

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет
им. Г.И. Носова»
Многопрофильный колледж



УТВЕРЖДАЮ
Директор
/С.А.Махновский
24 февраля 2021

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ**

по учебной дисциплине
ОПЦ.10 ОСНОВЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ

для студентов специальности
**08.02.09 Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и
гражданских зданий**

Магнитогорск, 2021

ОДОБРЕНО
Предметно-цикловой комиссией
Монтаж и эксплуатация электрооборудования
Председатель С.Б. Меняшева
Протокол №6 от 17.02.2021 г.

Методической комиссией МпК
Протокол №3 от 24.02.2021 г.

Составитель (и):
преподаватель ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова» МпК Юлиана Александровна
Епифанова

Методические указания по выполнению практических работ разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины «Основы менеджмента в электроэнергетике».

Содержание практических работ ориентировано на формирование универсальных учебных действий, подготовку обучающихся к освоению программы подготовки специалистов среднего звена.

СОДЕРЖАНИЕ

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
2 ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	6
3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ	7
Практическое занятие 1	7
Практическое занятие 2	10
Практическое занятие 3	12
Практическое занятие 4	14

1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Состав и содержание практических занятий направлены на реализацию Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование профессиональных практических умений (умений выполнять определенные действия, операции, необходимые в последующем в профессиональной деятельности) или учебных практических умений (умений решать задачи), необходимых в последующей учебной деятельности.

В соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Основы менеджмента в электроэнергетике» предусмотрено проведение практических занятий. В рамках практического занятия обучающиеся могут выполнять одну или несколько практических работ.

В результате их выполнения, обучающийся должен:

уметь:

- использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения;

- анализировать организационные структуры управления;

- проводить работу по мотивации трудовой деятельности персонала;

- принимать эффективные решения, используя систему методов управления

Содержание практических ориентировано на подготовку обучающихся к освоению профессионального модуля программы подготовки специалистов среднего звена по специальности и овладению **профессиональными компетенциями:**

ПК 4.1 Организовывать работу производственного подразделения.

А также формированию **общих компетенций:**

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

ОК 02 - Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной направленности;

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

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

ОК 09 - Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности;

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

Выполнение обучающихся практических работ по учебной дисциплине «Основы менеджмента в электроэнергетике» направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление, развитие и детализацию полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;

- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;

- формирование и развитие умений: наблюдать, сравнивать, сопоставлять, анализировать, делать выводы и обобщения, самостоятельно вести исследования, пользоваться различными приемами измерений, оформлять результаты в виде таблиц, схем, графиков;

- приобретение навыков работы с различными приборами, аппаратурой, установками и другими техническими средствами для проведения опытов;

- выработку при решении поставленных задач профессионально значимых качеств, таких как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Практические занятия проводятся после соответствующей темы, которая обеспечивает наличие знаний, необходимых для ее выполнения.

2 ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Разделы/темы	Темы практических/лабораторных занятий	Количество часов	Требования ФГОС СПО (уметь)
Тема 3 Характеристика составляющих цикла менеджмента	Практическая работа 1 Построение дерева целей организации; Практическая работа 2 Разработка системы мотивации персонала	4	У1, У2
Тема 4 Организационная структура управления	Практическая работа 3 Построение организационной структуры предприятия	2	У3
Тема 6 Процесс принятия решения	Практическая работа 4 Принятие управленческих решений	2	У4
ИТОГО		8	

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Тема 3 Характеристика составляющих цикла менеджмента

Практическое занятие № 1

Построение дерева целей организации

Цель: Определить миссию и разработать многоуровневую схему распределения целей организации

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

– использовать на практике методы планирования и организации работы подразделения.

Материальное обеспечение:

Конспект, учебник, тетрадь для практических работ.

Задание:

1. Сформулируйте миссию и главную цель деятельности своей организации.
2. Определите основные направления решения главной цели развития вашей организации. Сформулируйте их как задачи первого уровня целевой программы.
3. Определите основные направления решения каждой из задач 1-го уровня. Сформулируйте их как задачи 2-го уровня целевой программы.
4. Определите основные направления решения каждой из задач 2-го уровня. Сформулируйте их как задачи 3-го уровня целевой программы.
5. Проанализируйте сформулированные цели и составьте многоуровневую схему их распределения (дерево целей). По ходу выполнения внесите необходимые дополнения.
6. Сделайте вывод по работе.

