

ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ВАРИАНТ
2 ЭТАП
10-11 КЛАСС

1. Выберите верные суждения относительно акционерных обществ.

1. Акционерные общества могут выпускать обыкновенные и привилегированные акции
2. Уставом акционерного общества не определяется порядок привилегированных акций определенного типа в акции иного типа или обыкновенные акции
3. Акционерные общества имеют право создавать резервный фонд в размере, определенном уставом акционерного общества, но не менее 15% уставного капитала, и формируется путем ежегодных отчислений (не менее 5% от чистой прибыли) до достижения установленного размера, предусмотренного уставом
4. Высшим органом управления акционерного общества является собрание собственников акций. Решение отдельных вопросов не может быть передано наблюдательному совету.
5. Решения в акционерном обществе принимаются большинством (51%) голосов владельцев акций, принимающих участие в собрании.

Ответ:

2. Выбрать термин, для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»

1. инвестор проекта
2. координационный совет
3. куратор проекта
4. команда проекта
5. руководитель проекта
6. потребители продукта проекта
7. инициатор проекта
8. заказчик проекта

Ответ:

3. Решите задачу.

Иванов хочет отремонтировать квартиру. Он может нанять мастеров и заплатить им 15 тыс. руб., а может все сделать сам, тогда ремонт будет стоить ему только 5 тыс. руб. (цена материалов). Но придется взять отпуск без сохранения заработка. В день он зарабатывает 500 руб. Какое максимальное число дней может потратить на ремонт Иванов, чтобы не нанести убытков?

Решение:

Ответ:

4. Прочтите ситуацию и ответьте на вопросы.

Производство и выпуск новой продукции.

Компания Аквасоник, специализирующаяся на производстве электронных бытовых приборов, планирует выпуск новой продукции. При обсуждении на совещании концепции нового прибора возникли разногласия. Начальник отдела разработок считает, что новый прибор должен быть шедевром технологического искусства, последним словом техники. Заместитель директора по производству возражает ему: «Такое чудо техники потребует очень больших затрат, переоборудования производства, закупки дорогостоящих материалов, это будет просто нерентабельно!» Заместитель директора по маркетингу

рекомендует ориентироваться на конкретного потребителя: «Только он может точно сказать, что ему нужно, а что не нужно. Ему всё равно, на каких технологических линиях произведено то, что ему нужно. Рынок будет последним судьей наших решений».

В чем суть противоречия между различными участниками проекта создания и выпуска новой продукции?

Чья точка зрения, по-вашему является приоритетно приемлемой?

Каким образом можно устранить определившиеся разногласия?

Ответ:

5. Дайте определение понятию “менеджмент” в системе понятий рыночной экономики.

Ответ:

6. Прочитайте приведенный ниже текст, в котором пропущен ряд слов.

Выберите из предлагаемого списка слова, которые необходимо вставить на место пропусков.

Под _____ (А) понимается направления развития, для которого характерно поступательное движение общества от низших и _____ (Б) общественной организации к более высоким и сложным. Этому понятию противоположно понятие _____ (В), для которого характерно обратное движение – от высшего к низшему, возврат к уже отжившим структурам и _____ (Г). Некоторые мыслители рассматривают историю как циклический круговорот с чередой _____ (Д) и спадов. В современной социологии исторический прогресс связывается с процессом модернизации, то есть переходом от аграрного общества к индустриальному, а затем и к _____ (Е).

Слова в списке даны в именительном падеже. Каждое слово может быть использовано только один раз. Обратите внимание на то, что слов в списке больше, чем Вам потребуется для заполнения пропусков.

| | | |
|--------------------------------|--------------|-------------|
| 1) постиндустриальное общество | 4) отношение | 7) подъем |
| 2) традиционное общество | 5) эволюция | 8) прогресс |
| 3) простая форма | 6) революция | 9) регресс |

Запишите в таблицу под каждой буквы номер выбранного Вами слова.

Ответ:

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| А | Б | В | Г | Д | Е |
| | | | | | |

7. Прочтите ситуацию и ответьте на вопросы.

Вы руководитель проекта. Вам необходимо выбрать из трех сотрудников отдела одного специалиста, который будет отвечать за координацию работы в Вашей проектной команде. Первый кандидат – опытный специалист, уже выполнявший подобные задачи, по темпераменту холерик, отвечающий за параллельно идущий в компании крупный проект. Второй кандидат не имеет опыта подобной работы, исполнительный, ответственный, по темпераменту сангвиник, в настоящий момент не загружен дополнительной работой. Третий кандидат – сотрудник, находящийся на испытательном сроке, с соответствующим образованием и высоким уровнем мотивации остаться работать в Вашей компании, по темпераменту сангвиник. Кому Вы поручите координацию проекта? Свой ответ обоснуйте.

Ответ:

8. Прочтите кейс и дайте развернутые ответы на вопросы.

