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 уволится.
* 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

1. 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.