

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации**

**Трубчевский филиал федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Брянский государственный аграрный университет»**

**Сидоренко Л.М.**

**Методические рекомендации**

**по выполнению практических работ по дисциплине**

**Основы экономики, менеджмента и маркетинга**

**для обучающихся специальности 35.02.16 Эксплуатация**

**и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования**

**Брянская область, 2019 г.**

УДК 330 (07)  
ББК 65  
С 34

Сидоренко, Л. М. Методические рекомендации по выполнению практических работ по дисциплине Основы экономики, менеджмента и маркетинга специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования / Л. М. Сидоренко. - Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2019. - 29 с.

**Составитель:**

Сидоренко Л.М. – к.э.н., преподаватель высшей квалификационной категории Трубчевского филиала ФГБОУ ВО Брянский ГАУ.

Настоящие методические рекомендации являются частью учебно-методического комплекса по дисциплине Основы экономики, менеджмента и маркетинга. В данной части УМК приведены рекомендации по проведению занятий для преподавателей, рекомендации для обучающихся по выполнению практических заданий и семинаров, методика решения практических заданий. В соответствии с рабочей программой дисциплины, к каждой теме приведены практические работы, включающие разнообразные формы заданий, с основными понятиями темы, что позволяет преподавателю и студентам повторить основные определения и методику расчета экономических показателей. В методических рекомендациях представлены практические работы и деловые игры, что позволяет преподавателю в зависимости от уровня подготовки и активности учебной группы заменить некоторые формы практических заданий или дополнить их деловыми играми.

Методические рекомендации предназначены для преподавателей, ведущих учебные занятия по дисциплине в ССУЗах и обучающихся по специальности 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования.

Методические рекомендации печатается по решению методического совета филиала, протокол №3 от 04.02.2019 г.

Рецензент: Самкова Е.Л.- к.с/х.н., преподаватель высшей квалификационной категории Трубчевского филиала ФГБОУ ВО Брянский ГАУ.

## Содержание

Введение .....	4
Рекомендации для преподавателей по проведению практических работ .....	6
Рекомендации для студентов по выполнению практических работ .....	7
Практическая работа № 1 .....	9
Практическая работа №2 .....	11
Практическая работа №3 .....	15
Практическая работа № 4 .....	18
Практическая работа № 5 .....	20
Список литературы .....	22
Приложение1 .....	23
Деловы игры и альтернативные задания .....	23
Практическая работа №1 .....	23
Практическая работа № 2 .....	25
Практическая работа №3 .....	27
АНАЛИЗ ЦИКЛА МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ .....	27

## Введение

Целью данных методических рекомендаций является формирование определенных практических умений и компетенций у будущих специалистов кинологов в соответствии с новыми требованиями федеральных государственных стандартов. Задача данных семинарских занятий, практических работ и деловых игр - помочь будущим специалистам получить знания в области экономики, менеджмента и маркетинга с ними экономических и социальных наук. Практические работы позволят сформировать и укрепить определенные навыки в управлении организацией и ее персоналом, создать основу формирования в будущем цельной управленческой концепции, тактики и стратегии эффективного руководства и маркетинговой деятельности.

Практическая работа является одним из элементов учебного процесса, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов. Выполнение практических работ способствует закреплению и углублению теоретических знаний обучающихся и позволяет сформировать у них профессиональные компетенции.

В процессе творческого взаимодействия обучающегося и преподавателя формируется личность будущего специалиста, развивается умение решать проблемы будущей профессиональной деятельности, самостоятельно ориентироваться и работать с научной литературой. Особое значение при выполнении практической работы отводится изучению и обобщению практического опыта по организации и осуществлению управления сельскохозяйственной организацией в современных условиях, отечественных и зарубежных моделей управления, что позволяет повысить эффективность учебного процесса.

Практические и семинарские занятия по дисциплине «Основы экономики, менеджмента и маркетинга» носят как репродуктивный, так и поисковый характер. Необходимость практических занятий продиктована тем, что студент овладевает первичными профессиональными компетенциями принятия управленческих решений. В процессе практической работы происходит формирование современного экономического мышления, экономической культуры, творческого восприятия основ методологии, теории и практики рыночной экономики. Практическое решение экономических и производственных ситуаций позволит вооружить будущих кинологов знаниями и навыками науки, имеющей большое мировоззренческое значение.

*Практические методы обучения* используют с целью формирования практических, трудовых умений и навыков путем систематических осознанных упражнений и действий.

*Самым распространенным среди практических методов является упражнение.*

Упражнения бывают интеллектуальными, общенаучными, профессиональными, производственными.

По степени самостоятельности упражнения бывают:

- воспроизводящими - студенты лишь воспроизводят объясненный преподавателем теоретический материал и практические действия;
- тренировочными - закрепление и углубление знаний путем применения их в новых условиях и формирование всех видов умений;
- творческими - требующими самостоятельных формулировок и выводов, решения поставленных задач.

Эффективен при изучении дисциплины «Основы экономики, менеджмента и маркетинга» репродуктивный метод обучения

*Репродуктивный метод обучения используется для приобретения студентами умений и навыков пользоваться полученными знаниями.* Суть метода состоит в многократном повторении способа деятельности по заданию преподавателя.

Деятельность педагога заключается в разработке и сообщении образца, а деятельность студентов - в выполнении действий по образцу.

Выделяются следующие признаки репродуктивного метода обучения:

- преподаватель сам сообщает и разъясняет учебный материал;
- студенты воспроизводят изученный материал, отвечая на вопросы преподавателя;
- необходимая прочность усвоения обеспечивается путем многократного повторения изученного.

Репродуктивный метод обучения должен сочетаться с дискуссионными методами.

*Дискуссия как метод обучения основана на обмене взглядами по конкретной программе.*

Этот метод целесообразно использовать в том случае, когда обучаемые обладают значительной степенью зрелости и самостоятельности мышления, умеют аргументировать, доказывать и обосновывать свою точку зрения. С помощью дискуссии студенты приобретают новые знания, укрепляются в собственном мнении, учатся его отстаивать. Главная функция учебной дискуссии - стимулирование познавательного интереса. Исходным материалом для дискуссии могут быть статьи и письма, публикуемые в печати, выражающие различные мнения по обсуждаемой проблеме. Подготовка обучаемых к дискуссии заключается в накоплении необходимых знаний по теме предстоящей дискуссии. Выбор вопросов для обсуждения должен осуществляться в зависимости от степени подготовленности слушателей и тех конкретных дидактических задач, которые ставит перед собой педагог.

В ходе дискуссии преподаватель излагает разные точки зрения, касающиеся той или иной проблемы, и предлагает студентам выбрать и обосновать свою позицию. Педагог поддерживает дискуссию, раскрывая, уточняя те или иные аргументы в споре, ставя дополнительные вопросы, поскольку задача участников дискуссии состоит как в отстаивании своей точки зрения, так и в опровержении противоположной. Выявление позиций обучаемых, их правильных и ошибочных суждений дает возможность более обоснованно и убедительно утвердить в сознании студентов основные теоретические положения и выводы.

В процессе практических занятий по дисциплине «Основы экономики, менеджмента и маркетинга» используются следующие методы обучения и формы организации занятий:

- семинары, закрепление материала лекции и самостоятельно изученных темах;
- письменные, устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- выполнение практических модельных ситуаций;
- консультации преподавателей;
- работа с глобальной информационной системой Интернет
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям, выполнение указанных выше практических работ.

