

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

## **Практическое задание № 32. Самооценка и карьерный рост. Управление и лидерство**

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

### Тест “Знаете ли вы себя?”

1 Нет

2 Да

3 Да

4 Да

5 Нет

6 Да

7 Нет

8 Нет

9 Да

10 Нет

11 Нет

12 Да

Итого 6 баллов

По итогам данного теста я достаточно решителен, умею трезво и взвешено оценивать ситуацию.

## Задание 2

В) Вы вызовете сотрудника к себе и попросите объяснить причину опоздания, если причина объективна, то выскажете пожелание, чтобы впредь такого не было, и он всегда на работе был вовремя. Объясните также, каким последствиям может привести низкая трудовая дисциплина, если не будете опаздывать.

## Задание 3

Ситуация	Нет	Иногда	Да
В период неудач и сбоев в работе в моем коллективе идет поиск виновных	x		
Цели организации или группы неизвестны ее членам		x	
Информацией о делах владеют только руководители	x		
В коллективе есть тенденции обезопасить себя докладными записками, рапортами, и т.д.	x		
Воспринимают ли работники решения руководства как «чужие» решения		x	
Часто ли отвлекают работников от выполнения «своей» работы		x	
Конфликты между сотрудниками и руководством чаще всего возникают по мелочам.	x		

«Награждают» ли сотрудники своих руководителей нелестными эпитетами (тайно и явно)		х	
Много ли производится длительных совещаний коллектива	х		
Коллективное руководство и творчество в организации не практикуется. Действует приказ.	х		
Четко ли разделяется коллектив на «старичков» и «новичков»	х		
Оценка результатов работы кажется несправедливой и вызывает недовольство некоторых сотрудников.	х		

Из результатов можно понять, что коллектив не самый идеальный, но конфликтных ситуаций случается мало.

## Самоконтроль

1. Понятие коллектива, его основные виды и конкретные условия их формирования.

Коллектив - устойчивое объединение людей, имеющее общие цели, общий орган управления и перспективу развития.

### ***I. По статусу коллективы разделяются на:***

1. *Официальные* - являются юридически оформленными образованиями, действующими в рамках правового пространства.
2. *Неофициальные* - базируются на нигде не зафиксированном, а иногда не объявленном желании людей сотрудничать друг с другом.

### ***II. По характеру внутренних связей различаются:***

- 1) *формальные* и 2) *неформальные* коллективы.

Официально созданные коллективы предполагают наличие обоих типов связей, причем формальные несут основную нагрузку, а неформальные их дополняют. В неофициальных коллективах связи исключительно неформальные.

### ***III. По механизму формирования можно выделить:***

- 1) *стихийно сложившиеся коллективы (студенческий);*
- 2) *сознательно организованные коллективы (преподавательский);*

### ***IV. По срокам существования коллективы подразделяются на:***

- 1) *временные* - предназначен для решения какой-то разовой задачи;
- 2) *постоянные;*

### ***V. По степени свободы:***

- 1) *свобода вхождения в коллектив* - варьируется от безусловной обязательности (призыв в армию) до полной добровольности (вступление в какой-либо клуб).
- 2) *свобода активного участия* в деятельности коллектива: постоянное (посещение студентами учебных занятий); и эпизодическое или даже формальное.

### ***VI. В соответствии с функциями выделяют коллективы:***

- 1) *ориентированные* на достижение определенной цели (политическая партия, персонал фирмы);

- 2) на реализацию совместного интереса (общество филателистов, собаководов);
- 3) на общение (клубы по интересам).

***VII. По видам деятельности коллективы разделяют на:***

1. производственные;
2. учебные;
3. научные;
4. спортивные;
5. творческие и т.д.

***VIII. По размерам коллективы подразделяются на:***

- 1) малые и 2) большие.
2. Основные, определяющие сущность психологические характеристики коллектива.

Под ***нравственностью*** имеется в виду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали.

***Ответственность*** трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет.

Под ***открытостью*** коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе.

Понятие ***коллективизма*** включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив.

Для подлинно коллективистских отношений характерна ***контактность***. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность.

3. В отношениях в коллективе, в зависимости от социальной роли людей, способов управления, возможностей коллективного творчества.

***Производственные роли:***

1. Координатор - обладает наибольшими организаторскими способностями и становится в силу этого руководителем коллектива независимо от опыта и знаний. Его главная обязанность - уметь работать с людьми и направлять их активность на достижение поставленных целей.
2. Генератор идей, как правило, самый способный и талантливый член коллектива. Разрабатывает варианты решения любых, стоящих перед коллективом проблем, но в силу своей неактивности, несобранности и т.к. не способен реализовать их на практике.
3. Контролер сам творчески мыслить не в состоянии, но в силу глубоких знаний, опыта, эрудиции может должным образом оценить любую идею, выявить ее сильные

и слабые стороны, подтолкнуть других к работе по ее дальнейшему совершенствованию.

4. Шлифовальщик обладает широким взглядом на проблему и поэтому при необходимости умеет «увязать» ее решение с другими задачами коллектива.

5. Энтузиаст - самый активный член коллектива, увлекает своим примером окружающих на действие по реализации поставленной цели.

6. Искатель выгод - посредник во внутренних и внешних отношениях, придающий определенное внутреннее единство действиям членов коллектива.

7. Исполнитель - добросовестно реализует чужие идеи, но нуждается в постоянном руководстве и подбадривании.

8. Помощник - человек, который лично ни к чему не стремится, довольствуется вторыми ролями, но готов всегда оказать содействие другим в работе и в жизни.

Коллектив будет нормально функционировать при полном распределении и добросовестном исполнении перечисленных ролей. Наиболее оптимальными являются коллективы насчитывающие 10-12 человек.

### **Межличностные роли:**

1) ведущие - авторитетные, честлюбивые люди, чем-то привлекательные для окружающих.

2) ведомые - входят все остальные, включая отверженных, с которыми сотрудничают только вынужденно и делают их ответственными за все.

В коллективе между людьми могут возникнуть следующие типы отношений.

1. дружеская кооперация, взаимопомощь, основанные на полном доверии;

2. дружеское соревнование в виде соперничества в отдельных сферах в рамках позитивных взаимоотношений;

3. невмешательство, дистанцирование друг от друга при отсутствии как сотрудничества, так и соперничества;

4. соперничество, ориентация на индивидуальные цели даже в условиях совместной работы, основанное на общем взаимном недоверии;

5. кооперация антагонистов - соперничество в рамках общей деятельности и негативных отношений друг к другу.