Основы крит. Мышления.

Крит.мышление - способность анализировать информацию, с позиции логики и личностно-психологического подхода с целью применять полученные знания к решению как стандартных, так и нестандартных ситуаций.

Способность ставить новые вопросы, вырабатывать аргументы и принимать независимые продуманные решения.

Создание самостоятельного мышления

Продуманное мышление

Аргументированное мышление.

Многогранное мышление

Недостаточно только достижение результата, а необходимо это сделать с минимальными затратами сил, времени и ресурсов. Грамотно поставить цель, объяснить что и как нужно делать, и что получить в итоге – основная задача менеджера.

Чтобы в своей практики избежать ситуаций, что подчиненные неправильно трактовали поставленную задачу, менеджеру необходимо правильно ее формулировать.

Эффективность выполнения – соотношение результата и затрат на объяснение, мотивацию и контроль.

Управленческое воздействие обеспечивающее изменение в желаемом направлении тех или иных характеристик предприятия включает в себя четыре основных звена: планирование, организация, контроль и мотивация.

Планирование состоит из определения целей организации и путей их достижения.

Организация заключается в создании механизма использования управленческих ресурсов.

Мотивация означает побуждение подчиненных к определенным действиям.

Контроль подразумевает установление критериев по которым будут оцениваться результаты деятельности а также корректировка осуществляемых действий.

Желаемый для организации результат определяется целями и задачами.

Цель – это смысл предпринимаемых действий.

Задача – шаги по достижению целей.

Одну и ту же цель можно достигнуть разными способами, решая различные задачи.

Всегда есть деятельность (задачи) и есть итог этой деятельности (цель).

Соотношение целей и задач можно изобразить графически в так называемом дереве целей, которое представляет собой графическое изображение связи между целями системы и средствами их достижения.

При правильной формулировке цели одним из инструментов работы являются смарт критерии.

С.М.А.Р.Т.

С – цель, специфика.

М – цель должна быть изменимая.

А – активирующая

Р – согласование целей

Т – цель должна быть определена во времени.

Типы задач в системе управления компанией.

Чтобы организация была эффективной система менеджмента в целом должна решать управленческие задачи трех типов. Это стратегические задачи, тактические задачи и оперативные задачи.

Стратегические задачи – вопросы взаимодействия организации с внешним окружением (конкуренты, инвесторы, поставщики).

Решение этих вопросов обеспечивает прежде всего менеджер высшего звена.

Тактические задачи – вопросы взаимодействия внутри компании, между подразделениями, отделами, структурами. Решением этих вопросов занимаются руководители среднего звена.

Оперативные задачи – вопросы текущие задачи предприятия, за их решение отвечают руководители низшего звена (нач смены, нач отдела, старшой смены, начоперрот)

В соответствии с этими тремя типами задач в любой организации выстраивается вертикальная структура менеджмента.

Схематическое изображение этой вертикали называется управленческой пирамидой.

Понятие проектного обучения, условия успешности обучения

Проектная технология представляет собой систему получения знаний, когда обучающиеся вовлечены в процесс клонирования и выполнения проектов.

Ценность представляет то, что полезно человеку. Обучение должно идти на активной основе через целесообразность,

Задача научиться решать практические задачи и привязать полученные знания к реальной жизни.

Получение знаний из различных источников, в процессе они развивают коммуникативные навыки, умение общаться в группе, умение исследовать, выявлять проблему, ставить задачу, собирать информацию и делпть выводы, строить гипотезы и обобщения. Кроме того учащиеся развивают системное мышление, воображение, творческие способности, память и внимание. Основа процесса – учащийся и его способности.

Обучающийся должен задействовать все имеющиеся на данный момент умения и навыки, взаимодействовать с преподавателем, своими одногруппниками,

Методика проекта применима к любой науке, т.к. все применимо к реал. Жизни.

Этапы пр. Обуч.

1. Подготовка к проекту.

2 разработка проекта самими обучающимися под контролем преподавателя, результат проекта должен иметь практическую значимость.

3. Презентация и демонстрация работы.

Самоанализ позволяет оценить ход проекта от начала до конца. Он нужен чтобы понять какой опыт приобретен, правильно выбрана цель, верна ли ее реализация.

Идет максимально творческое осмысление проектов.

Социально ориентированные проекты

Социально значимая задача, важная для общества.

Специфика проектов, как считают учёные, заключается в том, что это не только метод познания, но и разновидность творчества и один из способов развития личности.