В процессе изучения дисциплины используются следующие образовательные технологии и интерактивные методы:

- деловые игры для более глубокого освоения моделей рыночного равновесия, поведения потребителей и организаций;
- учебные конференции;
- ролевые игры в ходе сравнительного анализа различных экономических концепций и школ;
- дискуссии, разбор конкретных ситуаций как для иллюстрации той или иной теоретической модели, так и в целях выработки навыков применения теории при анализе реальных экономических проблем;
- тренинги в виде «мозгового штурма» при решении проблем и задач;
- работа в малых группах, командах;
- внеаудиторная работа в форме обязательных консультаций и индивидуальных занятий со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и концепций, подготовка рефератов и эссе, а также тезисов для студенческих конференций и т.д.).

## Рекомендации для преподавателей по проведению практических работ

Методические рекомендации по выполнению практических работ являются частью комплекта контрольно-оценочных средств, предназначенных для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Основы экономики, менеджмента и маркетинга». Практическая работа является одним из основных элементов учебного процесса, направленного на подготовку высококвалифицированных специалистов, т.к. способствует не только закреплению и углублению теоретических знаний обучающихся, но и позволяет сформировать у них навыки применения этих знаний на практике при анализе и решении практических ситуаций на примере реальных предприятий.

В результате освоения практических занятий студент должен приобрести определенный набор умений, установленными федеральными государственными образовательными стандартами (табл. 1).

Таблица 1

### Результаты освоения дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)		Основные показатели оценки результатов	Виды аттестации	
			текущий контроль	текущий контроль
У1	рассчитывать основные технико – экономические показатели деятельности организации;	выбор метода планирования и организации работы подразделения: разработка необходимых организационных документов (положения об отделе, должностной инструкции, штатного расписания и др.) выбор организационной структуры управления с учетом профиля деятельности предприятия	практические работы 1, 2, 3	наличие соответствующих практических работ у студентов, выступления с докладами, выполненные домашние работы, контрольные работы, оценки за активное участие на занятиях, творческие задания; выполнение заданий в рабочей тетради; экзамен
У2	применять в профессиональной деятельности приемы делового и управленческого общения;	выбор методов стимулирования персонала в конкретных практических ситуациях демонстрация умения применения приемов делового и управленческого общения в конкретных практических ситуациях	практическая работа 2, 3, 5	
У3	анализировать ситуацию на рынке товаров и услуг	выбор эффективного решения в конкретных практических ситуациях моделирование проф. деятельности с учетом особенностей дисциплины и основных понятий экономики, менеджмента и маркетинга	практическая работа 4, 5	

Каждая практическая работа рассчитана на 2 аудиторных часа. В целом практикум сформирован исходя из рабочей программы дисциплины, рассчитанной на 20 часов практических работ.

Практические занятия построены на основе разбора конкретных ситуаций. Ситуации и задачи подобраны таким образом, чтобы соединить теорию и практику в рамках темы учебного курса программы дисциплины. Отдельные ситуации снабжены подробными вопросами, обсуждение которых очень полезно для студентов. Студент проецирует роль менеджера, которому надо проанализировать или решить проблему, сделать это самостоятельно, используя концептуальную сторону теории и свой практический опыт. Ситуации являются своеобразными

разными задачами, которым свойственна неопределенность. В некоторых представленных ситуациях нет четко сформулированного условия, есть лишь описание обстоятельств, на основе анализа которых следует выработать обоснованное решение управленческих проблем. Для закрепления и актуализации теоретических знаний, необходимых для выполнения практической работы, студентам предлагается решить кроссворд, ответить на вопросы теста или оценить правильность приведенных утверждений.

Преподаватель может заменить некоторые формы практических заданий или дополнить их деловыми играми, приведенных в данном учебном пособии. Аудиторный разбор ситуаций предполагает, что преподаватель на предыдущем занятии называет тему, в рамках которой будут использованы ситуации, рекомендует основную учебную и дополнительную литературу. В начале занятия преподаватель поясняет цели его проведения и определяет содержание занятия, проводит текущий контроль по теме, делит студенческую группу на рабочие или подгруппы, ставит каждой подгруппе конкретную задачу, предоставляет слово для предложения своих вариантов решения, что создает основу для обмена мнениями и свободной дискуссии по теме. После обсуждения каждой ситуации или решения конкретной задачи преподаватель анализирует и оценивает качество ответов, их теоретическую глубину, оригинальность аргументации, логику, обосновывает правильное решение предложенной задачи. В заключение преподаватель подводит общие итоги занятия, обращает внимание отдельных подгрупп на вопросы, требующие более глубокой теоретической проработки и практического усвоения.

Ответы на ситуации и другие практические задания, а также выполнение творческих заданий студенты фиксируют в рабочей тетради для практических работ.

Критериями оценки выполнения практических работ являются:

- использование при решении проблемной ситуации или практического задания современных подходов к управлению организацией;
- опора при решении на личный или описанный управленческий опыт;
- обоснованность и аргументированность ответа;
- согласованность предложенного решения ценностными ориентациями обучающегося;
- активность при решении производственных задач.

### **Рекомендации для студентов по выполнению практических работ**

Решение практических ситуаций (упражнений, задач) - это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем и применения полученных знаний на практике.

Данный вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Это позволяет студенту научиться видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

При решении практической ситуации студенты должны:

- представить рассуждение по поводу необходимости дополнительных данных и источников их получения; прогнозов относительно субъектов и/или причин возникновения ситуации;
- продемонстрировать умения использовать системный подход, ситуативный подход, широту взглядов на проблему;
- подготовить программу действий, направленную на реализацию, например, аналитического метода решения проблемы: проанализировать все доступные данные, превратить их в информацию;
- определить проблему; прояснить и согласовать цели; выдвинуть возможные альтернативы; о
- ценить варианты и выбрать один из них.

Методика решения практических задач и ситуаций.

1. *Обобщение.* Короткая, ясная и четкая констатация факта или события в ситуации, оценка результата развития события.
  2. *Формулирование проблемы.* Краткая суть проблемы без симптомов и готового решения.
  3. *Участники событий:* люди, их характеристики и высказывания; характеристика организаций.
  4. *Хронология событий.* Может быть представлена в форме таблицы (вчера, сегодня, завтра).
  5. *Концептуальные вопросы.* Требуют изучения лекции по теме практического занятия или самостоятельной проработки проблемы.
  6. *Альтернативные решения.* Перечисляются возможные, по мнению студента, направления действий. Приводятся аргументы и оценивается каждая альтернатива. Предполагаются возможные положительные и отрицательные последствия выбора. Выбирается оптимальный вариант разрешения конкретной ситуации.
  7. *Рекомендации.* Необходимо мотивировать выбранный вашей подгруппой или лично вами курс действий, приводящих к разрешению проблемы, и объяснить причины и рациональность его выбора.
  8. *План действий.* Следует описать направление, ход действий и конкретные шаги по реализации выбранного курса, а также оценить, разрешена ли проблема.
  9. *Корректировка плана действий.* После представления всех планов действий рабочих подгрупп осуществляется корректировка, если это необходимо, собственного плана и курса действий. Далее следуют ответы на замечания преподавателя.
- Устранение «узких мест».* Необходимо оценить соответствие личного видения ситуации и разобранных фактов ситуации, выявить пробелы - «узкие места» - в теоретических знаниях по курсу и практических навыках и умениях и стремиться к их устранению с помощью преподавателя, студентов других рабочих подгрупп и самостоятельной проработки управленческих проблем.



## Практическая работа № 1

Семинар: «Сравнительный анализ форм собственности организаций, имеющих различные организационно – правовой статус».

