

Вопрос 9. Составьте психологический портрет руководителя, обладающего сангвинистическим типом темперамента (укажите как достоинства, так и недостатки.)

Руководителю с сангвиническим темпераментом присущи такие положительные качества, как целеустремленность и настойчивость, большая подвижность и легкая приспособляемость к новой обстановке, умение четко и уверенно действовать в сложных условиях, гибкость ума и сосредоточенность внимания, высокая продуктивность при динамической работе, оптимизм и склонность к юмору, общительность и коллективизм, стремление к лидерству, умение быстро найти контакт с подчиненными и завоевать авторитет, постоянное стремление к духовному обогащению и самовоспитанию. Такой лидер способен легко мотивировать и вдохновлять своих подчиненных, создавая настроение энтузиазма и оптимизма.

У них развито чувство собственного достоинства, собственной значимости и уверенности в своем влиянии. **Самооценка сангвиника или адекватна, или несколько завышена, она формируется на основе адекватного отражения своих возможностей, умений и навыков.** Положительная самооценка в сочетании со склонностью к лидерству дает руководителю-сангвинику возможность добровольно, самостоятельно принимать на себя ответственность за решение групповых задач и проблем..

Однако, среди недостатков сангвиника можно выделить его непостоянство и неустойчивость, что может приводить к непродуктивным проектам, которые начаты, но не доведены до конца. Сангвиник обычно не любит детальное планирование и склонен к откладыванию выполнения задач на потом. Кроме того, такой руководитель может быть не очень терпимым к критике и не любит слушать негативную обратную связь, что может приводить к трудностям в коммуникации и открытости.

Еще один недостаток сангвинистического типа темперамента в том, что он может легко увлекаться новыми идеями и проектами, что может приводить к недостатку внимания к текущим задачам и процессам. Таким образом, эта особенность может затруднять баланс между проектами и обязательствами.

В целом, сангвинистический тип темперамента может быть полезным в руководстве, особенно в проектах, связанных с коммуникациями и созданием атмосферы энтузиазма и оптимизма. Однако, такой руководитель должен учитывать свои недостатки и стараться контролировать свою неустойчивость и непостоянство, а также развивать навыки внимания к текущим задачам и процессам.

Вопрос 10. Составьте схему: «Этапы развития команды»

Команда - это небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность.



Формирование. (Рабочая группа) Роль лидера команды на этом этапе является решающей. Он должен сосредоточиться на помощи членам команды. Лидер должен познакомить членов команды друг с другом, создать обстановку непринужденности, прояснить цели, роли, ответственность и процедуры.

Бурление. (Псевдокоманда) Лидер команды должен помочь ей успешно разрешить споры, которые возникают на этом этапе, выслушав проблемы, обеспечив обмен мнениями и воодушевив команду на достижение намеченных целей. Фаза «бурление» предоставляет реальную возможность очистить группу от нежелательных членов, и если это провести осторожно, команда может стать более сплоченной.

Нормирование. (Потенциальная команда) На этом этапе лидер команды должен гарантировать, что установление общих норм способствует эффективной работе команды. Построение команды на этом этапе состоит в углублении процесса сплочения команды и в согласовании стремлений каждого члена команды с общими целью и ценностями.

Функционирование. (Реальная команда) На данном этапе команда объединена и работает продуктивно. Поведение лидера команды на этом этапе включает в себя следующие действия: одобрение, оценку, уменьшение числа инструктажей и выслушивание полезных замечаний.

Перемена или расставание. Для лидера команды важно всякий раз представлять неопределенности, возникающие перед членами команды, по мере того, как они переходят к новым задачам. Они нуждаются в информации о том, насколько хорошо сделана ими работа, что они узнали и смогут ли справиться с новыми заданиями. Лидер команды должен по возможности уменьшать напряженность, связанную с изменениями и переходами. В случае необходимости лидеру команды следует поощрять членов команды к тому, чтобы те не теряли связи друг с другом, поддерживали отношения, занимаясь

Вопрос 11. Составьте психологический портрет сотрудника организации, мотивированного на избегание неудач.

Сотрудник, мотивированный на избегание неудач, часто становится жертвой собственных переживаний и страхов. Он стремится избежать ошибок и провалов, поэтому в основном действует с осторожностью и чрезмерной озабоченностью, что может снижать его производительность и эффективность.

Такой сотрудник обычно склонен к переживанию и переосмыслению прошлых ошибок, что может привести к появлению чувства неуверенности и тревоги. Он может откладывать принятие решений из-за боязни ошибиться, а также становиться излишне критичным к себе и своей работе.

Однако, среди достоинств такого сотрудника можно выделить его высокий уровень ответственности и тщательный подход к выполнению своих задач. Он стремится к достижению своих целей и готов вкладывать много времени и усилий в свою работу.

Кроме того, такой сотрудник обычно является бдительным и предусмотрительным, что может быть полезным в работе, связанной с рисками и неопределенностью. Он также обычно склонен к тщательной подготовке и планированию, что может помочь ему избежать ошибок и повысить его успех в работе.

Однако, такой сотрудник может столкнуться с трудностями, если его переживания и страхи приведут к избеганию принятия рискованных решений, которые могут быть необходимы для достижения успеха. В таком случае, ему может понадобиться помощь и поддержка коллег или руководства, чтобы преодолеть свои страхи и начать принимать более решительные действия.

В целом, сотрудник, мотивированный на избегание неудач, может быть полезным в работе, требующей тщательности и предусмотрительности. Однако, он должен учитывать свои недостатки и стараться не допускать излишней самокритичности и переживаний, которые могут стать препятствием на пути к достижению успеха.

Вопрос 12. Составьте схему: Виды корпоративных культур.

Организационная (корпоративная) культура — это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

Уильям Оучи выделил три основных вида организационных (корпоративных) культур:

- **Бюрократическую культуру**, основанную на господстве регламентов, правил и процедур. Источником власти здесь служит должность членов организации.
- **Клановую культуру**. Ее основу составляют внутренние ценности организации, направляющие деятельность последней. Источником власти здесь служит традиции.
- **Рыночную культуру**, которая характеризуется господством стоимостных отношений и ориентацией на прибыль. Источником здесь является собственность на ресурсы.

