиничного бизнеса. Отель оказывает постояльцам разнообразные услуги, некоторые из которых включены в цену проживания, некоторые оказываются за дополнительную плату. «Шереметев Парк Отель» объединяет в себе много параметров, важных для хорошего отдыха: это и велнес-центр, услуги которого помогают ощутить бодрость, омолодиться; Бизнес-центр, оказывающий услуги деловым гостям, рестораны Ресторан-Клуб "Шереметев" и «Буффет», и люксовые комфортабельные гостиничные номера.

Показатели для анализа.

1. Местонахождение (центральный район города).
2. Наличие собственного интернет-сайта.
3. Нехватка данных по поводу стратегических направлений развития гостиницы.
4. Далёкое положение гостиницы от аэропорта и автомобильного вокзала.
5. Недостаточное оснащение ряда номеров для отеля такого класса.
6. Получение полных данных о гостях (цели прибытия, пол, возраст, город прибытия, и другие данные) в целях обозначения маркетинговой ниши гостиницы.
7. Индивидуальный подход к постояльцам (полное удовлетворение потребностей, нужд и запросов постояльца, например, постояльца поздравляют с Днём рождения, если он в данный момент проживает в отеле).
8. Участие работников отеля в тренингах, обучающих программах, семинарах по повышению качества обслуживания постояльцев.
9. Реконструкция.
10. Возможность выхода на рынок бизнес-класса (конференции, семинары).
11. Привлечение различных постояльцев за счёт эффективного ценообразования.
12. После осуществленной реконструкции должно сложиться положительное сочетание хорошего имиджа, высокой категорийности при устраивающем клиентов уровне цен.
13. Рост квалификации всех сотрудников.
14. Получение отелем статуса 5 - «звёзд» (при потенциальном отсутствии в регионе конкурентов в данной рыночной нише).
15. Не функционирует принцип единоначалия.
16. Система принятия решений - централизованная, это мешает оперативно осуществлять производственные задачи. Нехватка полномочий у начальников служб, от которых предполагается быстрое реагирование.
17. Высокие цены, выше средних цен по городу Иваново.
18. Использование системы мотивации работы персонала отеля и руководства маркетинга.
19. Регулярное повышение квалификации персонала.
20. Относительно небольшая площадь, которая исключает возможность обслуживать крупные мероприятия.

**№3**

Молодое «Каскад» создает системы видео контроля для банков, предприятий, малых фирм, а также для частных жилых особняков. Финансирование предприятия осуществляется за счет заказов, получаемых от клиентов. Основным достижением предприятия является создание высокотехнологичного и конкурентоспособного продукта - интеллектуальной охранной системы.

Показатели:

1. Современное высокотехнологичное производство.
2. Платежеспособность организации ограничено.
3. Существенное зависимость от рынка потребителей.
4. Гарантийное обслуживание.
5. Высокая степень конкуренции со стороны крупных предприятий.
6. Высокое качество услуг.
7. Емкость рынка ограничена.
8. Монтаж собственными силами.
9. Гибкие конкурентоспособные тарифы.
10. Малое время работы на рынке.
11. Возможность регулирования ценовой политики.
12. Продажа охранной системы.
13. Повышение требований клиента к качеству аналоговых систем.
14. Недостаточная рекламная политика предприятия.
15. Уникальное географическое положение.
16. Система налогообложения.
17. Молодой квалифицированный персонал.

**№4**

Фирма занимается продажей российской техники и выпечкой ржаного хлеба (хобби владельца). Владелец создал фирму 10 лет назад и установил хорошие рабочие отношения со всеми крупными покупателями.

Показатели:

1. Наличие собственной площадки и сервисного центра.
2. Развитие корпоративных клиентов и новых отрасли потребителей
3. Нестабильность курса доллара (закупочные ценах привязаны к $, а продают в рублях) (прогноз курса доллара)
4. Нехватка оборотных средств для закупок, слабый финансовый директор.
5. Дилерские договора с известными заводами.
6. Известная торговая марка
7. Создание нового бизнеса по аренде техники
8. Квалифицированный Сервисный центр
9. Происходит изменение политики поставщиков
10. Проблемы с качеством (качество ниже среднего)
11. Последний год резкие изменения: высокая текучесть кадров (20% за последние полгода)
12. Улучшение сервиса и сокращение времени на обслуживание
13. Увеличение рентабельности, контроль над расходами
14. Плотная интеграция с заводами и получение больших скидок
15. В этом месяце организован отдел перспективного развития, который возглавил опытный руководитель. Руководитель отдела участвовал в создании 7 новых бизнесов.
16. В начале месяца владелец уволил Генерального директора, заместитель директора временно назначен на этот пост – слабый
17. Возможность узкой специализации.