**Время работы:** 2 часа

**Основные понятия:** *Собственность*—это признаваемое обществом и охраняемое законодательством право человека, предприятия или государства владеть, пользоваться и распоряжаться каким-либо ресурсом или экономическим товаром.

*Собственность имеет следующие признаки:*

- 1) материально-вещественная форма;
- 2) наличие отношений, связанных с присвоением;
- 3) наличие зависимости получаемого владельцем собственности дохода от принадлежащих ему средств производства;
- 4) наличие юридических документов, регулирующих отношения собственности.

*При этом собственность выполняет следующие функции:*

- 1) соединяет средства производства и рабочую силу;
- 2) организует и управляет объектами, принадлежащими владельцу собственности;
- 3) распределяет благо;
- 4) сберегает и накапливает благо;
- 5) стимулирует и поощряет владельца собственности к более эффективному использованию его ресурсов.

*Формы собственности:*

1. *Частная собственность* выражает присвоение средств производства и результатов производства отдельными лицами, т. е. право владеть, пользоваться и распоряжаться получает частное лицо.

*Частная собственность имеет две главные формы:*

- собственность самих граждан (индивидуальная собственность);
- собственность юридических лиц (собственность организаций, предприятий, фирм, компаний и т. д.).

2. *Общественная (публичная) собственность* характеризуется совместным присвоением средств и результатов производства.

*Она может выступать в двух формах:*

- коллективной, при которой права собственника осуществляет коллектив людей;
- государственной собственности, которая может выступать в различных формах;

**Задание:** Ответьте на вопросы и выполните задания.

1. Принято решение строить новый бассейн. Цена выбора этого решения определяется наиболее точно:

- а) суммой денег, отпущенных на строительство;
- б) сметной стоимостью строительства;

- в) затратами труда, капитала и природных ресурсов;
- г) другими материальными благами и услугами, от которых придется отказаться в пользу строительства бассейна.

2. Как оценить альтернативные издержки?

3. Предположим, что все ресурсы в экономической системе используются таким образом, что наращивать производство одного продукта можно, только сокращая производство другого. Экономист назовет такую ситуацию:

- а) эффективной;
- б) неэффективной;
- в) административно-командной системой;
- г) экономическим кризисом.

4. В каком случае говорят, что производство экономически эффективно?

5. Почему кривая производственных возможностей вогнута по отношению к началу координат?

6. Что означает закон роста альтернативной стоимости. Объясните причины роста альтернативной стоимости при изменении структуры общественного производства.

7. На общественном транспорте, в том числе и такси, действуют единые тарифы. Объясните, почему тогда экономисты утверждают, что:

- а) стоимость проезда в общественном транспорте (кроме такси) для бизнесмена выше, чем для рабочего?
- б) стоимость проезда в такси для бизнесмена ниже, чем для рабочего?

Чтобы посмотреть «Жизель» в Большом театре, вам необходимо отстоять 3,5 часа в очереди в кассу или купить этот билет за 2500 руб. на улице. Как вы поступите, если вы:

- а) бизнесмен; б) пенсионер.

### **Литература:**

Казначевская Г.Б. Экономическая теория: учебник для колледжей Ростов на /Д: Феникс, 2010. С. 54 -55.

## Практическая работа №2

### Определения уровня безработицы и уровня инфляции

**Время работы:** 2 часа

**Основные понятия:** *Безработица*—это состояние, когда трудоспособное население ищет, но не может найти работу. Все население страны можно разделить на трудоспособное и нетрудоспособное.

*Трудоспособное население*— это люди, в возрасте от 16 до 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины), которые хотят и могут работать.

*Нетрудоспособное* (экономически неактивное) население —это все остальные категории граждан:

- 1) учащиеся и студенты, посещающие дневные учебные заведения;
- 2) лица, получающие пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности;
- 3) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми;
- 4) отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиски;
- 5) военнослужащие срочной службы;
- 6) лица, находящиеся в местах лишения свободы или на принудительном излечении;
- 7) лица, у которых нет необходимости работать (например, иждивенцы и тунеядцы).

*Рабочая сила*— это часть трудоспособного населения, которая имеет желание работать, а не реализовывать свой труд в пределах домашнего хозяйства.

*Уровень безработицы*— это отношение числа безработных к общей численности рабочей силы, выраженное в процентах:

$$R_u = \frac{U}{L} * 100\%$$

где U — число безработных;  
L — численность рабочей силы;  
R<sub>u</sub> — уровень безработицы.

*Естественный уровень безработицы* — это минимально возможный в стране уровень безработицы при полной занятости (5—6%). Число свободных рабочих мест приблизительно равно числу людей, ищущих работу.

*Полная занятость* — это состояние в обществе, когда безработица не превышает своего естественного уровня (5—6%).

*Инфляция*— это понижение покупательной способности денег из-за роста цен. Однако не всякий рост цен является инфляцией. При условии повышения покупательной способности денег из-за снижения общего уровня цен, можно говорить о дефляции.

Во время инфляции бумажные деньги обесцениваются по отношению к товарам, услугам и иностранным валютам.

В условиях инфляции цены, как правило, повышаются крайне неравномерно: некоторые товары, дорожают очень быстро, цена других товаров (услуг) остается неизменной, а цена третьих может даже упасть.

*Некоторые причины появления инфляции:*

- 1) внутренние причины:
  - а) чрезмерная эмиссия, которая превышает истинную потребность в деньгах национального хозяйства;
  - б) большие масштабы капитального строительства, которое отвлекает денежные и материальные ресурсы на длительный период времени и вызывает сокращение текущего потребления населения;
  - в) огромные военные расходы, которые приводят к неэффективному использованию

богатства общества;

г) кризис государственных финансов, при котором происходит значительное превышение расходов государства над доходами бюджета и растет огромный внутренний государственный долг;

д) необоснованное повышение цен и заработной платы;

2) внешние причины:

а) рост цен на мировом рынке, приводящий к подорожанию товаров, экспортируемых и импортируемых каждой страной;

б) структурные мировые кризисы;

в) увеличение внешнего долга;

г) войны, которые сопровождаются сокращением производства и ростом стоимости жизни.

В экономической теории для измерения инфляции применяют специальный показатель — индекс цен, который равен соотношению между ценой определенного набора товара («корзины») в текущем году и ценой корзины в базовом периоде, выраженный в процентах:

$$\text{Индекс цен} = \frac{\text{Цена корзины в данном периоде}}{\text{Цена корзины в базовом периоде}} \times 100\%.$$

Помимо индекса цен часто используется темп инфляции:

$$\begin{aligned} \text{Темп инфляции} &= \\ &= \frac{\text{Индекс цен прошлого года} - \text{Индекс цен тек. ущего года}}{\text{Индекс цен текущего года}} \times 100\% \end{aligned}$$

Выделяют инфляцию спроса и предложения. *Инфляция спроса* становится причиной избытка денег по отношению к количеству товаров. Характерной чертой является то, что занятость в данной ситуации полная, так как промышленность стимулируется.

*Инфляция предложения* (издержек) вызывается ростом любых издержек производства (заработная плата, средства производства).

*В экономической теории выделяют несколько видов инфляции.*

В зависимости от темпа инфляции принято выделять следующие ее виды:

1) *ползучая (умеренная, нормальная)*. Для данного типа инфляции характерны относительно невысокие темпы роста цен, около 5—10% в год. Такого вида инфляция свойственна для большинства стран с развитой рыночной экономикой. В условиях ползучей инфляции практически отсутствует риск подписания контрактов в номинальных ценах, она стимулирует инвестиции в производство, создаются новые рабочие места, повышается спрос на рабочую силу и увеличивается занятость;

2) *галопирующая инфляция*—темп инфляции 10—20% в год. Цены поднимаются стремительно, скачкообразно. Угроза этого типа инфляции состоит в том, что она вызывает инфляционные ожидания: контракты привязываются к росту цен, деньги ускоренно материализуются в товары, растет процентная ставка, снижается уровень инвестиций. При этом рост цен опережает рост уровня заработной платы, поэтому снижаются реальные доходы наемных работников;

3) *гиперинфляция*— это состояние экономики, при котором темпы роста цен превышают 50% в месяц на протяжении длительного периода времени — полугода или даже более.