Ложка дёгтя

В некоей компании во всех отделах под предлогом финансового кризиса запрещён набор новых сотрудников. Если кто-то увольняется – на эту единицу тут же сокращается штатное расписание. В финансовой службе, помимо других служащих, есть два сотрудника, один из которых обрабатывает входящую финансовую документацию, другой – исходящую. Объём работы у обоих примерно одинаковый. Первый трудится на совесть, все успевает, и даже кажется, что у него мало работы, хотя, судя по объективной оценке количества обрабатываемых документов, это не так. Второй – не справляется со своими служебными обязанностями, просто потому, что не хочет перенапрягаться. Он пришёл в компанию позже первого, незадолго до кризиса, и ему удалось получить более высокую зарплату, чем у большинства коллег (в компании нет тарифной сетки и чёткого соответствия между размером вознаграждения и должностью или нормой выработки). При этом, несмотря на запрет обсуждения размеров вознаграждения со стороны руководства, все в финансовой службе знают об уровне доходов друг друга.

Сотрудники компании, недовольные задержкой в обработке документов, жалуются на финансовую службу генеральному директору. Некоторое время назад о проблемах с документацией начали говорить и клиенты. Система стимулирования подразделения устроена так, что при наличии объективно справедливых жалоб на работу кого-либо из сотрудников вся служба лишается части вознаграждения. Финансовый директор попытался поручить первому сотруднику ту долю работы, которую не успевает выполнить второй, аргументируя это прямой материальной заинтересованностью в качестве труда всего подразделения. Однако трудолюбивый сотрудник отказывается работать за двоих, хотя при его квалификации он мог бы справиться с потоком документов. По его расчётам, не получив части вознаграждения из-за недоработки коллеги, он потеряет меньше, чем если бесплатно будет доделывать за него работу. Кроме того, усердного работника демотивирует мысль о том, что его нерадивый сослуживец больше получает. Постепенно этот фактор начинает отрицательно влиять и на мотивацию других сотрудников службы.

Вопросы:

1. Какая мотивационная теория наиболее ярко иллюстрирует поведение сотрудника с более низкой зарплатой?
2. К чему может привести увольнение нерадивого сотрудника?
3. Как повысить личную мотивацию трудолюбивого сотрудника?
4. Как повысить мотивацию всех сотрудников службы?

Ответ:

ОТВЕТЫ

1. 13

2. 8

3. Решение: Иванов теряет заработную плату за день, но экономит на заработной плате ремонтников. Поэтому общая экономия равна $15-5=10$ тыс. руб. Следовательно, Иванов может позволить себе потратить на ремонт только 20 дней ($10\ 000/500=20$), иначе экономия станет меньше потерь заработной платы. **Ответ: 20 дней**

4. 1) при обсуждении каждый участник исходит из интересов интересов своей функциональной области, без учета потребителя

2) Заместителя директора по маркетингу

3) Провести исследования, опрос потребителей

5. Менеджмент – это профессионально осуществляемое управление предприятием в условиях рыночных отношений в любой сфере хозяйственной деятельности, направленное на получение прибыли путем рационального использования ресурсов.

6.

| А | Б | В | Г | Д | Е |
|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 3 | 9 | 4 | 7 | 1 |

7. На данный вопрос нет единственно правильного ответа. Здесь оценивается Ваша способность логически мыслить, принимать решения и аргументировать их.

8. 1) Наиболее ярко иллюстрирует поведение сотрудника с более низкой зарплатой теория справедливости С. Адамса.

Сравнение вкладов в работу и результатов показывает несправедливость, т.е. трудолюбивый сотрудник считает, что его коллега получил за такую же работу большее вознаграждение, при этом он не справляется со своими служебными обязанностями, просто потому, что не хочет перенапрягаться. Соответственно у трудолюбивого сотрудника возникает психологическое напряжение. В результате необходимо мотивировать этого сотрудника, снять напряжение и для восстановления справедливости исправить дисбаланс.

2) Так как под предлогом финансового кризиса в компании запрещён набор новых сотрудников, увольнение нерадивого сотрудника приведет к сокращению штатного расписания, что еще больше снизит мотивацию других сотрудников службы, т.к. объем работы возрастет. Поэтому для того, чтобы повысить мотивацию трудолюбивого сотрудника, нужно повысить мотивацию и нерадивого.

3) Чтобы повысить личную мотивацию трудолюбивого сотрудника, руководителю необходимо поощрять его также на индивидуальном уровне.

Для повышения мотивации сотрудника при увеличении объема работы необходимо повысить его заработную плату. Возможно, учитывая поощрение всех сотрудников службы по результатам работы подразделения, рассмотреть вопрос о перераспределении обязанностей и установлении новых размеров заработной платы сотрудников. Для этого необходимо проведение аттестации сотрудников службы, включая нерадивого сотрудника.

4) Можно узнать у подчиненных, чего бы им хотелось. У различных работников разные цели и желания, а значит, им необходимо предоставить разные возможности для работы и профессионального роста. Вы не сможете мотивировать конкретных людей общими программами. Чтобы повысить мотивацию, необходимо найти индивидуальный подход к каждому подчиненному.

Нужно чаще спрашивать сотрудников о результатах их работы. Чем больше информации, тем выше мотивация. Именно по этой причине хороший руководитель стремится сделать обмен данными внутри организации более интенсивным. Задайте подчиненному вопросы, нацеленные на то, чтобы заставить его задуматься о проделанной работе и отчитаться о конкретных результатах. Владение информацией способствует внутренней мотивации.