**Билет 1**

**1. Составьте портрет человека-сангвиника на рабочем месте современного производства и основные стратегии управления им**

Современное производство, как и в целом, современный мир имеет очень быстрый ритм. Так как с каждым годом в нашу жизнь врываются новые технологии, инструменты производства, бытовая техника и др.

Работа в более сжатые сроки, внедрение высокотехнологичных и наукоемких технологии.

Рассмотрим работника-сангвиника на рабочем месте современного производства.

Сначала приведем, то, какие черты характерны темпераменту сангвиника:

– выносливость, высокая работоспособность;

– оптимизм;

– лидерские качества, организаторские способности;

– энергичность, бодрость, подвижность;

– гибкость, мобильность, умение принимать перемены;

– эгоистичен, нехватка сопереживания к окружающим;

– подвержен соблазнам и лени;

– непредсказуем, а от того порой не надежен.

Попробуем рассмотреть работника-сангвиника на современном производстве и выделим несколько черт такого работника, и то, как нужно обращаться с ним:

1. Работник-сангвиник легко может включаться в работу, но также быстро может переключиться на новую деятельность, причем, не завершив предыдущую работу, просто потому что ему стало не интересно, он остыл к ней, а новая деятельность оказалась с его точки зрения более захватывающей.

Данная черта сангвина-работника может применяться на современном производстве при внедрении новых технологий, нового оборудования, выпуска нового изделия. Но при этом придется работнику-сангвинку регулярно давать новые задания и подогревать интерес к работе, чтобы он выполнял поставленные перед ним задачи непрерывно и с полной самоотдачей

2. Работник-сангвиник не боится усталости и быстро осваивает новые профессии. Люди с таким типом темперамента, обычно работоспособны. Но при этом нужно отслеживать его, чтобы он не перегорел к своей работе, не пресытился ею и не ушел в поисках новой деятельности

3. Сангвиники очень коммуникабельные личности, благодаря чему не заменимы при деловых переговорах, которые неизбежны на любом производстве, когда необходимо в кратчайшие сроки согласовать много вопросов в различными поставщиками, компаньонами. Данную черту сангвиника можно только поддерживать.

4. Работникам-сангвиникам тяжело дается рутинная монотонная работа, которая все же неизбежна в производстве, что фрезеровка, сборка, наладка идентичных деталей, оборудования. Таким образом при работе сангвиника на такой позиции, необходимо при освоении новых изделии стараться переключать в первую очередь именно сангвиника, чтобы он не успевал быстро перегорать от монотонности работы.

**Билет 1**

**2. Обоснуйте роль лидерства в современном управлении**

Руководство — деятельность, направленная на подчиненных, с целью выполнения ими поставленных задач. Руководство реализуется через четко определенные формальные (официальные) отношения. В основе руководства лежит использование экономических, организационных и командно-административных методов воздействия.

Лидерство же можно определить, как способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение организацией своих целей. Лидерство порождено системой неформальных отношений в процессе воздействия на людей. Лидерство формируется стихийно, на уровне интуитивных психологических отношений. Как явление лидерство основано на социально-психологических механизмах. Лидер эффективно осуществляет формальное и неформальное руководство.

Управление на основе лидерства в коллективе позволяет быстро решать наиболее сложные задачи и оперативно реагировать в неожиданных ситуациях, причем преимущественно не силовым воздействием.

Лидерство преимущественно строится на отношениях типа «лидер– последователи», а не «начальник–подчиненные».

В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Менеджмент обычно определяют, как «умение выполнить задачу посредствам других людей»*.*Лидерство же определяют, как «умение сделать так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу».Таким образом, лидерство тесно связано с созданием мотивации и влиянием на других людей.

Менеджер должен обладать качествами лидера, а лидер не всегда обладает качествами менеджера.

|  |  |
| --- | --- |
| **Менеджер** | **Лидер** |
| Администратор | Инноватор |
| Поручает | Вдохновляет |
| Работает по целям других | Работает по своим целям |
| Основа действий - план | Основа действий - видение |
| Полагается на систему | Полагается на людей |
| Использует доводы, факты | Использует эмоции |
| Контролирует | Доверяет |
| Поддерживает движение | Даёт импульс движению |
| Профессионал | Энтузиаст |
| Принимает решения | Превращает решения в реальность |
| Делает дело правильно | Делает правильное дело |
| Должны уважать | Должны обожать |

Лидерство может восприниматься как:

**Мотивирующее** – когда человек обладает характеристиками, подталкивающими других к выполнению поставленной задачи; обладает способностью убеждения, побуждения и поощрения.

**Организационное** – способность организовать других на командную работу и сотрудничество; организовать деятельность на основе согласованности действий для получения желаемого результата.

**Ценностное** – видение перспективы и следование особым ценностям.