**Задание. Ответьте на вопросы и выполните задания**

1. Что такое инфляция?
2. Перечислите основные виды инфляции.
3. Почему во время инфляции в стране многие люди тратят свои сбережения на покупку иностранной валюты?
4. Как измерить инфляцию?
5. Каковы экономические и социальные последствия инфляции?
6. Что представляет собой кривая Филлипса? В чем заключается взаимосвязь инфляции и занятости?
7. Какая политика практикуется во время инфляции?
8. Главная проблема, создаваемая инфляцией: А) падение уровня жизни;  
Б) неопределенность экономической ситуации и несправедливое перераспределение богатства.
9. Как вы думаете, почему во время высокой инфляции банки стараются давать ссуды только на очень короткий срок?
10. В период проведения индустриализации государством было выплачено большое количество денег. Но значительная инфляция выявлена не была. Почему?
11. Объясните, какое влияние окажет 10%-ная инфляция на каждое из следующих лиц:  
А) пенсионера;  
Б) фермера, имеющего много долгов; В) владельца независимого универмага в маленьком городе?
12. Используйте следующие данные, чтобы рассчитаться:
  - величину рабочей силы;
  - официальный уровень безработицы.

Все население города 500 тысяч человек, из них дети 120 тыс. человек в возрасте до 16 лет и люди, находящиеся в психиатрических больницах и исправительных учреждениях, 150 тыс. человек выбыли из состава рабочей силы; 27 тыс. человек – безработные; 10 тыс. человек- рабочие занятые неполный рабочий день и ищущие работу.
13. Предположим, что в этом году естественный уровень безработицы составлял 5%, а фактический уровень – 9%. Пользуясь законом Оукена, определите величину отставания ВВП в процентах. Если номинальный ВВП в том же году равнялся 500 усл. ед., какой объем продукции был потерян из – за безработицы.
14. какие неэкономические последствия безработицы?
15. Почему политика, предназначенная сократить уровень инфляции, скорее всего повысит уровень безработицы?

**Блиц опрос (да/нет)**

1. Избыточная эмиссия денег дает инфляцию спроса.
2. Повышение цен на энергоресурсы дает инфляцию предложения.
3. От инфляции все общество несет потери в равной мере.
4. Индексирование доходов — очень эффективный способ борьбы с инфляцией.
5. Адаптационная политика направлена на приспособление к инфляции.
6. Увеличение количества денег в обращении не приводит к росту цен, если выпуск товаров и услуг увеличивается в равной или большей степени.
7. В стране наступает инфляция, когда денежный доход растет быстрее реального.
8. Некто, взявший деньги займы под фиксированный процент, от инфляции выиграет.
9. Чтобы установить уровень инфляции, необходимо измерить степень изменения цен.
10. Индекс цен базисного года всегда равен 100.
11. Полная занятость означает полное отсутствие безработицы.
12. Естественная норма безработицы постоянна.
13. Теряющие работу шахтеры из-за отсутствия угля составляют циклическую безработицу.

**Литература**

Казначевская Г.Б. Экономическая теория: учебник для колледжей Ростов на /Д: Феникс, 2010. С.297 – 298, 311- 320

### Практическая работа №3

#### Анализ конкретного примера. Определение системы методов управления в организации

Время - 2 часа.

**Задание 1. Разберитесь, правильно ли применяются административные методы управления в следующих практических ситуациях.**

**Ситуация 1.** Главный бухгалтер предприятия АПК 16 февраля 2013 г. объявил выговор двум работницам бухгалтерии, опоздавшим на один час на работу после окончания обеденного перерыва. Работницы обжаловали дисциплинарное взыскание в Государственную инспекцию труда, ссылаясь на то, что впервые нарушили трудовую дисциплину, а ранее неоднократно поощрялись; кроме того, опоздание не повлекло за собой никаких неблагоприятных последствий.

Проверив жалобу, государственный инспектор 17 марта 2013г. выдал работодателю обязательное предписание об отмене приказа.

Правомочен ли главный бухгалтер применять дисциплинарное взыскание?

**Ситуация 2.** Работница УМСП «Новый путь» не выполнила распоряжение управляющего отделением: не вышла на работу по прополке кормовых корнеплодов. До этого случая ранее она подвергалась дисциплинарным взысканиям за другие нарушения по работе. Управляющий отделением подал докладную записку на имя директора предприятия, в которой он просит вынести строгий выговор работнице. Какие меры дисциплинарного воздействия можно применить?

**Задание 2. «Определите стиль работы руководителя»**

В менеджменте особое значение приобретает определение подходящего стиля руководства. Принято считать, что прежде всего менеджер обязан задать себе вопрос, что именно он хотел бы поручить своим сотрудникам. Далее он должен определить, каков уровень зрелости сотрудников в отношении выполнения данной задачи. Предлагаем варианты действий руководителя, дающего поручение своему секретарю Марине.

**I. Мария Ивановна, я продиктую Вам письмо, которое сегодня необходимо отправить. "Уважаемые господа, запятая... В продолжение нашей беседы..."** Здесь подробно, в деталях разъясняется, в чем заключается задача и как ее следует выполнять. Кроме того, перед отправкой письма осуществляется контроль, все ли сделано согласно распоряжению.

**II. Мария Ивановна, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Ты не могла бы составить конспект письма, чтобы в три часа мы смогли его вместе посмотреть.**

При такой манере руководства разъясняется, что следует сделать, предоставляется возможность сотрудникам самим выработать предложение и, при необходимости, вносятся коррективы. В этом случае перед отправкой письма осуществляется контроль.

**III. Мария Ивановна, необходимо сегодня же отправить письмо клиенту, которого я посетил утром, с дальнейшей информацией о... Ты не позаботишься об этом? Если у тебя есть вопросы, я готов выслушать.**

В этом случае дается распоряжение (что требуется), и лишь потом следуют разъяснения, как его выполнить, в том случае, если сотрудник сам об этом попросит (например: Вы сами подпишете письмо или это сделаю я?). Осуществлять ли контроль до-отправки письма, зависит от того, попросит ли об этом сотрудник.

**IV. Мария Ивановна, необходимо сегодня же отправить письмо такому-то поставщику с дальнейшей информацией о... Ты не позаботишься об этом?**

Дается распоряжение о том, что требуется, а выполнение предоставляется самому сотруднику. Контроль, как правило, имеет место уже после того, как письмо отправлено.

**Задание 3. «Индивидуальный стиль как основа управленческого влияния»**

Достаточно хорошо известны выражения о том, что **стиль - это одежда мысли** (Честерфилд), **сам человек** (Бюффон). Как уже отмечалось выше, индивидуальный стиль управления - это совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью эффективного выполнения управленческих функций. Например, один директор ежедневно в определенной последовательности посещает цеховые помещения, а другой считает это излишним; один начальник отдела принимает по личным вопросам в любой момент обращения к нему, а другой - только в приемные дни.

Обычно выделяются три основные разновидности индивидуальных стилей управления, а именно:

- директивный - авторитарный, автократический;
- демократический - коллегиальный, кооперативный;
- либеральный – не вмешивающийся, анархический, попустительствующий.

