**Вопрос 5. Составьте психологический портрет руководителя, придерживающегося демократического стиля руководства. Приведите примеры, где ярко проявляется данный стиль управления**

Руководитель, придерживающийся демократического стиля руководства, отличается высокой степенью эмпатии и способностью прислушиваться к мнениям и идеям своих подчиненных. Он старается создавать атмосферу взаимного уважения и доверия в коллективе, поощряет инициативу и самостоятельность в работе.

Психологический портрет такого руководителя включает в себя следующие качества:

1. Эмпатия. Руководитель, понимает, что каждый сотрудник имеет свои индивидуальные потребности и мотивы, которые нужно учитывать. Он старается установить эмоциональный контакт с каждым сотрудником, проявляет интерес к его проблемам и предлагает помощь в их решении.
2. Способность прислушиваться. Руководитель открыт для идей и мнений своих подчиненных. Он стимулирует дискуссии, поощряет обмен мнениями, учитывает мнения своих подчиненных при принятии решений. Это позволяет ему получить широкий спектр взглядов на проблему и выбрать наиболее эффективное решение.
3. Умение делегировать. Руководитель умеет делегировать полномочия своим подчиненным, доверяет им их решениям и старается поддерживать их в их действиях. Он стимулирует сотрудников к самостоятельности и инициативе, что приводит к повышению их мотивации и ответственности.

Примеры проявления демократического стиля управления:

1. Организация общих собраний и обсуждение вопросов с сотрудниками.
2. Привлечение сотрудников к решению сложных задач и принятию важных решений.
3. Систематическое проведение опросов и анкетирований среди сотрудников с целью выявления их мнений и предложений.
4. Поощрение инициативы и самостоятельности в работе сотрудников, а также установление системы поощрений и стимулирования развития их профессиональных навыков и качеств.

Примером яркого проявления демократического стиля управления может служить компания Google, где высокое значение придается творчеству и самореализации сотрудников. В компании проводятся еженедельные "brainstorming" сессии, где сотрудники вольны высказывать свои идеи и предложения, которые затем обсуждаются на общих собраниях. Руководители компании стараются создать условия, которые позволяют сотрудникам самостоятельно выбирать методы работы, поощряют использование инновационных методов и поддерживают развитие культуры обратной связи.

Также демократический стиль управления может проявляться в некоторых социальных организациях, где ценятся групповые решения и обсуждение проблем. Например, некоторые группы самопомощи, как правило, работают в формате демократического управления, где каждый член группы имеет право высказывать свое мнение и вносить свои предложения по решению проблем.

Таким образом, демократический стиль управления предполагает создание условий для проявления самостоятельности, ответственности и творческого потенциала сотрудников. Руководитель, придерживающийся этого стиля, должен быть открыт для новых идей и мнений, уметь делегировать полномочия и устанавливать систему поощрения и стимулирования профессионального роста своих подчиненных.

***Тезисно, для шпаргалки:*** *Демократический стиль управления характеризуется созданием условий для проявления самостоятельности, ответственности и творческого потенциала сотрудников, делегированием полномочий и установлением системы поощрения и стимулирования профессионального роста. Примеры: Google, социальные группы самопомощи.*

**Вопрос 6. Личность как субъект управления, подберите пример двух эго-направленностей личности в деятельности. Обоснуйте свой выбор**

Личность является важным фактором в управлении, поскольку ее поведение и мотивация могут оказать значительное влияние на успех организации. Одним из ключевых аспектов личности является ее эго-направленность, то есть ориентация на собственные интересы и потребности.

Примерами эго-направленностей личности в деятельности могут быть следующие:

1. Ориентация на личные достижения и признание со стороны других людей (самоутверждение). Люди, ориентированные на самоутверждение, стремятся достичь выдающихся результатов и получить признание и уважение со стороны других людей. Они обычно работают усердно, амбициозны и могут часто становиться лидерами в своих областях.

2. Ориентация на сотрудничество и установление гармоничных отношений с окружающими (социальное признание). Люди, ориентированные на социальное признание, стремятся создать гармоничные отношения с окружающими и получить признание со стороны коллег и друзей. Они могут быть отличными командными игроками, работающими на достижение общих целей и поддерживающими дух коллективизма в организации.

Обе эго-направленности могут быть полезны в деятельности и управлении, но наиболее эффективным подходом является балансирование между ними в зависимости от задач и контекста.