Краткие теоретические сведения:

Первым шагом в разработке плана развития организации является определение предназначения предприятия или его миссии.

Миссия - это концепция бизнеса, выраженная в краткой форме.

Содержание миссии предприятия определяется исходя из следующих пунктов.

1. Миссия должна быть выражена в сравнительно простых определениях и в удобной для восприятия форме.

2. В основе миссии должны лежать задачи удовлетворения интересов и запросов потребителей организации.

3. Вопрос о том, почему потребители будут покупать товары и услуги данного предприятия, а не другого, должен иметь чёткий ответ.

Формулировка миссии организации должна содержать следующие элементы.

А) Ответ на вопрос, какой деятельностью занимается организация.

Б) Задачи организации с точки зрения его товаров или услуг, его основных рынков и технологий.

В) Отношение внешней среды к компании, а также ее рабочие принципы, набор ограничений и условия функционирования.

Г) Культура организации, ее положение и имидж, представление о компании в общественном сознании.

Таблица 1

Примеры формулировок миссии

Организация	Миссия
Коммерческий банк	Содействие становлению и развитию среднего и малого бизнеса в России путем предоставления широкого спектра банковских услуг, высокого качества обслуживания клиентов и эффективного развития с учетом интересов акционеров, клиентов и сотрудников
Компания Utel Источник http://www.chsi.u-tel.ru/	Формирование и удовлетворение потребностей клиентов в телекоммуникационных и информационных услугах, интеграция в Глобальное информационное общество XXI века
Магнитогорский металлургический комбинат (источник http://www.mmk.ru/rus)	Производство и сбыт высококачественной металлопродукции, удовлетворяющей потребностям наших клиентов, для получения прибыли в объеме достаточной для развития предприятия до уровня лидирующей мировой компании и проведения разумной социальной политики

После установления миссии предприятия, необходимо перейти к определению целей.

Цели организации - результаты, которых стремится достичь организация, и на достижение которых направлена ее деятельность. Цели – это конкретизация миссии организации в форме, доступной для управления процессом их реализации. Организации представляют собой многоцелевые системы, которые реализуют несколько ключевых целей, важных для их существования. Между всеми целями существует тесная связь и взаимная обусловленность, что позволяет рассмотреть их как систему целей организации. В табл. 2 приведен пример ключевых целей, которые могут быть поставлены перед каждой подсистемой организации. В реальных условиях эти цели должны быть конкретизированы и количественно измерены с помощью соответствующих показателей.

Таблица 2

Примеры ключевых целей организации

Функциональная подсистема	Ключевая цель
Менеджмент (управление)	Определить критические области управленческого воздействия и приоритетные задачи, обеспечивающие получение запланированных результатов
Производство	Достичь наивысшей производительности труда при производстве всех (или определенных) видов продукции
НИР (инновации), НИОКР	Завоевать лидерские позиции по вводу новых видов продукции (услуг), используя исследования и разработки определенный процент доходов от объема реализации продаж
Финансы	Сохранять и поддерживать на необходимом уровне все виды финансовых ресурсов
Персонал (кадры)	Обеспечить условия, необходимые для развития творческого потенциала работников и повышения уровня удовлетворенности и заинтересованности в работе
Маркетинг	Выйти на первое место по продаже продукции (определенного вида) на

Цели и задачи всех уровней должны быть четко сформулированы, измеримы, достижимы и определены во времени.

Количество уровней декомпозиции зависит от масштабов и сложности поставленных целей, от принятой в организации структуры, от иерархичности построения ее менеджмента.

На вершине этой модели — общая цель (миссия) организации, а фундаментом являются задачи, представляющие собой формулировку работ, которые могут быть выполнены определенным образом и в заранее установленные сроки. Как правило, организация ставит и реализует не одну, а несколько важных для нее стратегических целей. Декомпозиция главной (общей) цели на подцели осуществляется по следующим правилам:

- общая цель, является корнем и стволом дерева, находится в вершине графа и определяет конечный результат;
- реализация подцелей каждого последующего уровня «скелета» дерева в виде ветвей, расходящихся по направлениям, является необходимым и достаточным условием достижения цели предыдущего уровня;
- при формировании «дерева целей» следует исходить из того, что каждая ветвь дерева описывает результат, а не способ его достижения;
- подцели каждого уровня независимы друг от друга и невыводимы друг из друга.

Объединенные таким образом цели и задачи составляют иерархическую модель, называемую «деревом целей» (*Приложение Д*). На рис. 1 представлен классический пример построения этой целевой модели.