Формирование и реализация индивидуального стиля управления и влияния (ИСУВ) определяются сочетанием двух факторов: объективного и субъективного.

Приведем краткие характеристики разновидностей стиля.

**Характеристика стиля управления**

Чрезмерная централизация власти.

Самоуправное решение большинства вопросов производства и коллектива.

Сознательное ограничение контактов с подчиненными.

Пресечение мнений, взглядов, идей, противоречащих руководителю.

Исключение методов убеждения, разъяснения, просьбы.

Отказ от самокорректировки, сниженный самоконтроль.

Достоинства:

- Оперативное решение задач в сложных условиях
- Обеспечение дееспособности вновь сформированных коллективов
- Организация труда сложных по структуре коллективов

Недостатки:

- Снижение показателей эффективности труда
- Ухудшение трудовой и технологической дисциплины
- Свертывание творческой инициативы
- Ухудшение социально-психологического климата. Текучесть кадров

Объективные (план - любой ценой, когда результат функционирования подразделения ставится в ущерб средствам достижения этого результата). Субъективные: преувеличенное представление о своих возможностях (следствие нарастания стажа работы, как симптома **(авторитарный)**).

**Задание 2. «Индивидуальный стиль как основа управленческого влияния»**

Достаточно хорошо известны выражения о том, что **стиль - это одежда мысли** (Честерфилд), **сам человек** (Бюффон). Как уже отмечалось выше, индивидуальный стиль управления - это совокупность типичных и относительно устойчивых приемов воздействия руководителя на подчиненных с целью эффективного выполнения управленческих функций.



Например, один директор ежедневно в определенной последовательности посещает цеховые помещения, а другой считает это излишним; один начальник цеха принимает по личным вопросам в любой момент обращения к нему, а другой - только в приемные дни.

Обычно выделяются три основные разновидности индивидуальных стилей управления, а именно:

- директивный - авторитарный, автократический;
- демократический - коллегиальный, кооперативный;
- либеральный – не вмешивающийся, анархический, попустительствующий.

Формирование и реализация индивидуального стиля управления и влияния определяются сочетанием двух факторов: объективного и субъективного. Приведем краткие характеристики разновидностей стилей.

### **Характеристика стиля управления**

Предоставление подчиненным самостоятельности, соразмерной их квалификации и выполняемым функциям.

Привлечение подчиненных к подготовке и принятию решений.

Обеспечение справедливой оценки труда подчиненных.

Уважительное отношение к людям.

Действует посредством убеждения.

Благоприятный социально-психологический климат.

Творческая атмосфера в коллективе.

Достоинства:

Благоприятная обстановка совместной деятельности руководителя и подчиненных.

Недостатки:

Снижение эффективности управления в экстремальных условиях.

Снижение эффективности при необходимости четкой персонализации ответственности.

Дополнительные затраты времени на обсуждения.

Индивидуальный стиль управления проявляется в самых различных аспектах трудовой деятельности руководителя: в мышлении, концепции управления, поведении в сложных ситуациях (**демократический**).

### **Контрольные вопросы**

Сформулируйте понятие менеджмента. В чем заключается разница между понятиями «менеджмент» и «управление»?

Перечислите виды методов управления.

Каковы цели, задачи и составные части менеджмента?

Раскройте значение функций менеджмента.

Каковы состав и содержание общих функций менеджмента?

## Практическая работа № 4

### Разработка альтернатив решения по заданной проблеме в условиях определенности, риска и неопределенности.

#### Установление критериев и выбор наилучшего варианта

Цель: Формировать умения применять на практике эффективные методы решения проблемных ситуаций.

Развивать коммуникативность, умение правильно и аргументированно излагать мысли.

Время - 2 часа.

**Методические указания:** работу проводить методом «громкого обсуждения», дискуссия.

#### СИТУАЦИЯ 1.

Исходные данные. Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи. Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации:

- а) пресечь конфликт на работе и порекомендовать разрешить конфликтные взаимоотношения в неслужебное время;
- б) попросить разобраться в конфликте специалистов лаборатории социологических исследований или другого подразделения службы управления персоналом, чьей функцией это является;
- в) лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения;
- г) выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

#### СИТУАЦИЯ 2.

Исходные данные: Подчиненный (коллега) игнорирует Ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи. Как Вы будете поступать с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем:

- а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания
- б) в интересах дела постараться вызвать его на откровенный разговор, попытаться найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт;
- в) обратиться к коллективу - пусть обратит внимание на неправильное поведение коллеги и применит меры общественного воздействия;
- г) попытаться разобраться в том, не делаете ли Вы сами ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным (коллегой), потом решить, как поступить.

#### СИТУАЦИЯ 3.

Исходные данные. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи. Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе:

- а) установить контакт с приверженцами нового стиля и, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других;

б) попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии;

в) выбрать наиболее авторитетных членов трудового коллектива, поручить им, разобраться и предложить меры по нормализации обстановки, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т. д.;

г) изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые стратегические задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

#### СИТУАЦИЯ 4.

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный пришел же вовремя и ждет Вас.

Постановка задачи. Как Вы начнете беседу при встрече:

а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу;

б) извинитесь перед ним и начнете беседу;

в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает как Вы?»;

г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

#### СИТУАЦИЯ 5.

Исходные данные. Вы начальник цеха (отдела) После реорганизации Вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад (бюро) согласно своему штатному расписанию

Постановка задачи. По какому пути Вы пойдете и почему:

а) возьметесь за дело сами, изучите все списки и личные дела работников цеха (отдела), предложите свой проект на собрании коллектива;

б) предложите решать этот вопрос отделу кадров, поскольку это их работа;

в) во избежание конфликтов предложите высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создадите комиссию по комплектованию новых бригад (бюро);

г) сначала определите, кто будет возглавлять новые бригады (бюро) и участки, затем поручите этим людям подать свои предложения по составу бригад (бюро).

#### СИТУАЦИЯ 6.

Исходные данные. Вы начали работать в современном цехе (отдела) в крупной промышленной организации, придя на эту должность из другой организации. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва целых два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые, о чем-то оживленно беседуют и не обращают на Вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, Вы видите ту же картину.

Постановка задачи. Как Вы себя поведете:

а) остановитесь, дадите понять рабочим, что Вы - новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа затянулась и пора бы браться за дело;

б) спросите, кто их непосредственный начальник. Вызовите его к себе в кабинет;

в) сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор. Затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел), на рабочее место;

г) прежде всего, представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать. Возьмете этих рабочих на заметку.

**Домашнее задание.** По итогам дискуссии составить письменный отчет

## Практическая работа № 5

### Составление анкет по изучению покупательского спроса кинологических услуг

Цель: Формировать умения применять на практике эффективные методы решения проблемных ситуаций.

Развивать умение правильно и аргументированно излагать мысли.

Время - 2 часа.

**Методические указания:** работу проводить методом «громкого обсуждения», дискуссия.

Маркетинг - деятельность хозяйствующего субъекта по формированию устойчивых производственных и коммерческих связей с другими субъектами хозяйствования и гражданами. Различают три основные сферы деятельности в управлении предприятием: рациональное использование наличных ресурсов; организация обменных процессов предприятия с внешней средой для реализации поставленных собственником задач; поддержание организационно-технического уровня производства, способного отвечать вызовам рынка.

