

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическая работа №3 Методы управления

Практическая по «МДК.05.01»

Составитель: Балашов Я. А.,
Тебенюкова Н.А.,
Студент 34 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика
(по отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2022

Содержание

1. Ситуация №1	3
2. Ситуация №2	5

СИТУАЦИЯ №1

Вопрос: Какими методами управления пользовался руководитель и эффективно ли это? Для того, чтобы определить использованные методы, следует проанализировать ситуацию и выделить части, в которых применяется тот или иной метод. Таковых мест всего 3. **В первом,** руководитель прибегает к **организационно-административному методу,** так как за опоздания, он собирается объявить выговор (что далее и применяется) сотруднику согласно с внутренними нормативными документами. В данной ситуации, использованный метод оказался крайне неэффективным, ввиду не знания руководством всей сложности ситуации и невозможности ее решить самим сотрудником без сторонней помощи. **Во втором случае,** руководитель избрал путь **экономического метода управления.** Он лишил сотрудника премии, тем самым использовав рычаг давления, стимулирующий сотрудника меньше опаздывать. Так же, как и в предыдущем случае и из-за тех же причин, метод оказался неэффективным и дал обратный эффект. Сотрудник начал задумываться об увольнении и переходе на другое рабочее место, находящееся ближе к дому. **Последний метод,** использованный руководителем – это **Социально-психологический.** Послушав более опытного, он принимает решение выслушать сотрудника, в процессе разговора найти проблему и попытаться решить ее. Данное решение оказалось удачным, поскольку смогло указать на проблему сотрудника, из-за которой он постоянно опаздывает, и решить ее наиболее эффективным образом.

По моему мнению, в подобных ситуациях в первую очередь следует проводить профилактические беседы, для выяснения причин опозданий и попытки решить их. Если же даже после беседы, опоздания продолжаться, при условии, что выявленная проблема сотрудника была решена, следует прибегать к выговорам, к лишениям премиального вознаграждения и в конце концов к увольнению. Исходя из этого, в первую очередь я бы применял сначала метод социально-психологического управления, а затем организационно-административные и экономические методы.

СИТУАЦИЯ №2

Вопрос: Какими методами пользовались руководители предприятий и почему второе стало приносить меньше прибыли? В данной ситуации даны два руководителя. Первый из них использует метод социально-психологического управления. Он общается с сотрудниками, проводит с ними беседы и старается выявить их проблемы, слабые места, чтобы помочь решить их должным образом. Второй руководитель использует организационно-административный метод управления. Он основывает все управление на приказах, указах, распоряжениях.

Оба руководителя используют два разных, по своей сути, метода. Которые кардинально отличаются своими подходами к решению задач и управлению персоналом.

По моему мнению, второе предприятие начало сдавать свои позиции по причине того, что в нем все строится исключительно на приказах. Возможно, людей просто принуждают к труду, не создавая комфортных условий для отдыха или обеда, часто делают выговоры и иные дисциплинарные высказывания, вплоть до увольнения. Так же, вероятно, на втором предприятии отсутствуют достойные стимулы. По вышеперечисленным причинам, вызвана сильная текучесть кадров. В подобных условиях, сотрудникам тяжело работать и им намного проще покинуть организацию, найти новую работу, с более выгодными условиями труда, нежели терпеть происходящую обстановку.