Роль преподавателя - координатор и консультант

Чем важнее вопрос тем больше сил, времени и финансов готов вложить заказчик.

Полезной моделью подготовки и проведения презентации является так называемая модель 5s.

Она выделяет 5 аспектов презентации, которым необходимо уделить внимание при подготовке и проведении выступления

Содержание (должно раскрывать основную идею выступления, должна быть сформулирована цель самой презентации и цель для заказчика.)

Цель презентации не просто рассказать о чем-то, а убедить слушателей на выполнения каких-либо действий.

Правило маятника

Чтобы продвинуть идею сначала необходимо обрисовать отрицательные моменты бездействия.

Правило ВАА

Так называемое правило ваа говорит о том, что люди подразделяются на три типа в зависимости от особенности принятия и передачи информации. Одни воспринимают его зрительным образом (визуалы), другие воспринимают мир через звуки (аудиалы), третьи воспринимают мир относительно своих ощущений тактильных (кинестетики).

Смысл основной части донести до слушателя идею презентации.

Существует много способов совершить выступление

1 резюмирование (краткое повторение тезисов презентации)

2 предоставление рекоммендаций

3 ближайшие шаги

4 благодарность и комплименты аудитории.

Под сопровождением презентации подразумевается выбор тех или иных тех.средств зависящих от множества факторов. (Число слушателей, имеется ли проектор, тип слушателей)

Стиль руководства и лидерство

Менеджер, в отличие от спеца отвечающего за свою работу, несет ответственность еще и за работу подчиненных. Навык руководства является основным, умение руководить - способность выстроить работу других людей, создать условия для того, чтобы результат достигался усилиями подчиненных.

Менеджмент как система управления организацией ориентирован на пол3чение максимального результата при минимальном кол-ве затрат и должны быть ориентированы на принцип целостности.

В соответствии с базовым принципом эффективности, эффективность руководства - это отношение результата и затрат времени и средств со стороны руководителя для того, чтобы этот результат был достигнут. Существуют способы повышения эффективности руководства. Она возрастает если руководитель создаст у сотрудников более высокую мотивацию на достижение поставленной цели. Или можно постараться тратить меньше времени и средств на взаимодействие с подчиненными. Власть это потенциальная возможность влиять на окружающих. Выступает как средство по координации деятельности по достижению поставленной цели.

Формальная власть - власть должности.

Реальная власть зависит от должности и от авторитета руководителя, занимающего данную должность.

Она измеряется либо числом людей, готовых подчиняться, либо степенью его независимости от окружающих. Объем реальной власти – величина постоянная.

Лидерство и власть.

Именно лидерство выступает основой реальной власти. Работа лидера создать условия, в которых климат и разнообразие в стиле руководства не будет разрушительным.

Различия между формальным руководством и лидерством

Формальный.

Администратор, Поддерживает движение, Поручает

План, принимает решения, полагается на систему, контролирует выполнение задач, профессионал своего дела

Реальный

Инноватор, дает импульс, Вдохновляет

Перспектива, превращает решения в реальность, полагается на людей, доверяет выполнение задач, профессионал и энтузиаст,

Важные личные качества руководителя, руководительский почерк и его отношение к подчиненным, все это определяет стиль руководства.

В 20м веке выделена теория, рассматривающая три основных типа руководства.

Авторитарный - четкое тз и жесткий контроль. Подавление инициативы сотрудников. Авторитарный стиль целесообразен и оправдан только в крит. Ситуациях

Демократический - принимают решения с учетом мнений и инициатив сотрудников. Требует высоких способностей у самих сотрудников

Либеральный – номинальный (формальный) стиль руководства. Менеджер или руководитель оставляет за собой лишь представительскую функцию, при этом подчиненным, обладающим высокой квалификацией и мотивацией предоставляется полная свобода.

Стиль руководства разнится от ситуации к ситуации.

Источники власти и типы власти.

Любой руководитель должен иметь в своем распряжении средства, с помощью которых он может оказывать воздействие на своих подчиненных. Эти средства называются источниками власти. Выделяется 5 основных источников власти:

1 - власть основанная на принуждении. Она заканчивается когда заканчивается контроль.

2 – власть основанная на награждении, источником этой власти является удовлетворение потребности подчиненных. Власть заканчивается когда заканчиваются ресурсы на потребность.

3 – экспертная власть. При таком виде власти источником власти являются знания. Власть заканчивается там, где заканчивается экспертность.

4 – референтная или эталонная власть. Власть основана на харизме, тех качествах, которые позволяют его подчиненным следовать за ним.