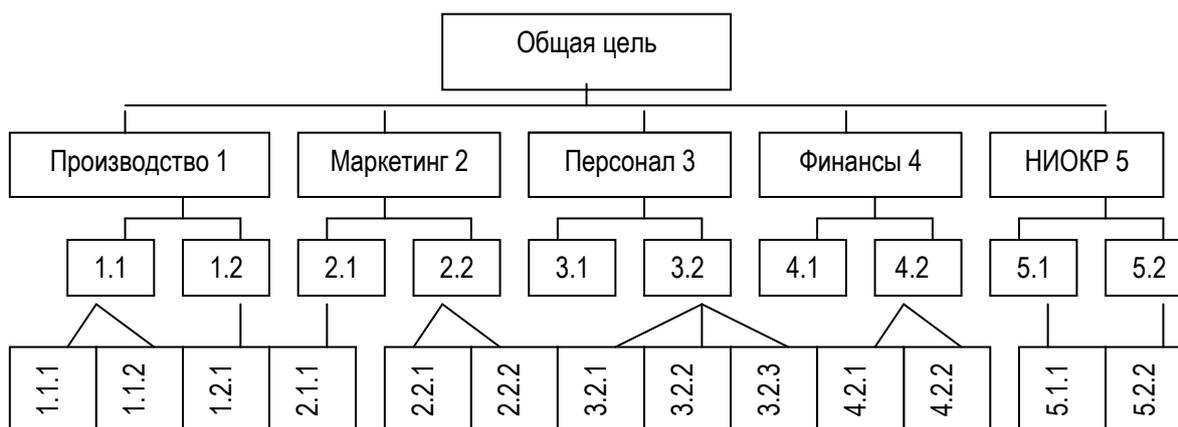


Рис. 1. Схема многоуровневого распределения целей организации (дерево целей)

Порядок выполнения работы:

1. Организационная часть;
2. Повторение теоретического материала.
3. Выполнение практического задания
4. Подведение итогов работы.
5. Выдача домашнего задания.

Форма представления результата:

1. Название работы
2. Цель работы
3. Составленная схема многоуровневого распределения целей организации (дерево целей).
4. Выводы.

Критерии оценки:**Оценка «отлично» выставляется:**

Все предложенные задания выполнены верно, точно и правильно оформлены; объем выполненных заданий соответствует требованиям.

Оценка «хорошо» выставляется:

Предложенные задания на 80% выполнены верно, точно и правильно оформлены или допущены незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на 70% выполнены верно, точно и правильно оформлены.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на только на 50% выполнены верно или не выполнены.

Тема 3 Характеристика составляющих цикла менеджмента

Практическое занятие № 2

Разработка системы мотивации персонала

Цель: Получить навыки анализа первичных и вторичных потребностей человека и разработать систему мотивации работников организации на достижение поставленных целей

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- проводить работу по мотивации трудовой деятельности персонала;

Материальное обеспечение:

Конспект, учебник, тетрадь для практических работ.

Задание:

1. Заполните таблицу №1 «Основные положения теории мотивации».

Таблица №1.

Основные положения теории мотивации

Название теории мотивации	Основатель Данной теории	Период существования	Основные положения
1.			
2.			
3.			

2. Заполните таблицу №2. «Потребности, их проявление и средства удовлетворения».

Потребность, их проявление и средства удовлетворения

Группы потребностей	Форма проявления потребностей	Средства удовлетворения потребностей
1. Самовыражение		
2. Признание и самоутверждение		
3. Принадлежность и причастность		
4. Безопасность		
5. Физиологические потребности		

Порядок выполнения работы:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. На основе изученного материала, заполнить таблицы.

Ход работы:

1. Организационная часть;
2. Повторения теоретического материала.
3. Выполнение практического задания
4. Подведение итогов работы.
5. Выдача домашнего задания.

Форма представления результата:

1. Название работы;
2. Цель работы;
3. Выполненные задания №1 и №2.
4. Вывод.

Критерии оценки:***Оценка «отлично» выставляется:***

Все предложенные задания выполнены верно, точно и правильно оформлены; объем выполненных заданий соответствует требованиям.

Оценка «хорошо» выставляется:

Предложенные задания на 80% выполнены верно, точно и правильно оформлены или допущены незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на 70% выполнены верно, точно и правильно оформлены.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на только на 50% выполнены верно или не выполнены.