Интересы предприятия и потребителя согласуются через определенные действия, направленные на выявление потребности (проблемы), создании продукта, который может решить проблему потребителя<sup>1</sup>, а также необходимые действия по информированию потребителя о свойствах и наличии продукта, а также организации возможности сделки «купи-продажи». Однако на этом взаимоотношения могут не завершиться. Решение одной проблемы (удовлетворение потребности) порождает новый, более высокого уровня, и весь цикл повторяется.

Таким образом, взаимный интерес «продавца» и «покупателя» представляет собой циклическое взаимодействие. Из этого следует, что действия продавца осуществляются, в основном, вне пределов предприятия. Только небольшие зоны пересечения, преимущественно, по выявлению потребности и реализации продукции, находятся в зоне административного регулирования.

Остальная деятельность не может регулироваться административно руководителями предприятия. Поэтому отношения вне предприятия с другими участниками рынка принято обозначать как маркетинговую деятельность предприятия, которая не имеет непосредственного отношения к собственно производственному процессу. Принято выделять несколько основных видов работ в сфере маркетинговой деятельности: выявление неудовлетворенной потребности; разработка продукта, который способен помочь решить проблемы покупателя; информирование потенциальных покупателей о наличие нужного продукта и его продажа.

#### Анкета для изучения спроса

#### I. Данные о потребителе (нужное подчеркнуть).

1. Пол (мужской, женский).
2. Возраст (до 18 лет, от 18 до 30 лет, от 30 до 50 лет, свыше 50 лет).
3. Социальное положение (рабочий, служащий, предприниматель, учащийся, домохозяйка, пенсионер).

#### II. Вопросы для изучения спроса.

1. Хотели бы Вы приобрести данный товар, услугу? (Да, нет).
2. Приобретете ли Вы товар по цене 500 руб.? (Да, нет).
3. Какое количество товара Вы хотите приобрести? (Укажите количество \_\_штук или кг).
4. Как часто Вы будете приобретать товар (нужное подчеркнуть):

- А) ежедневно,
- Б) один раз в неделю,
- В) один раз в месяц,
- Г) один раз в полгода,
- Д) один раз в год,

Е) одна покупка.

5. Какая цена Вас устроит? (Укажите цены. руб.)

6. Какое количество товара Вы хотите приобрести по Вашей цене? (Укажите количество\_штук или кг).

7. Как часто Вы будете приобретать товар по Вашей цене (нужное подчеркнуть):

А) ежедневно, Б) один раз в неделю,

В) один раз в месяц, Г) один раз в полгода, Д) один раз в год, Е) одна покупка.

8. Почему Вы отказываетесь от покупки (нужное подчеркнуть):

А) уже есть, Б) не нужен,

В) не удовлетворяет качество, Г) не нравится цвет, Д) не нравится фасон, Е) не нравится форма,

Ж) не нравится дизайн, З) не устраивает размер, И) нет лишних денег, К) сам могу сделать, Л) другое.

На рис. показана схема опроса, т.е. порядок, в котором необходимо задавать вопросы в зависимости от ответов на предыдущий вопрос

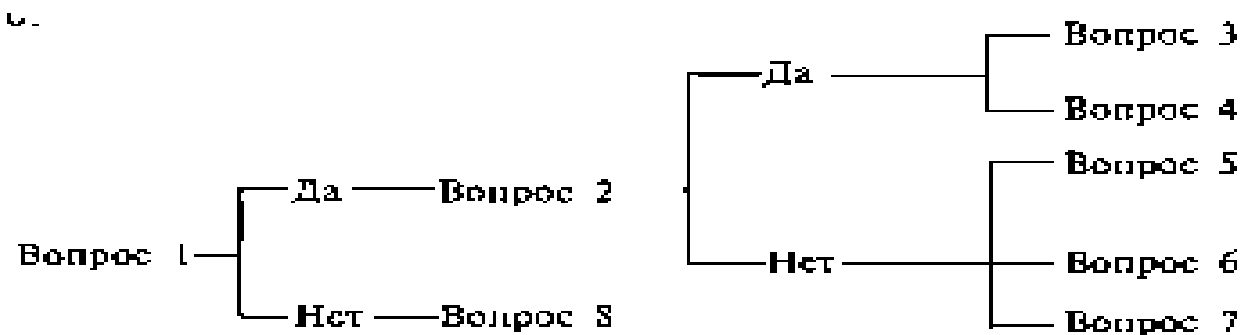


Рис. Схема опроса

Достоинство метода анкетирования состоит в том, что проведение одного опроса позволяет получить целый комплекс информации: требования покупателей к потребительским свойствам товаров, средний размер покупки, частоту обращения в магазин за данным товаром, средний уровень цен, отвечающий ожиданиям покупателей, а также ожидаемое количество и демографические характеристики потенциальных покупателей. Важно только правильно выбрать численность и состав опрашиваемых лиц, чтобы иметь репрезентативную группу, отражающую контингент покупателей.

Полученные данные следует рассматривать как исходные при определении возможных объемов реализации. Однако в условиях большой взаимозаменяемости большинства товаров, общего превышения предложения над спросом и при наличии конкуренции полученные результаты будут не совсем точно отражать действительные потребности населения в конкретном товаре. Поэтому для повышения точности расчетов необходимо проводить их корректировку с учетом данных о реальных объемах продажи товара.

Источник: <http://www.znaytovar.ru/s/Anketa-dlya-izucheniya-sprosa.html>

## Список литературы

### Основные источники:

1. Казначейская Г.Б. Экономическая теория: учебник для колледжей / Г.Б. Казначевская. — Изд. 4-е /доп. и перераб. — Ростов н/Д: Феникс, 2010. — 346, [1] с. (Среднее профессиональное образование).
2. Кнышова Е.Н. Менеджмент. –Учебное пособие М.: Форум, 2010. – 304с.
3. Кудина М. В. Основы экономики: учебник. — М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009. — 352 с. — (Профессиональное образование).
4. Лебедева О.А., Лыгин Н.И. Маркетинговые исследования рынка: учебник. – М.: ИД «Форум»: ИНФРА – М, 2011. – 192 с.: ил. – (Профессиональное образование).

### Дополнительные источники

1. Амбарцумов А.А. и др. Экономическая теория в вопросах и ответах. - М.: Ассоциация "Гуманитарий", 1996.
2. Борисов Е.Ф., Волков Ф.Н. Основы экономической теории. - М.: Высшая школа, 2013.
3. Драчева Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. СПО [Текст]. / Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. – М.: ИЦ «Академия», 2007– 288 с.
4. Основы менеджмента: электронный учебник. / Л.В. Плахова и др. – Электрон.дан. – М.; КНОРУС, 2010. – 1 электрон.опт. диск; зв., цв.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник.- М.: Институт международного права и экономики. Издательство «Триада. ЛТД», 2009.
6. Мескон М., Альбебрт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента - М.: издательство Дело, 2004г -710с.
7. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику. Курс лекций. - М.: Высшая школа, 2004.
8. Носова С.С. Н84 Экономическая теория: Учеб.для вузов. — М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 2010. — 520 с.
9. Слагода В. Г. Основы экономики: Учебник. — 2-е издание. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. — 224 с. — (Профессиональное образование).
10. Макконелл К.Р., Брюс С.Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. В 2-х томах. - М.: Республика, 2009.
11. Экономическая теория: Учеб.для студ. высш. учеб. Э40 заведений / Под ред. В.Д. Камаева. - 7-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002, — 640 с.: ил. I

### Периодические издания

Периодические издания, содержание и статьи которые доступны на сайте Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru>):

*Основные:*

Менеджмент в России и за рубежом  
Проблемы теории и практики управления

### Интернет-ресурсы:

1. <http://www.examen.od.ua> Сайт «Сдаем экзамен по менеджменту организаций».
2. <http://www.vernikov.ru> Подборка аналитических материалов по вопросам экономики, менеджмента и информационных технологий - статьи, книги, различные работы.

