

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

Практическое задание № 27. Стили управления

МДК 05.01

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

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

г. Красноуфимск

2024

Задание 1

А) В случае, если известно, как выполнять задание, предпочтительным стилем руководства будет демократический. Демократический стиль позволяет членам коллектива участвовать в принятии решений, что может повысить их мотивацию и привести к более эффективным результатам.

Б) Если члены рабочего коллектива имеют только денежный интерес, то они склонны предпочитать автократический стиль руководства, где решения принимаются сверху вниз. В данном случае, если их интересы ограничены финансовыми выгодами, они могут предпочесть, чтобы им приказывали.

В) В случае, если менеджер очень уверен в себе, склонен к автократическому стилю руководства. Автократический стиль предполагает централизованное принятие решений и четкое выполнение указаний руководителя. В этом случае, уверенный в себе менеджер предпочтет принимать решения самостоятельно и направлять действия членов коллектива.

Если же менеджер не уверен в себе или в том, что ему делать, то он склонен использовать демократический стиль руководства. Демократический подход позволяет обсуждать вопросы с членами коллектива и принимать решения коллегиально, что может помочь менеджеру собрать разнообразные мнения и подходы к решению проблемы.

Г) Если задача не ограничена во времени, руководитель обладает авторитетом, а коллектив компетентен в решении задач, то демократический стиль руководства может быть более предпочтителен. Демократический подход позволяет использовать опыт и знания коллектива, что может привести к разнообразию идей и более качественному решению задач.

Задание 2

А) На этапе формирования команды подчиненные могут быть неспособны выполнить работу и не готовы брать на себя ответственность. В этой ситуации наиболее эффективным будет автократический стиль руководства, где руководитель устанавливает четкие правила и директивы для выполнения задач.

Б) Если подчиненные способны и готовы выполнить работу, то наилучшим выбором будет демократический стиль руководства. Руководитель может поощрять участие подчиненных в процессе принятия решений и обеспечивать поддержку и ресурсы для выполнения задач.

В) Если подчиненные хотят взять на себя ответственность, но не в состоянии выполнить работу, то руководитель должен обеспечить поддержку и обучение, используя демократические методы. Это поможет им развивать свои навыки и повышать производительность.

Г) Если подчиненные способны выполнить работу, но не хотят этого делать, то руководитель может использовать стиль руководства, основанный на мотивации и вовлеченности. Это может включать в себя мотивационные методы, обсуждение целей и значимости задачи для достижения согласия и снижения сопротивления.

Задание 3

Один из стилей руководства в модели "Управленческой решетки" - это стиль «Социальное руководство». Этот стиль характеризуется высоким уровнем ориентации на задачи и одновременно высоким уровнем ориентации на отношения. Лидер, использующий этот стиль, стремится к достижению конкретных целей, но при этом также уделяет внимание потребностям и благополучию членов команды.

Примером лидера, который мог бы использовать стиль «Социальное руководство», может быть руководитель небольшой команды в организации,

который демонстрирует четкое видение и планирует действия для достижения целей, при этом проявляя заботу и внимание к потребностям своих сотрудников. Такой лидер ставит задачи и организует работу команды, но также учитывает их эмоциональное состояние, мотивацию и предоставляет поддержку в процессе работы.

Характеристика стиля «Социальное руководство» включает в себя комбинацию ориентации на задачи и отношения. Лидер, использующий этот стиль, обладает способностью эффективно организовывать работу и достигать поставленных целей, сохраняя при этом позитивные отношения с членами команды и учитывая их потребности. Этот стиль подходит для ситуаций, когда важны как результаты работы, так и удовлетворенность участников команды.

Задание 4

1. Исходя из описанной ситуации, директор завода должен применять консультативный стиль C1 руководства. Этот стиль предполагает обсуждение проблемы с ограниченным кругом подчиненных, причем руководитель принимает решение с учетом или без учета их мнения. Учитывая сложность ситуации и наличие разногласий среди подчиненных, такой подход позволит учесть различные точки зрения и принять наиболее обоснованное решение.
2. Когда ситуация на заводе придет в норму, вероятно, возникнет необходимость в устойчивом управлении, способствующем росту производительности и качества продукции, а также улучшению морали персонала. В этом контексте директору потребуется использовать комбинацию консультативных стилей C1 и C2, а также групповой стиль G2. Это позволит вовлечь персонал в процесс принятия решений, создать коллективный подход к решению проблем и обеспечить максимальную эффективность производства.

Контрольные вопросы

1. Разные подразделения организации могут иметь различные цели, задачи, специфику работы и культуру. Например, творческие отделы могут требовать большей свободы и гибкости, в то время как производственные подразделения могут требовать более строгого контроля и стандартизации процессов. Поэтому один и тот же стиль руководства может не подходить всем подразделениям эффективно из-за их уникальных потребностей.
2. Демократический стиль руководства может не оказаться эффективным в ситуациях, когда необходимы быстрые решения или когда сотрудники не обладают достаточным уровнем компетенции или мотивации для принятия активного участия в процессе принятия решений. Кроме того, демократический стиль может быть менее эффективным в кризисных ситуациях, когда требуется быстрое и четкое руководство.
3. Авторитарный стиль руководства может быть рекомендован в ситуациях, когда требуется быстрое принятие решений, например, в кризисных ситуациях или при необходимости строгого контроля над выполнением задач. Также авторитарный стиль может быть эффективен в случаях, когда сотрудники имеют низкий уровень мотивации или опыта, и им нужен ясный и четкий гид в лице руководителя. Однако в долгосрочной перспективе авторитарный стиль руководства может подорвать мотивацию и развитие сотрудников, а также привести к недовольству и конфликтам в коллективе.