

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

**ПЗ №32. Самооценка и карьерный рост. Управление и
лидерство.
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.

1 – нет	5 – нет	9 – нет
2 – да	6 – нет	10 – нет
3 – да	7 – нет	11 – нет
4 – да	8 – да	12 – да

Итого: 5 баллов

4-8 балла. Вы достаточно решительны, вместе с тем умеете трезво и взвешенно оценивать ситуацию. Корректно в отношениях с окружающими людьми. Про таких говорят: «Человек дела».

Задание 2.

Я бы выбрала вариант В): вызвала сотрудника к себе и попросила объяснить причину опоздания. Если причина объективная, объяснила бы, как исправить ситуацию и приходить вовремя. Также объяснила бы, что это с его стороны некорректно, и к каким последствиям может привести низкая трудовая дисциплина, если все будут опаздывать.

Задание 3.

Ситуация	Нет	Иногда	Да
1. В период неудач и сбоев в работе в моем коллективе идет поиск виновных		+	
2. Цели организации или группы неизвестны ее членам			+
3. Информацией о делах владеют только руководители		+	
4. В коллективе есть тенденция обезопасить себя докладными записками, рапортами и т.д.		+	
5. Воспринимают ли работники решения руководства, как «чужие» решения	+		
6. Часто ли отвлекают работников от выполнения «своей» работы	+		
7. Конфликты между сотрудниками и руководством чаще всего возникают по мелочам			+
8. «Награждают» ли сотрудники своих руководителей нелестными эпитетами (тайно или явно)	+		

9. Много ли производится длительных совещаний коллектива	+		
10. Коллективное руководство и творчество в организации не практикуется.	+		
11. Четко ли разделяется коллектив на «старичков» и «новичков»		+	
12. Оценка результатов работы кажется несправедливой и вызывает недовольствие некоторых сотрудников		+	

Итого:

Все отметки в первом столбце «Нет» (5) - у Вас идеальный коллектив, который на практике не бывает

Чем больше отметок в столбцах «Иногда» (5) и особенно «Да» (2), тем выше опасность конфликтных ситуаций и хуже психологический климат в коллективе

Самоконтроль

1. Понятие коллектива, его основные виды и конкретные условия их информации

Коллектив — это группа людей, объединённых общей целью, психологическим признанием друг друга и возможностью личного практического взаимодействия для её достижения.

Основные виды коллективов:

1. По составу:

- Однородные (гомогенные) коллективы — характеризуются сходством участников по определённым признакам, таким как пол, возраст, профессия, статус или уровень образования.
- Разнородные (гетерогенные) коллективы — состоят из участников с разными характеристиками, что способствует решению сложных творческих задач.

2. По правовому положению:

- Официальные коллективы — юридически оформлены и действуют в рамках правового пространства.

- Неофициальные коллективы — основаны на желании людей сотрудничать и реальных практиках такого сотрудничества.

3. По предопределённости внутренних связей:

- Формальные коллективы — объединяют людей на основе должностных обязанностей, связи между которыми изначально предопределены технологией работы.
- Неформальные коллективы — возникают на основе эмоциональных связей, которые не предусмотрены должностными обязанностями.

4. По срокам существования:

- Временные коллективы — создаются для решения определённых задач и распадаются после их выполнения.
- Постоянные коллективы — существуют на постоянной основе и выполняют различные функции.

5. По способам комплектования:

- Добровольные коллективы — формируются на основе желания участников сотрудничать.
- Принудительные коллективы — создаются в результате внешних обстоятельств, например, заключения контракта или судебного решения.

6. По размерам:

- Малые коллективы — состоят из небольшого числа участников, обычно до 20 человек, что обеспечивает более тесные личные контакты и высокую результативность работы.
- Большие коллективы — включают большое количество участников, чьи личные контакты могут быть менее тесными, что влияет на эффективность работы.

7. По характеру отношений между людьми:

- Первичные коллективы — характеризуются тесными личными связями между участниками, обычно насчитывают не более 7 участников.
- Вторичные коллективы — формируются на основе целевых принципов и характеризуются более формальными отношениями между участниками.

