

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/182288>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Управление персоналом

Задание 1. «Мотивация менеджера» 3

Задание 2. «Развитие харизматических качеств» 6

Задание 3. «Обучение персонала» 9

Задание № 4 19

Список литературы 23

Задание 1. «Мотивация менеджера»

Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе:

- ☐ престиж, удовольствие, удовлетворение;
- ☐ власть и влияние;
- ☐ присутствие элемента состязательности;
- ☐ возможность самореализации как личности;
- ☐ высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда;
- ☐ возможности для карьеры;
- ☐ самостоятельность;
- ☐ условия для реализации своих идей;
- ☐ интересная деятельность;
- ☐ продолжительный отпуск;
- ☐ короткий рабочий день;
- ☐ гибкий рабочий график;
- ☐ признание;
- ☐ здоровый рабочий климат;
- ☐ надежное рабочее место;
- ☐ хороший стиль управления;
- ☐ хорошие санитарно-гигиенические условия труда;
- ☐ степень автоматизации труда;
- ☐ сплоченный коллектив;
- ☐ спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей.

1. Необходимо из представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера.

2. Проранжировать выбранные 10 мотивов – определить их приоритетность.

Методические указания

Используется метод попарных сравнений. Необходимо выбрать 10 мотивов самостоятельно. Затем эти данные каждый участник заносит в таблицу 2, выступая в роли эксперта. Обработка данных таблицы 2 позволит проранжировать выбранные 10 мотивов.

Таблица 1. – Матрица попарных сравнений мотивов трудовой деятельности

№ мотива Наименование мотива № мотива Суммарное значение, баллы

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1

2

3

4

5

6

7

8
9
10

Таблица 2. - Сводная матрица попарных сравнений мотивов трудовой деятельности
№ мотива Наименование мотива № мотива Суммарное значение, баллы Ранг мотива

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение в баллах

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Ответ:

№ мотива Наименование мотива № мотива Суммарное значение, баллы Ранг мотива

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Значение в баллах

1 престиж, удовольствие, удовлетворение - 1 0 0 0 1 1 1 1 0 5 3
2 власть и влияние 0 - 0 0 0 0 0 0 0 0 0 6
3 возможность самореализации как личности 1 1 - 0 0 1 0 1 1 0 5 3
4 высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда 1 1 1 - 1 1 1 1 0 0 7 2
5 возможности для карьеры 1 1 1 0 - 1 0 0 0 1 5 3
6 самостоятельность 0 1 0 0 0 - 0 0 0 0 1 5
7 интересная деятельность 0 1 1 0 1 1 - 0 1 0 5 3
8 гибкий рабочий график 0 1 0 0 1 1 1 - 1 0 5 3
9 здоровый рабочий климат 0 1 0 1 1 1 0 0 - 0 4 4
10 хорошие санитарно-гигиенические условия труда 1 1 1 1 0 1 1 1 1 - 8 1

Итак, наиболее приоритетными для менеджера, на наш взгляд, являются: хорошие санитарно-гигиенические условия труда, высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда.

Задание 2. «Развитие харизматических качеств»

Людям, которых можно охарактеризовать как харизматические, обычно приписывают следующие аспекты поведения.

1. Властные, уверенные в себе и динамичны в своем поведении.

Это впечатление формируется за счет воздействия на вербальном и невербальном уровнях. Они используют привлекающие и очаровывающие людей интонации, излучают спокойствие и уверенность в своих действиях. Общаясь с людьми, они обращаются к ним прямо, глядя собеседникам в глаза и принимая позы, указывающие на их уверенность в собственных силах. Они говорят четко и ясно, не заикаясь и не используя излишние междометия и так называемые «слова-паразиты».

2. Ставят глобальные, всеобъемлющие цели.

Они знают, каким образом должно выглядеть будущее и какими нетрадиционными способами его можно достичь. Они также могут убедить в правильности своей точки зрения окружающих. Это представление о будущем они выражают в простых указаниях по поводу того, в каком направлении они хотели бы двигаться и каким именно образом они собираются сделать это.

Они могут уверить окружающих в выгодности данных действий. Они ищут новые свежие подходы к

разрешению различных проблем. Их методы достижения цели непривычны, но применимы в конкретной ситуации.

Главное то, что они не только обладают представлением о будущем, но и способны внедрять это представление в умы других людей.

3. Открыто и уверенно заявляют о том, каких высоких достижений они ожидают от окружающих, и что окружающие успешно справятся с поставленными задачами.

Они демонстрируют свою уверенность в работниках путем постановки перед ними грандиозных индивидуальных и групповых целей. Они просто-таки внушают окружающим абсолютную веру в то, что те справятся с заданиями наилучшим образом.

4. Заботятся о нуждах окружающих.

Харизматические лидеры знают каждого своего подчиненного. Они понимают личные нужды каждого и способны с каждым установить контакт. Они достигают этого, заставляя окружающих высказывать свои точки зрения, прислушиваясь к индивидуальным проблемам и заботам каждого сотрудника и не стесняясь задавать вопросы для того, чтобы лучше разобраться в ситуации.

Методические указания к заданию

Имея представление о том, что конкретно делают харизматические лидеры, необходимо оценить свои качества, способствующие формированию харизмы.

1. Вы получаете задание ознакомить сотрудника-новичка с основными традициями и правилами своего факультета предприятия. В течение выполнения задания участник старается проявить свои харизматические способности.

2. Необходимо выполнить несколько иную задачу, рассказать второму сотруднику – новичку о том, каким образом на предприятии принято относиться к своим обязанностям, качеству работы, другими сотрудникам.

Ответ:

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.

2. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 190 с.

3. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: Инфра-М, 2017. - 128 с.

4. Руденко, А.М. Управление персоналом: Учебное пособие / А.М. Руденко. - Рн/Д: Феникс, 2018. - 480 с.

5. Суслов, Г.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Г.В. Суслов. - М.: Риор, 2018. - 240 с.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/182288>