### Пакеты прикладных профессиональных программ:

1. <http://www.consultant.ru> – Справочная правовая система «Консультант Плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуальная справочная информация.
2. <http://www.garant.ru> – Справочная правовая система «Гарант»/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценка; правовой консалтинг.

## Деловы игры и альтернативные задания

### Практическая работа №1

#### ПОСТОРЕННИЕ ДЕРЕВА ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОНКРЕТНОЙ СИТУАЦИИ

Цель работы: научиться строить «дерево целей» организации и на основе целей организации составлять тактический план их реализации.

#### ЗАДАНИЯ

1. «Дерево целей» для «.....» (название проектируемой организации): представлено на рисунке
- 2.

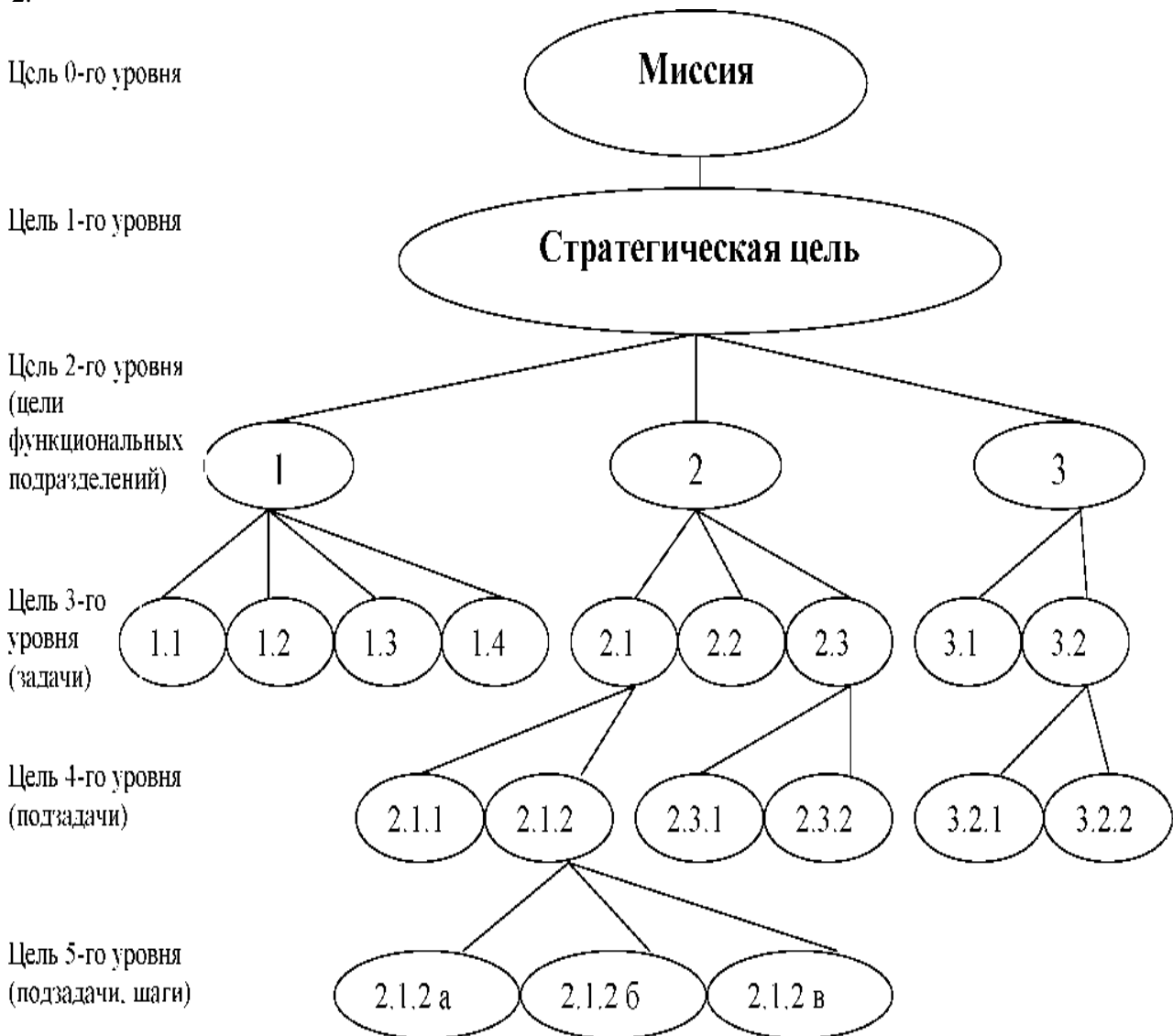


Рисунок - Дерево целей «.....»

Таблица 1 «Дерево целей» для отдела (наименование      отдела)

<i>Страте- гическая</i>	<i>Цели 1-го уровня</i>	<i>Цели 2-го уровня</i>	<i>Цели 3-го уровня</i>	<i>Цели 4-го уровня</i>	<i>Цели 5-го уровня</i>
	1	1.1	1.1.1		
			1.1.2		
		1.2	1.2.1		
			1.2.2		
		1.3	1.3.1		
			1.3.2		
	2	2.1	2.1.1		
			2.1.2		
		2.2	2.2.1		
			2.2.2		
		2.3	2.3.1		
			2.3.2		
	3	3.1	3.1.1		
			3.1.2		
		3.2	3.2.1		
			3.2.2		
		3.3	3.3.1		
			3.3.2		



## Практическая работа № 2

### РЕАЛИЗАЦИЯ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Какие члены группы лучше подходят для каких задач? Каждая подгруппа выдвигает одного представителя в Совет качества (правила оценки результатов в Совете качества приведены ниже).

*Шаг 2 (10 мин). Первый производственный цикл.* Все подгруппы получают исходный материал, т.е. два набора букв для двух производственных циклов (исходный набор должен состоять из 15 - 25 букв). Начинается отсчет времени. За 1 мин до окончания цикла преподаватель предупреждает об оставшемся времени. По команде ведущего работа прекращается. Представитель группы должен в течение 30 секунд представить ведущему результаты работы для участия в Совете качества.

*Шаг 3(15 мин).* Совет качества проверяет качество продукции и сообщает результаты. Участники анализируют организацию работы первого цикла и реорганизуют фирму для второго производственного цикла.

*Шаг 4 (10 мин). Второй производственный цикл.* Цикл выполняется аналогично шагу 2, но с новым исходным набором букв.

*Шаг 5 (15 мин).* Совет качества проверяет качество продукции и сообщает результаты. Участники анализируют организацию работы в течение обоих циклов и готовят небольшие доклады о различных аспектах организации их фирм; анализ (60 мин); представители каждой подгруппы делают доклад о результатах работы, проводится их обсуждение.

Вопросы для подготовки докладов и проведения дискуссии:

- Какую организационную структуру (культуру, стиль руководства, методы принятия решения) имела Ваша фирма во время первого производственного цикла? Была ли она эффективной? Почему Вы так считаете? (Этот же вопрос относится ко всем указанным в скобках анализируемым параметрам.)

- Как осуществлялся контроль качества?

- Была ли произведена реорганизация? Если да, то в чем она заключалась? Как при этом изменилась структура, культура, стиль руководства, способы принятия решений?

- Возникали ли конфликты? Если да, то как они разрешались?

- Какие факторы оказали наибольшее влияние на эффективность Вашей организации?

- Какие теоретические идеи и концепции оказались для Вас наиболее полезными?

