

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

ПЗ №27 Стили общения
МДК05.01

Составитель: Игнатьева С.И.,
студентка 44 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

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

г. Красноуфимск
2024

Задание 1. Определите стиль руководства для описанных ситуаций (используя стили руководства Курта Левина)

А) Если руководитель знает, как необходимо выполнить задание, то необходимо использовать **автократический стиль руководства**, так как нет необходимости в поиске дальнейшей информации у подчиненных в решении проблемы, а достаточно просто выдать задание сотрудникам со всеми инструкциями с соблюдением компетентности сотрудников.

Б) Так как при финансовой мотивации сотрудников меньше заинтересованности в рабочем процессе, то лучше использовать **автократический стиль руководства**. Но так как сотрудники в интересах самим выбирать путь решения задачи, то лучше перед работой обсудить это.

В) Если менеджер сильно уверен в себе и своих силах, то лучше действовать по **автократическому стилю управления**, в случае высокой успешности, он получит авторитет в глазах сотрудников, что будет их немного мотивировать. Если же менеджер, наоборот, не уверен в своих силах, то лучше действовать одной командой с сотрудниками. Так решение ситуации будет более компромиссной и отношения с персоналом не будут сильно нарушены.

Г) Для нахождения более правильного пути будет верным выбрать **демократический стиль**.

Задание 2. Используя теорию жизненного цикла, определить стиль руководства, если подчиненные обладают следующими характеристиками:

А) Не могут выполнять работу и не хотят брать на себя ответственность
Директивный стиль. Нуждается в четкой постановке задачи, обучении и разъяснении, инструкциях и контроле со стороны руководителя

Б) Могут и хотят выполнить работу
Делегирующий стиль. Сотрудники отвечают за результат выполнения задачи и используемые средства.

В) Хотят взять на себя ответственность, но не в состоянии выполнить работу

Наставнический стиль. Нуждаются и в директивах руководителя, и в его поддержке, управление с помощью приказов и указаний, жёсткий и пошаговый контроль

Г) Могут выполнить работу, но не хотят

Поддерживающий стиль. Имеют знания и хорошо развитые навыки для выполнения задачи, однако низкая мотивацию.

Задание 3. Выберите любой стиль руководства «Управленческой решетки» приведите пример лидера, использующего этот стиль и дайте характеристику стилю «Управленческой решетки». В качестве лидера могут быть не только менеджеры или начальники, но и родители, друзья, учителя, преподаватели, однокурсники, тренеры и т.д.

Примером лидера, который использует стиль "Управление в духе загородного клуба", можно назвать Ричарда Брэнсона, основателя компании Virgin Group. Этот стиль управления характеризуется легкостью, непринужденностью и фокусом на командную работу. Лидер, использующий этот стиль, обычно создает атмосферу доверия и поддержки в коллективе, поощряет творческое мышление и инновационные подходы к работе. Он также стремится реализовать идею своей компании не только как бизнес, но и как сообщество людей, объединенных общими ценностями и интересами.

Задание 4. Рассмотрите ситуацию для анализа и ответьте на вопросы в конце ситуации.

1. Директор завода должен использовать стиль руководства АП (автократический П) – в соответствии с данным стилем, сначала руководитель получает от своих подчинённых всю необходимую информацию, и только потом самостоятельно принимает решение. Это объясняется тем, что по полученной информации от других заводов и завода-изготовителя, оборудование работает как должно работать и в процессе выяснения причин неполадок, выясняется, что персонал плохо обучен для обращения с данным оборудованием. И из это

следует предположить, что необходимо дать дополнительные знания персоналу по работе с оборудованием.

2. Если у руководителя получится решить данную проблему, то у завода может повыситься эффективность производства, и можно будет использовать стиль руководства демократического характера, так как персонал в жёстких директивных мерах уже не нуждается.

Если же руководителю не удастся решить данную задачу, то необходимо поменять стиль руководства и решить проблему уже вместе с персоналом.

Контрольные вопросы:

1. Один и тот же стиль руководства не подходит ко всем подразделениям организации, так как есть различия в культуре, сотрудниках, бизнес-моделях и состоянии организации требуют разных подходов к руководству, что делает неуместным универсальный стиль руководства для всех организаций.
2. Демократический стиль руководства может оказаться неэффективным из-за возможной неопределенности в принятии решений, затраты времени и ресурсов, недостатка участия со стороны сотрудников, а также необходимости четкого лидерства в срочных ситуациях.
3. Авторитарный стиль руководства рекомендуется использовать в кризисных ситуациях, срочных решениях, или когда нужно быстро принять усовершенствованные решения, а также в случаях с жесткой вертикальной структурой управления.