

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

Практическая работа № 27

Практическая по «МДК.05.01»

Составитель: Балашов Я. А.,
Студент 44 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2023

Содержание

Общие понятия **Ошибка! Закладка не определена.**

Ответственность руководителя образовательной организации. **Ошибка!**
Закладка не определена.

Сферы ответственности руководителя детского сада **Ошибка!**
Закладка не определена.

ЗАДАНИЕ №1

а) Автократический стиль

Когда известно, как выполнять задание, автократический стиль руководства эффективен, поскольку он позволяет руководителю быстро принимать решения и обеспечивать четкое направление.

б) Автократический стиль

Если члены рабочего коллектива мотивированы только деньгами, автократический стиль руководства может быть более подходящим, поскольку он обеспечивает ясную структуру и контроль.

в) Автократический стиль (если уверенность в себе) или демократический стиль (если неуверенность)

Уверенные в себе менеджеры склонны использовать автократический стиль, в то время как неуверенные менеджеры могут предпочесть демократический стиль, чтобы получить поддержку и вклад.

г) Демократический стиль

Когда задача не ограничена во времени, руководитель пользуется авторитетом и коллектив компетентен, демократический стиль руководства позволяет задействовать знания и идеи всех членов команды, что может привести к более творческим и эффективным решениям.

ЗАДАНИЕ №2

а) Стилъ руководства: Указание

Обоснование: Подчиненные не могут и не хотят брать на себя ответственность, поэтому необходимо четкое руководство и указания.

Действия:

- Предоставлять четкие инструкции и ожидания.
- Разбивать задачи на более мелкие, управляемые части.
- Обеспечивать постоянный надзор и обратную связь.

б) Стилъ руководства: Поддержка

Обоснование: Подчиненные могут и хотят выполнять работу, поэтому им нужна поддержка и признание.

Действия:

- Предоставлять возможности для роста и развития.
- Признавать и вознаграждать достижения.
- Создавать благоприятную рабочую среду.

в) Стилъ руководства: Коучинг

Обоснование: Подчиненные хотят взять на себя ответственность, но не могут выполнить работу, поэтому им нужен коучинг и наставничество.

Действия:

- Определять области, в которых требуются улучшения.
- Предоставлять индивидуальную поддержку и руководство.
- Ставить реалистичные цели и отслеживать прогресс.

г) Стилъ руководства: Делегация

Обоснование: Подчиненные могут выполнять работу, но не хотят, поэтому им нужно делегировать ответственность и полномочия.

Действия:

- Делегировать задачи, соответствующие их навыкам и возможностям.
- Предоставлять ясные ожидания и сроки.
- Обеспечивать поддержку и обратную связь по мере необходимости.

ЗАДАНИЕ №3

Руководитель компании отказывается делать необходимые инвестиции в новые технологии и развитие бизнеса из-за страха потерять деньги. Он может считать любое нововведение слишком рискованным и предпочитать оставаться в зоне комфорта, даже если это может привести к упадку компании в будущем. Вместо того, чтобы искать новые возможности для роста, этот руководитель будет стремиться сохранить стабильность и избегать изменений.

ЗАДАНИЕ №4

Вопрос 1:

Чтобы решить проблему с мотивацией и подготовкой сотрудников на заводе, директор должен применить подход, который включает в себя получение отзывов и идей от подчиненных. Этот подход поможет создать чувство общности и найти наилучшее решение для улучшения производства.

Вопрос 2:

После улучшения ситуации на заводе ожидается повышение эффективности, снижение затрат и улучшение качества продукции. Для управления обновленным коллективом потребуется стиль руководства, который поощряет участие сотрудников в принятии решений и развивает их потенциал, что приведет к повышению мотивации и более сплоченной команде.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каждое подразделение в организации может иметь уникальные потребности, цели и специфику работы. Из-за этого один и тот же стиль руководства может не подходить всем подразделениям одинаково. Например, творческие отделы могут лучше реагировать на более гибкий и вдохновляющий стиль, тогда как более технические подразделения могут предпочесть более структурированный и организованный подход. Понимание индивидуальных потребностей каждого подразделения позволяет адаптировать стиль руководства для оптимальной производительности и успеха.

2. Демократический стиль руководства не всегда оказывается эффективным по нескольким причинам:

1. **Время и ресурсы:** Принятие решений демократическим путем может занять больше времени, что не всегда подходит для ситуаций, требующих быстрого ответа или действия.

2. **Неспособность к мгновенной реакции:** В некоторых ситуациях необходимо принимать мгновенные решения, и демократический процесс может препятствовать этому.

3. **Низкое качество решений:** Иногда демократический процесс приводит к консенсусу, но не всегда к наилучшему решению из-за компромиссов и учета мнений многих людей.

4. **Недостаток ясности:** Когда все участвуют в принятии решений, некоторые аспекты могут быть неясны или утратить свою значимость из-за множества мнений.

5. **Недостаточный контроль:** Демократический стиль руководства может иногда привести к недостаточной регулировке и контролю, что может привести к хаосу или недостаточной ответственности.

3. Авторитарный стиль руководства может быть необходим в данных ситуациях.

1. Кризисные ситуации: Во время кризисов, когда требуется быстрое принятие решений и строгая координация действий, авторитарный подход может быть эффективным.

2. Необходимость оперативности: В случаях, когда оперативность более важна, чем консенсус и коллективное принятие решений, авторитарный стиль может быть полезен.

3. Необходимость четкого контроля: В ситуациях, где требуется четкий контроль над исполнением задач и целей, авторитарный подход может быть оправданным.

4. Сферы с четкой иерархией: В некоторых отраслях, таких как военное дело или в строго управляемых корпоративных структурах, авторитарный стиль может быть предпочтителен.

Важно отметить, что хотя авторитарный стиль в некоторых случаях может быть эффективным, его использование может также привести к отрицательным последствиям, таким как недовольство сотрудников или ограничение творчества и инициативности.