

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

Практическое занятие №27.
Стили управления
МДК.05.01

Составитель: Авдеев И.А.
студент 44 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»
Преподаватель: Анашкина
Т.С., преподаватель математики
и информатики

г. Красноуфимск
2024

Задание 1.

А) Для ситуации, когда известно, как выполнять задание, наиболее подходит **автократический** стиль руководства. В данном случае, руководитель является экспертом и имеет ясное представление о том, как достигнуть поставленной цели. Он может эффективно направлять и контролировать выполнение задания.

Б) Если члены рабочего коллектива имеют только денежный интерес, то для них более приемлем будет **автократический** стиль руководства. В данной ситуации подчеркивается, что работники предпочтут, чтобы им приказывали, так как их интересы сводятся к получению денег, и они готовы подчиняться указаниям руководителя.

В) Если менеджер уверен в себе и знает, что делать, то он склонен использовать **автократический** стиль руководства.

В случае неуверенности, более подходящим может быть **демократический** стиль, позволяющий включить коллектив в процесс принятия решений.

Г) Если задача не ограничена во времени, а коллектив компетентен, то здесь подходит **демократический** стиль руководства. Руководитель может вовлечь сотрудников в процесс принятия решений, что способствует выявлению разнообразных идей и оптимальных решений.

Задание 2.

А) Подчиненные не могут выполнять работу и не хотят брать на себя ответственность.

Стиль руководства: Авторитарный

В данной ситуации, когда подчиненные не могут выполнять работу и не хотят брать на себя ответственность, эффективным будет авторитарный стиль руководства, где лидер предоставляет четкие инструкции и контролирует выполнение задач.

Действия лидера: предоставить ясные и четкие инструкции, разъяснить важность задачи и цели. Следить за выполнением задания, обеспечивать поддержку и контроль.

Б) Подчиненные могут и хотят выполнить работу.

Стиль руководства: Демократический

В данном случае, так как подчиненные способны и хотят выполнять работу, использование демократического стиля руководства будет целесообразным. Лидер может вовлекать их в принятие решений и обеспечивать поддержку при необходимости.

Действия лидера: включить их в процесс принятия решений, предоставить возможность высказать свое мнение. Обеспечить поддержку и ресурсы для успешного выполнения задачи. Мотивировать и поощрять их инициативу.

В) Подчиненные хотят взять на себя ответственность, но не в состоянии выполнить работу.

Стиль руководства: Либеральный

В этой ситуации, где подчиненные хотят взять на себя ответственность, но не в состоянии выполнить работу, использование либерального стиля руководства может быть эффективным. Лидер может предоставить свободу действий и поддержку, оставляя больше ответственности за выполнение задачи подчиненным.

Действия лидера: предоставить необходимую поддержку, обучение или ресурсы, чтобы усилить их компетенции. Разработать план действий и совместно с ними определить шаги для достижения целей. Постепенно увеличивать уровень ответственности.

Г) Подчиненные могут выполнить работу, но не хотят.

Стиль руководства: Авторитарный (возможно, с элементами мотивации)

В данном случае, когда подчиненные способны выполнить работу, но не хотят, лидер может применить авторитарный стиль, чтобы обеспечить выполнение задач. При этом также может быть важно использовать методы мотивации, чтобы стимулировать интерес и участие подчиненных.

Действия лидера: применить авторитарный стиль руководства с установлением четких ожиданий. Возможно, использовать элементы мотивации, такие как поощрения или признание, чтобы стимулировать интерес и вовлеченность. Обеспечивать четкую обратную связь.

Задание 3.

"Примитивное руководство" — это стиль, характеризующийся прямолинейностью, простотой и четкими инструкциями в управлении. Лидер, использующий этот стиль, обычно предоставляет ясные указания и ожидает их выполнения без лишних вопросов. Он может быть авторитарным и ориентирован на результат, пренебрегая деталями и индивидуальными особенностями.

Примером лидера, применяющего "Примитивное руководство", может быть начальник производственного отдела в фабрике, который приходит к рабочему и четко указывает, как выполнить задачу без лишних обсуждений.

Этот лидер сосредоточен на эффективности и достижении целей, игнорируя индивидуальные потребности и методы работы подчиненных.

Характеристики стиля "Управленческой решетки" включают в себя:

- Авторитарность: Лидер принимает решения самостоятельно и ожидает, что их будут следовать без обсуждения.
- Ориентация на задачу: Приоритет управления уделяется выполнению задач и достижению целей, а не удовлетворению потребностей подчиненных.
- Минимизация обсуждений: принимаются быстрые решения, не придавая большого значения обсуждениям и долгим дебатам.
- Простота и ясность: Инструкции и команды представляются просто и ясно, чтобы избежать недопониманий.
- Основывается на контроле: Лидер стремится поддерживать жесткий контроль над ситуацией и действиями команды.

Этот стиль может быть эффективен в ситуациях, требующих быстрого принятия решений и выполнения задач. Однако он также может создавать напряжение в отношениях и приводить к недовольству подчиненных из-за недостатка участия в процессе принятия решений и учета их мнения.

Задание 4.

1. Ситуация на заводе требует применения стиля руководства, ориентированного на участие и обмен идеями с сотрудниками. Это соответствует стилю руководства Врума - Йеттона "КII". в соответствии с данным стилем, сначала руководитель собирает группу из своих подчинённых, а затем делится с ними своими умозаключениями по поводу возникшей проблемы. В ходе общего обсуждения руководитель производит сбор поступающих идей и предложений. И уже после этого принимается решение, либо отражающее общий вклад в него сотрудников, либо не отражающее его.
2. После восстановления нормальной ситуации на заводе, вероятно, потребуется стиль руководства, ориентированный на делегирование и развитие самостоятельности сотрудников. С учетом того, что проблемы связаны с подготовкой операторов, системой материального стимулирования и моралью, важно будет создать эффективные системы обучения, мотивации и управления персоналом. Стиль руководства Врума - Йеттона "ГП" может быть подходящим,

поскольку он способствует передаче ответственности и развитию навыков управления у подчиненных.