**Ситуация по мотивации персонала**

2 года назад Иван Подушкин стал директором предприятия «Вкусная жизнь», оно находилось в хорошем финансовом положении. Хлебозавод продавал свою продукцию во все близлежащие области и регионы, а объем этих продаж рос на 20% в год. Люди покупали продукцию за ее качество. Однако Подушкин вскоре заме­тил, что работники не уделяют достаточного внимания уровню выполнения своей работы. Они делали крупные ошибки. Были случаи, когда работники неумышленно портили готовую продукцию средствами для чистки рабочих мест. В общем, люди делали в течение восьми часов только то, что им было сказано, а затем шли домой.

Для того чтобы повысить мотивированность и обязательства ра­ботников комбината, Подушкин и другие руководители предприятия решили ввести в управление систему участия работников в принятии решений. Для начала они доверили работникам проверку качества продукции. В результате не высшее руководство определяло «вкус» продукции, а сами работники делали это на своих участках. Такое положение дел вскоре побудило последних к производству продук­ции более высокого качества. Работников стало интересовать, во сколько их продукция обходится предприятию и что думают покупа­тели об их изделиях.

Одна из бригад даже разработала технологию внедрения на своем участке специальной пластиковой вакуумной упаковки для скоро­портящейся продукции. Бригада взяла на себя ответственность за определение качества, а впоследствии и за улучшения в производственном процессе. В итоге все это привело к тому, что среди работников стали появляться жа­лобы на тех, чей уровень выполнения работы был низким и чье безразличие мешало улучшению работы. Позже жалобы стали рас­пространяться и на руководящий состав и сопровождались требова­ниями их переподготовки или увольнения. Было решено, что вместо увольнения они пройдут переподготовку прямо на предприятии с участием всех заинтересованных сторон.

Все высшие руководители предприятия и представи­тели рабочих разработали новую систему оплаты, названную «разде­ленное участие в результатах работы предприятия». В рамках этой системы фиксированный процент «доналоговой» прибыли делился каждые шесть месяцев между всеми работниками предприятия. Ин­дивидуальное участие в разделенной прибыли основывалось на ре­зультатах оценки уровня выполнения работы каждым из участников этого процесса. Сама система оценки была разработана и проводи­лась в жизнь группой работников, представлявших его отдельные подразделения. Так, работники предприятия оценива­лись: по их вкладу в групповую работу; по тому, как они коммуницируют с членами группы; по их отношению к групповой работе как таковой; по дисциплине посещения работы и по соблюдению техни­ки безопасности.

Кроме того, группы или бригады были ответственны за отбор, подготовку и оценку своих работников, а если это было необходимо, то и за увольнение своих коллег по работе. Они также принимали решения по графику работы, требуемому бюджету, измерению каче­ства и обновлению оборудования. Многое, что раньше являлось ра­ботой руководителя группы на таком предприятии, теперь стало частью работы каждого члена группы.

Вопросы к ситуации.

1. Каким образом и в какой степени мотивационная политика Подушкина удовлетворяет потребности из иерархии Маслоу?

2. Объясните успех политики использования мотивационной тео­рии ожидания.

3. Охарактеризуйте существующую на мясокомбинате систему вознаграждения.

4. Возможен ли успех подобной мотивационной программы на предприятиях других отраслей, в том числе отраслей нематериально­го производства?

**Ситуация по делегированию полномочий**

Незадолго до летнего отпуска менеджер отдела сбыта Крестинин оказался очень загруженным. Он очень устал, чувствовал себя на грани морального и физического истощения. В связи с этим он дал своим подчиненным свободу принятия решений и распорядился не обращаться к нему по незначительным вопросам, принимать решения и действовать самостоятельно.

Вернувшись после отпуска, Крестинин отдает распоряжение о полном информировании его лично по всем происходящим вопросам. Но вопреки своим ожиданиям он обнаруживает, что не может найти для себя достаточный объем работы. Он лично вмешивается в любое дело, любое решение принимает сам, так как считает, что менеджер должен лично вникать в каждую мелочь.

К новому году его активность заметно падает, и наиболее активным сотрудникам вновь удается увеличить поле своей деятельности.

После недолгой остановки предприятия и вынужденного отдыха кривая активности руководителя отдела вновь поползла вверх до тех пор, пока весной он опять не начинает чувствовать свою усталость.

Вопросы.

1.Дайте оценку делегирования полномочий Крестинина его подчиненным?

2. Как сказывается на удовлетворенности работой подчиненных кривые активности начальника?

3. Можно ли Крестинина считать эффективным руководителем? Да/Нет и почему?

4. Чем рискует Крестинин, применяя данную тактику?