

Министерство общего и молодёжной политики
Свердловской области
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическое задание № 22. Принятие управленческих решений

МДК 05.01

Составитель: Авдеев И.А., Трифонов
А.М. студенты 44 группы,
специальность 09.02.05 «Прикладная
информатика (по отраслям)»

Преподаватель: Анашкина Т.С.,
преподаватель математики и
информатики

г. Красноуфимск

2023

Задание 1.

Ситуация 1

В данной ситуации есть несколько шагов, которые руководитель мог бы предпринять:

1. Слушание и понимание: Первым шагом является беседа с механиком, во время которой руководитель должен внимательно выслушать его жалобы и пожелания. Это поможет понять, что именно беспокоит механика и какие проблемы существуют на самом деле.
2. Анализ ситуации: После того, как руководитель понял причины недовольства механика, следует провести анализ ситуации. Это включает в себя оценку рабочей нагрузки механика, его роли в подразделении, и возможных путей улучшения рабочих условий.
3. Коммуникация и объяснение: Руководитель должен объяснить механику причины, по которым не был предоставлен помощник. Может быть, финансовые ограничения, необходимость соблюдения бюджета или другие обстоятельства, которые могут затронуть возможность найма дополнительного сотрудника.
4. Поиск альтернативных решений: Вместо того, чтобы немедленно назначать помощника, руководитель может предложить альтернативные решения. Например, оптимизацию процессов работы, распределение нагрузки между существующими сотрудниками, повышение эффективности оборудования и инфраструктуры.
5. Поддержка и мотивация: Руководитель должен продемонстрировать механику свою поддержку и интерес к его благополучию. Это может включать в себя признание его трудовых достижений, предоставление возможности для профессионального роста и обучения, а также мотивацию к повышению производительности.
6. Следующие шаги: вместе с механиком руководитель может разработать план действий, который включает в себя шаги по улучшению рабочей ситуации. Это позволит механику видеть, что его мнение уважается, и что есть конкретные планы для решения проблем.

Ситуация 2

Исходя из предоставленных данных и учитывая цель увольнения одного из сотрудников, рекомендуется уволить сотрудника, который имеет наименьшую производительность и возможности для будущего развития. В данном случае, это может быть Мария, так как она работает медленно, и ее профессиональные перспективы ограничены, и она сама выразила желание сохранить свою текущую должность.

Дмитрий и Николай представляют большой потенциал для предприятия, и у них есть желание развиваться. Увольнение Пелагеи также не является наилучшим вариантом, так как у нее хорошее здоровье и потенциал для учебы в бизнесе, а ее дядя поддерживает эту идею.

Задание 2

Комбинация ограничений	Проблема							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1		+	+	+				
2	+		+		+			
3	+	+	+					
4			+	+	+			
5		+						
6	+	+			+			
7	+	+	+					

При всех ограничениях если они позволяли то в первую очередь внимание обращалось на эти задачи:

1. Организовать конференцию - так как это может иметь значительное влияние на бизнес и требует финансового вложения.
2. Продлить договор с поставщиками на следующий год - чтобы обеспечить непрерывность поставок и бизнес-процессов.
3. Решить проблему с неуспеваемостью младшего сына в школе - так как это важный аспект личной жизни и благополучия семьи.

Ограничения можно распределить так:

С личностной оценкой руководителя:

- Штат укомплектован
- Подход к принятию решения оптимистический
- Авторитет менеджера достаточно высок

Со средой принятия решения:

- Подход к принятию решения оптимистический
- Штат укомплектован

С уровнем обеспечения информацией:

- Имеется информационная база

С личностными симпатиями:

- Отношения с администрацией школы, где учится сын, хорошие
- Семья дружная

С финансовым фактором:

- Деньги есть
- Предприятие преуспевает
- Подход к принятию решения оптимистический
- Поставщики сотрудничают с предприятием более трех лет

С фактором риска:

- Подход к принятию решения оптимистический