Правила производства продукции:

Продукция, не удовлетворяющая принятым правилам, не выдерживает контроля качества и не допускается на рынок.

- Из исходного набора слов требуется создать по возможности наибольшее количество предложений.

- В произведенном слове буквы могут использоваться столько раз, сколько они встречаются в исходном наборе слов. Например, из исходного слова «крокодил» можно произвести слово «око», но нельзя - слово «около», поскольку в исходном слове «крокодил» только две буквы «о».

- Буквы «е» и «ё»; «и» и «й»; «ь» и «ъ» считаются различными.

- Буквы исходного слова могут использоваться во всех словах составляемого предложения (например, из слова «крокодил» можно составить предложение «идол родил кол».

- Новое слово нельзя создавать путем изменения грамматической формы слова (падежа, числа и т. д.).
- Слова различаются по написанию, а не по значению (например, «замок» и «замок»).
- Недопустимо использование нелитературных слов (например, жаргонизмов).
- Допускается использование собственных имен.
- Предложение должно содержать подлежащее и сказуемое.
- Допустимое количество слов в предложениях — не менее 3 и не более 5.
- Произведенное слово может использоваться только один раз в течение одного производственного цикла.
- Предложение необязательно должно нести смысловую нагрузку (например, допустима фраза «дом вышел из берегов»).

Правила реализации продукции:

Продукция, оформленная каждой фирмой на отдельном листе бумаги, принимается Советом качества на основе вышеизложенных правил производства продукции.

Продукция оценивается по следующей шкале:

- + 1 балл - за каждое слово в принятом предложении;
- 1 балл - за каждое слово в не принятом предложении.

Оценка результатов в Совете качества:

Каждый представитель подгруппы в Совете качества должен иметь представленный на одном листе список предложений, содержащих произведенные подгруппой слова. Если группа не представила результат в течение 30 с, то он не рассматривается, и считается, что группа не произвела ни одного слова. Совет качества оценивает соответствие представленной продукции стандартам, изложенным в «Правилах производства», и определяет результат работы подгрупп - количество произведенных слов, соответствующих стандартам. Если какое-либо слово в предложении не соответствует стандартам, все предложение вычеркивается. Кроме того, в качестве штрафа из результата подгруппы вычитается количество слов в забракованном предложении.

Требования к оформлению отчета:

Подгруппа оформляет единый отчет о проделанной работе с подробным обоснованием каждого этапа выполнения. В качестве отрасли, где занята фирма, остаётся производство предложений из словосочетаний

### Практическая работа №3

#### АНАЛИЗ ЦИКЛА МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Цель работы** - научиться распределять функции руководителя (менеджера) в соответствии с циклом менеджмента (на конкретном примере).

Задания:

1. Заполните схему цикла менеджмента (см. рабочая тетрадь для практических работ).
2. Изучите внимательно пример должностной инструкции начальника отдела кадров (вариант 1), заместителя директора (вариант 2), менеджера по продажам (вариант 3), бренд-менеджера (вариант 4). Распределить функции руководителя в соответствии с циклом менеджмента и заполните таблицу (в таблице укажите номера соответствующих пунктов инструкции). Должностные инструкции представлены в приложении 1.

Распределение функций начальника отдела кадров по стадиям цикла менеджмента.

Функция управления (стадия цикла менеджмента)	Функции начальника отдела кадров
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

3. Впишите в таблицу менеджеров согласно уровням управления: бригадир, мастер, начальник отдела кадров, начальник цеха, генеральный директор, финансовый директор, главный бухгалтер.

Типы менеджеров по уровням управления.

Уровень управления	Кто относится	Основные задачи	Тип менеджера
Высший	Руководитель организации и его заместители	Формирование целей организации, разработка долгосрочных планов, взаимодействие организации с внешней средой	
Средний	Все остальные руководители организации, не отнесенные к высшему и низовому уровням	Координация работы нижестоящих руководителей, руководство отдельными подразделениями	
Низший	Руководители, не имеющие в подчинении руководителей	Непосредственная организация работников, занятых основной деятельностью, контроль за использованием сырья и оборудования	

4. Решите приведенную ниже ситуацию.
5. Подготовьте ответы на контрольные вопросы.

## Ситуация

Начальник строительного подразделения Прохоров в перерыве производственного совещания поинтересовался мнением начальников цехов о функциях управления.

Начальник цеха Федоров записал в своем блокноте: «Любому субъекту и объекту управления присущи общие единые функции управления. Функций управления множество, но в их основе всегда было, есть и будет трехзвенное деление».

Мастер Семенов прочитал написанное вслух и уточнил: «Каждому объекту и субъекту управления присуще свое соотношение функций, их рациональное сочетание или разделение. В процессе развития в каждом объекте управления происходят изменения в условиях действия общих функций, сочетания их отдельных элементов и решаемых задач».

Постановка задачи:

1. Приведите перечень функций, основных для объекта и субъекта управления?
2. Опишите, какие функции управления характеризуют предварительное, оперативное и заключительное управление.
3. Расположите в логической последовательности следующие понятия (от общего к более конкретному): «функции органа управления», «функции управления», «функции работника аппарата управления» и «функции объекта управления».
4. Роль, каких функций возрастает (снижается, остается без изменения) в условиях становления рыночных отношений?

### Контрольные вопросы

1. Что представляют собой управленческие функции?
2. Что такое планирование?
3. Место планирования в стране с рыночной экономикой;
4. Организация, как объект менеджмента;
5. Что такое мотивация?
6. Какова роль контроля в управлении?
7. В чем состоит взаимосвязь между планированием и контролем?

### Список рекомендуемой литературы

#### Основная литература

1. Менеджмент: учеб. и практикум для СПО/ под ред. А.Л. Гапоненко. М.: Юрайт, 2015
2. Кнышева Е.Н. Маркетинг: учеб. пособие. М.: Форум, 2012.
3. Виханский О.С. Менеджмент: учебник. М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013
4. Куликов Л.М. Основы экономической теории: учеб. пособие для СПО. М.: Юрайт, 2015
5. Казначевская Г.Б. Экономическая теория: учебник. Ростов н/Д., 2010.

#### Дополнительная литература

1. Кнышова Е.Н. Менеджмент: учеб. пособие. М.: Форум, 2010.
2. Лебедева О.А. Маркетинговые исследования рынка: учебник. М.: Форум, 2011.
3. Напёров В.А. Увлекательный менеджмент. М.: Педагогическое общество России, 2007. 192 с.
4. Басовский Е.Л. Маркетинг: учебник. М.: Инфра, 2003.
5. Мурахтанова Н, М. Маркетинг: учеб. пособие. М.: Академия, 2002.
6. Кнышов Е.Н. Маркетинг: учеб. пособие. М.: ФОРУМ, 2004.
7. Барышев А.Ф. Маркетинг: учебник. М.: Академия, 2000.
8. Кудина М.В. Основы экономики: учебник. М.: ИД ФОРУМ-ИНФРА, 2008.
9. Слагода В.Г. Основы экономики: учебник. М.: ИНФРА-ФОРУМ, 2003.

**Учебное издание**

**СИДОРЕНКО Л.М.**

**Методические рекомендации**

**по выполнению практических работ по дисциплине**

**Основы экономики, менеджмента и маркетинга**

**для обучающихся специальности 35.02.16 Эксплуатация**

**и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования**

Редактор Павлютина И.П.

---

Подписано к печати 26.08.2019 г. Формат 60x84 1/16  
Бумага печатная. Усл. п.л. 1,68. Тираж 100 экз. Изд. №6436.

---

Издательство Брянского государственного аграрного университета  
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