

Министерство общего и молодёжной политики  
Свердловской области  
ГБПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

## **Практическое задание № 3. Методы управления**

МДК 05.01

**Составитель:** Авдеев И.А.,  
Трифонов А.М. студенты 34  
группы, специальность 09.02.05  
«Прикладная информатика (по  
отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2022

## Ситуация 1.

### 1) Методы управления:

- Административные Организационные: Предупреждение выговор
- Экономический: Лишение премии за опоздания.
- Социально-психологические:  
Руководитель расположил к разговору сотрудника и выяснил причину постоянных опозданий.

### 2)

- Первой метод управления руководителя – вызов к себе сотрудника, предупреждение и последующий выговор. Крайне неэффективно так как руководитель не знает точную причину опозданий сотрудника был шанс того, что опоздания не закончатся. Поскольку руководитель вызвал к себе сотрудник, перед предупреждением стоило уточнить причину опозданий.
- Лишение премии сотрудника, который в полной мере и точно в срок выполнял свою работу, крайне неудачное решение для руководителя так как это может сильно демотивировать сотрудника из-за чего он может принять решение уволиться.
- Разговор с сотрудником – решение, которое стоило принять сразу после начала опаздываний сотрудника. Разговор с сотрудником выявляет корень проблемы опозданий, что даёт возможность решить проблему без потери ценного сотрудника.

### 3)

- Разговор с сотрудником (после первого случая нарушения (или второго) необходимо выявить причину опоздания. Разговор с сотрудником поможет расположить его к себе и прийти к решению проблемы или компромиссу.)
- Анализировать причину опоздания (это поможет найти более эффективное решение проблемы)
- Принятие мер по решению вопроса опозданий (Если проблема опоздания не решится, то опираясь на тип работы сотрудника обеспечить и предоставить дистанционный тип работы или перевести работника в общежитие)

## Ситуация 2

- 1) Первый руководитель использует психологический метод управления  
А второй административно-организационные так как он использует приказы, распоряжения и указания
- 2) Второе предприятие начало сдавать свои позиции так как из-за того, что руководитель не интересовался моральным уровнем своих

сотрудников их мотивация была не достаточной. Поэтому эффективность производства упала. А в первом предприятии руководитель держал дух коллектива на высоком уровне, поэтому эффективность каждого отдельного сотрудника была выше чем на втором предприятии и в итоге общая эффективность предприятия была на более высоком уровне чем во втором.