Условия формирования коллектива зависят от его целей и задач, но обычно включают в себя следующие аспекты:

- Общие цели и интересы участников коллектива
- Профессиональный или социальный контекст, в котором формируется коллектив
- Способы коммуникации и взаимодействия между участниками коллектива
- Структура и организация работы в рамках коллектива
- Принципы совместного принятия решений и разрешения конфликтов
- Программа деятельности и планы развития коллектива.

2. Основными характеристиками коллектива в социально-психологическом плане являются следующие черты:

Стремление к сохранению целостности группы — это желание сохранить группу как единое целое, поддерживать её стабильность и единство.

Информированность — это обладание информацией о задачах, содержании и итогах работы коллектива, а также о положительных и отрицательных сторонах, нормах и правилах поведения.

Организованность — это чёткое определение и упорядочение функций, прав и ответственности членов коллектива.

Ответственность — это контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм.

Открытость — это способность устанавливать и поддерживать хорошие взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своём коллективе.

Контактность — это хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива.

Сплочённость — это процесс объединения коллектива, характеризующийся степенью приверженности к группе её членов.

Коллективизм — это постоянная забота членов коллектива о его успехах и стремление противостоять тому, что разобщает и разрушает коллектив.

3. Отношения в коллективе, в зависимости от социальной роли людей, способов управления, возможностей коллективного творчества.

Отношения в коллективе зависят от социальной роли людей, способов управления и возможностей коллективного творчества. Социальная психология изучает особенности поведения и общения личности в обществе или группе, восприятие других людей и влияние членов группы друг на друга.

В рабочем коллективе можно выделить три основные схемы отношений:

Равные (дружеские) отношения — это наиболее близкое общение между коллегами, которые могут хвалить и делать замечания друг другу. Этот вид взаимоотношений подходит для друзей, но не для начальника и подчинённого, так как может привести к зависти и конфликтам.

Отношения старшего и младшего коллег (с позиции более старшего) могут происходить по двум сценариям: «наставник и ученик» (обмен опытом и советами) и «начальник и подчинённый» (оценка и контроль деятельности сотрудника).

Отношения младшего и старшего коллег (с позиции более младшего) также могут быть двух видов: «ученик и наставник» (прислушиваться к советам более опытного коллеги) и «подчинённый и руководитель» (ответственное отношение к обязанностям и выполнение требований руководителя).

Конфликты в коллективе могут возникать из-за необщительности, жалоб, сомнений в профессиональных компетенциях других людей, сплетен, неумения скрывать плохое настроение, прямолинейности, страха переутомления, излишней уверенности в своей правоте, не восприятия конструктивной критики, сравнения предыдущего места работы с нынешним, любопытства, разговоров на повышенных тонах и использования специфического парфюма.

4. Способы оценки психологического климата в своем коллективе

Социально-психологический климат коллектива – это показатель комплексного и интегрированного характера, с помощью которого отражается внутреннее состояние группы в целом, а не просто сумма ощущений ее участников. Главный критерий оценки представлен способностью достижения совместных целей.

Для оценки психологического климата в коллективе можно использовать следующие методы:

Социометрический тест Морено — это методика, разработанная Дж. Морено, которая используется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений. Тест позволяет измерить степень сплочённости или разобщённости в группе, выявить «социометрические позиции» (авторитет членов группы по признакам симпатии или антипатии) и обнаружить внутригрупповые подсистемы.

Метод А. Ф. Фидлера основан на использовании семантического дифференциала, где респонденты оценивают атмосферу в коллективе по ряду параметров, таких как удовлетворённость, конфликтность и другие. Этот метод позволяет получить количественные данные об атмосфере в коллективе и сравнить её с другими группами.

Индекс групповой сплочённости Сишора — это методика, разработанная Р. Сишором, которая измеряет степень интеграции и разобщённости группы. Методика подходит для коллективов до 40 человек и основана на опросе

респондентов, которые оценивают уровень сотрудничества, взаимопомощи и удовлетворённости отношениями в группе.