

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/278115>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Менеджмент (другое)

1. Ответы на вопросы 3
 2. Эссе 13
- Библиографический список 22

1. ОТВЕТИТЕ НА ВОПРОСЫ КЕЙСОВ, ПОЯСНИТЕ СВОЙ ОТВЕТ

1. Недавно назначенный руководитель Управления департамента по туризму, получив отчет одного из руководителей отдела развития социокультурных программ, признал его некачественно сделанным.

А. Выберите наиболее рациональный вариант решения, что должен сделать руководитель:

1. Принять отчет таким, какой он есть.
2. Вернуть на доработку, строго указав на недопустимость подобного.
3. Дать на доработку отдельные пункты отчета через голову начальника одному из сотрудников, сказав, что это мелкие замечания, и он не хотел бы отрывать от работы начальника отдела.
4. Устроить обсуждение отчета в отделе, чтобы обратить внимание работников на их недобросовестность, в конце попросив начальника отдела быть строже к подчиненным.

Б. Предложите критерии оценки качества отчета:

Ответ:

2. Вернуть на доработку, строго указав на недопустимость подобного.

Необходимо вернуть отчет на доработку с целью исправления каких-либо ошибок. Недочетов, искажения информации. Отчет должен быть грамотно составлен, быть достоверным и объективным.

Б. Предложите критерии оценки качества отчета, а именно:

-достоверность, системность, объективность, отсутствие ошибок и искажения фактов и показателей отчетности.

2. Николай работает начальником цеха в течение шести месяцев. Вначале он был очень рад этому назначению, однако вскоре почувствовал себя бессильным. Эта должность теперь казалась ему не очередной ступенью служебной лестницы, а тупиком. Начальники, уровня выше, в компании были не старше его самого, обещанное же расширение компании не происходило. Он работал не в центральном звене организации и понимал, что о его существовании высшее руководство, скорее всего, даже не догадывается. Он предполагал стать поддержкой для своих подчиненных, однако они не отвечали ему взаимностью. При этом он не мог рассчитывать и на помощь руководства. Иными словами, он оказался, что называется, «в безвыходном положении». Его обязанности были расписаны по пунктам, и потому у него было мало свободы выбора, что и как делать. У него было мало возможностей и для управления оплатой или стимулирования подчиненных, поскольку соглашение его подразделения о вознаграждении оставляло мало возможностей для гибкости. Таким образом, он был бессильен в вопросах вознаграждения или наказания подчиненных в соответствии с их реальными достижениями.

В результате он решил, что более всего подходит ужесточение правил для подчиненных, чтобы они делали то, чего он хочет. Их успехи и достижения вызывали у него нескрываемое раздражение. При этом он пытался изолировать подчиненных от контактов с руководством и не давать полную информацию. Если раньше Николай придерживался неформальных методов работы, то теперь он погрузился в рутину стандартных процедур. Как и следовало ожидать, его подчиненные почувствовали себя обиженными, и эффективность их труда снизилась.

Какие источники власти использовал Николай?

Ответ:

К основным источникам власти относится по М. Веберу: сила, авторитет, традиция; также к ним можно

добавить богатство, владение информацией и другими ресурсами.

В данном случае Николай использовал принуждение - это такая ситуация властвования, при которой властвующий субъект может внести в ситуацию существования объекта властвования некие ограничения. Николай принуждал сотрудников делать свою работу так, как этого хотел именно он.

Вообще в обществе господствует принуждение. Все это как правило сопровождается угрозой применения первого источник власти — силы.

3. Штабная организационная структура – ее особенностью является выделение всех или большинства функциональных звеньев в штаб с собственным руководством – звеном функционально-линейного типа. Полномочия этого звена, как правило, ограничены только условиями управления функциональными звеньями, но не распространяются на нижестоящие линейные звенья.

Эта система менеджмента удачно ориентирована на решение комплексных проблем, согласование решений многофункционального типа, благоприятную организацию работы функциональных звеньев. Но при увеличивающихся объемах функциональной деятельности и при расширении масштабов управления штабы могут вырастать в параллельную структуру и, тем самым, возникает опасность потери необходимых связей функционального и линейного блоков организационной структуры. В этой системе вводятся звенья линейно-функционального типа (заместители руководителя по комплексу функций), и по этим блокам проводится дифференциация функциональных звеньев.

Нарисуйте пример штабной структуры. Определите преимущества и недостатки данной структуры.

Ответ:

...

ЭССЕ

Тема: Мотивация. Определение понятий. Составные элементы мотивации

Мотивация представляет собой определенную совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих работника к трудовой деятельности, устанавливает границы и формы этой деятельности и придает ей направленность, которая ориентирована на достижение поставленных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от разных факторов, которые могут оказывать влияние как индивидуально, так и могут меняться на основе обратной связи со стороны деятельности человека. Основные задачи мотивации указаны на рисунке 1.

Рисунок 1 - Задачи мотивации персонала [8,с.121]

Таким образом, задачами мотивации являются формирования у сотрудников значения мотивации, обучение внутрифирменному общению и формирование демократичных подходов к управлению. Стимулы служат средством воздействия, вызывая существование определенных мотивов. Стимулами могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, то, что предложено человеку как компенсация за его действия или что он хотел бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не всегда сознательно, на некоторые стимулы его реакция может совсем не поддаваться сознательному контролю...

1. Волков Ю.Г. Социология. Учебник для Вузов. - М.: Дело, 2018.
2. Иванов В.Н. Управление в организации. - М.: Феникс, 2017.
3. Заславский Т.И. Социологические исследования. - М.: Юнити, 2021.
4. Козлова Г.В. Менеджмент. - М.: Дело, 2021.
5. Миронов А.В. Социология. Практикум. - М.: МГУ, 2021.
6. Осипов Г.В. Основы менеджмента. - М.: Инфра-М, 2020.
7. Тернер Дж. Менеджмент организации. - М.: Знание, 2017.
8. Фролов С.С. Основы социологии. - М.: Юрист, 2017.
9. Шевелев О.Е. Обществознание. М.: БЕК, 2018.
10. Ядов В.А. Социологическое исследование. - М.: Приор, 2019.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/278115>