Тема 4 Организационная структура управления

Практическое занятие № 3

Построение организационной структуры предприятия

Цель: Получить навыки составления заданных организационных структур, знать преимущества и недостатки организационных структур

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

– анализировать организационные структуры управления;

Материальное обеспечение:

Конспект, учебник, тетрадь для практических работ.

Задание:

Составьте заданную структуру управления организации:

- 1) Линейная структура управления
- 2) Функциональная структура управления
- 3) Линейно-функциональная структура управления

Вариант №1:

Определить и составить структуру управления предприятия. Описать плюсы и минусы данной организационной структуры управления.

Исходные данные: предприятия «Антария», работает в две смены, по две бригады

Состав предприятия «Антария»:

- Директор;
- Начальник цеха (2 человека);
- Мастер (4 человека);
- Рабочие.

Вариант №2:

Определить и составить структуру управления предприятия. Описать плюсы и минусы данной организационной структуры. Описать плюсы и минусы заданной организационной структуры управления.

Состав предприятия «Van Ommeren»:

- Директор;
- Начальник отдела (2 человека);
- Заведующий группой (4 человека);
- Сотрудники.

Вариант №3:

Определить и составить структуру управления предприятия. Описать плюсы и минусы данной организационной структуры. Описать плюсы и минусы заданной организационной структуры управления.

Исходные данные: завод «Дормаш», работает в две смены, по две бригады.

Состав предприятия:

- Генеральный директор;
- Администрация;
- Зам. директора по социально-бытовым вопросам;
- Зам. директора по кадрам;

- Главный инженер;
- Главный экономист;
- Коммерческий директор;
- Финансовый директор;
- Главный бухгалтер;
- Отдел главного энергетика;
- Отдел главного механика;
- ОТК;
- Производственные цехи совместного использования;
- Отдел НИОКР;
- Директор сталеплавильного комплекса;
- Директор кузнечно-литейного комплекса;
- Директор завода землеройных машин;
- Директор завода спецтехники (бронетранспортеров).

Порядок выполнения работы:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. На основе изученного, составить заданные организационные структуры в соответствии с вариантом задания.

Ход работы:

1. Организационная часть;
2. Повторения теоретического материала.
3. Выполнение практического задания
4. Подведение итогов работы.
5. Выдача домашнего задания.

Форма представления результата:

1. Название работы
2. Цель работы
3. Составленные организационные структур управления по каждому из вариантов.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется:

Все предложенные задания выполнены верно, точно и правильно оформлены; объем выполненных заданий соответствует требованиям.

Оценка «хорошо» выставляется:

Предложенные задания на 80% выполнены верно, точно и правильно оформлены или допущены незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на 70% выполнены верно, точно и правильно оформлены.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на только на 50% выполнены верно или не выполнены.

Тема 6 Процесс принятия решения

Практическое занятие № 4 Принятие управленческих решений

Цель: Получить навыки распределения методов управления и их содержание

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

– принимать эффективные решения, используя систему методов управления.

Материальное обеспечение:

Конспект, учебник, тетрадь для практических работ.

Задание:

1. Заполните таблицу1 «Характеристика методов принятия управленческих решений в организации».

Таблица 1.

«Характеристика методов принятия управленческих решений в организации»

Название группы методов управления	Используемые методы	Содержание используемых методов
1. Методы постановки проблемы		
2. Методы принятия решений		
3. Методы выбора решений		
4. Методы организации выполнения принятия решений		

Порядок выполнения работы:

1. Повторение теоретического материала;
2. Ознакомится с заданием практической работы;
3. На основе теоретического материала, заполнить таблицу «Характеристика методов принятия управленческих решений в организации».

Ход работы:

1. Организационная часть;
2. Повторения теоретического материала;
3. Выполнение практического задания;
4. Подведение итогов работы;
5. Выдача домашнего задания.

Форма представления результата:

1. Название практической работы;
2. Цель практической работы;
3. Заполненная таблица 1 Характеристика методов принятия управленческих решений в организации»;
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется:

Все предложенные задания выполнены верно, точно и правильно оформлены; объем выполненных заданий соответствует требованиям.

Оценка «хорошо» выставляется:

Предложенные задания на 80% выполнены верно, точно и правильно оформлены или допущены незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на 70% выполнены верно, точно и правильно оформлены.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется:

Предложенные задания на только на 50% выполнены верно или не выполнены.