***Тезисно, для шпаргалки:*** *Эго-направленности личности в деятельности:*

1. *Ориентация на личные достижения и признание со стороны других людей (самоутверждение).*
2. *Ориентация на сотрудничество и установление гармоничных отношений с окружающими (социальное признание).*

**Вопрос 7. Составьте психологический портрет руководителя, обладающего флегматическим типом темперамента (укажите как достоинства, так и недостатки.)**

Флегматический тип темперамента характеризуется пассивностью, медлительностью и инертностью. Руководитель с таким типом темперамента может быть весьма уравновешенным и спокойным в трудных ситуациях, что является его преимуществом. Он способен рассудительно подойти к проблемам, избегать эмоциональных всплесков и быстрого принятия решений. Это помогает ему сохранять хладнокровие и спокойствие, что может быть полезно в кризисных ситуациях.

Однако, руководитель с флегматическим типом темперамента может быть склонен к медленной реакции на изменения и отказываться от новых идей и изменений, что является его недостатком. Его медлительность и инертность могут вызвать замедление темпа работы команды и снижение продуктивности. Ему может быть трудно мотивировать себя и других, что также может отрицательно сказаться на работе команды.

Кроме того, руководитель с флегматическим типом темперамента может быть склонен к откладыванию принятия решений и обдумыванию слишком многих деталей, что может затянуть процесс принятия решений. Это также может стать препятствием в эффективном управлении командой.

Итак, руководитель с флегматическим типом темперамента может быть хорошо подходить для управления в стабильной и спокойной среде, однако, ему необходимо учиться принимать решения быстрее и более энергично действовать в случае необходимости.

***Тезисно, для шпаргалки:***

*Достоинства: стабильность, рассудительность, спокойствие, надежность.*

*Недостатки: низкая эмоциональность, неуверенность в принятии решений, медлительность, неэнергичность.*

**Вопрос 8. Составьте психологический портрет сотрудника организации, мотивированного на достижение успеха**

Сотрудник, мотивированный на достижение успеха, может быть описан как человек, который испытывает сильное желание достигнуть поставленных целей и не останавливается перед трудностями, несмотря на возможные неудачи. Такой сотрудник обычно является энергичным, целеустремленным, трудолюбивым и упорным. Он или она готовы преодолевать трудности, принимать риски и работать усердно для достижения своих целей.

Важной характеристикой мотивированного на успех сотрудника является его или ее стремление к самосовершенствованию и личностному росту. Такой сотрудник обычно заинтересован в получении новых знаний, навыков и опыта, и готов работать над улучшением своих профессиональных качеств. Он или она также часто является инициативным и самостоятельным, и готовым предлагать новые идеи и решения для достижения общих целей.

Для мотивированного на успех сотрудника очень важным является признание его или ее достижений и успехов со стороны коллег и руководства. Такой сотрудник часто нуждается в положительной обратной связи, чтобы сохранять мотивацию и продолжать работать усердно над достижением своих целей. Он или она также обычно готовы работать в команде и сотрудничать с коллегами, чтобы достичь общих целей и задач.

Наконец, мотивированный на успех сотрудник часто обладает высоким уровнем самодисциплины и организованности. Он или она готовы планировать свою работу, устанавливать приоритеты и дисциплинированно следовать этому плану. Такой сотрудник также может быть очень ответственным и надежным, и готовым взять на себя дополнительную ответственность, если это необходимо для достижения общих целей.

В целом, мотивированный на успех сотрудник - это человек, который обладает высоким уровнем мотивации и самодисциплины, стремится к личностному росту и совершенствов анию своих профессиональных качеств, и готов работать упорно и принимать риски для достижения своих целей. Он или она также обладает высокой самооценкой и самоуважением, что помогает ему или ей сохранять уверенность в себе и своих способностях.

Мотивированный на успех сотрудник может стать ценным активом для организации, если он или она будет правильно мотивирован и поддерживаем в своих усилиях. Руководство должно признавать их достижения, предоставлять возможности для личностного и профессионального роста, и поощрять их инициативу и самостоятельность. Это поможет создать благоприятную рабочую среду, которая будет способствовать мотивации и успехам таких сотрудников, а также общим достижениям организации в целом.

***Тезисно, для шпаргалки:***

*Сотрудник, мотивированный на успех, обладает высокой самодисциплиной, нацелен на достижение своих целей, готов принимать риски, обладает высокой самооценкой и требует признания своих достижений. Руководство должно поддерживать и поощрять их инициативу и самостоятельность, чтобы создать благоприятную рабочую среду, способствующую мотивации и успехам.*