1 задание Социальная роль - это совокупность поведения, мышления и внешнего вида, вписывающаяся в созданные обществом рамки для данного статуса. Социальные роли встречаются практически во всех сферах жизни: 1) Профессиональная деятельность. Например, хостес всегда должен опрятно выглядеть, быть вежливым и улыбчивым. 2) Семья. Дети, родители и т.д. 3) Учёба. Преподаватели, студенты, дирекция и т.д. В течение жизни социальные роли в каждой сфере зачастую меняются. Дети когда-то становятся родителями. Работники хостеса могут стать руководителями компании, а студенты - преподавателями в университете

2 задание МЕНЕДЖЕР за: для желаемого результата необходимы дополнительные вложения против: необходимо выслушать мнение напарника и продумать план доработки и развития проекта. Рассчитать необходимую сумму для привлечения новых сотрудников для ускорения работы. ПРОГРАММИСТ за: приостановить продажу платных аккаунтов против: прекращение привлечения клиентов может повлечь за собой сложности развития в дальнейшем. Необходимо обсудить с менеджером все риски и необходимые расходы для устранения ошибок в базовом продукте, а потом уже переходить на новые функции ИНВЕСТОР за: желание получать прибыль со вложенных средств против: не обращая внимания на слова менеджера рискует потерять все вложенные средства

Ситуация "Фирма готовится к презентации"

«Ты устал, смотри весь потный! Одевайся, идем домой! Здесь есть кому работать!»

1) Неужели от меня так плохо пахнет, что даже жена из дома учуяла (друг)

2) Я не буду отдыхать, когда моя команда работает! (лидер)

3) Хочешь помочь? (муж)

4) Ладно (сын)

5) Не смей так со мной разговаривать при моей команде! (босс)

Ситуация "Ищем умника"

«От имени какого умника Вы дали распоряжение убрать машины?"

1) Вы из будущего сказали мне это сделать (ребёнок)

2) От главного умника этой планеты (Теренс Тао - самый умный человек на Земле)

3) Простите, я хотел как лучше (ребёнок)

4) Моё слово не такое влиятельное, как ваше. Поэтому приходится использовать этот метод (работник)

5) Вы ж мне сами сказали так сделать (ребёнок)

СИТУАЦИЯ "ДВА БРАТА И ЖЕНА"

1) Младший брат и старший брат

Младший брат: Я тебя понимаю, но я не могу больше ждать. Мне нужно получить свою долю сейчас, и я готов выйти из бизнеса.

Старший брат: Я тоже понимаю твою позицию, но у нас сейчас не самые лучшие времена для продажи доли. Я предлагаю подождать ещё год-два, чтобы продать свои активы и вернуть тебе твою долю.

Младший брат: Я не могу ждать ещё год-два, мне нужны деньги сейчас. Я предлагаю продать мою долю тебе или твоей жене.

Старший брат: Я понимаю, что ты хочешь получить свои деньги сейчас, но я не могу позволить себе купить твою долю прямо сейчас. Мы можем договориться о выплате тебе долга постепенно, через несколько лет.

2) Младший брат и жена старшего брата

Младший брат: Я не хочу больше сотрудничать с вашей компанией, и мне нужно получить свою долю. Я готов выйти из бизнеса, если вы выплатите мне мою долю.

Жена старшего брата: Я понимаю твою позицию, но я не могу выплатить тебе всю сумму сразу. Мы можем договориться о выплате тебе долга постепенно, в течение нескольких лет.

Младший брат: Я не могу ждать несколько лет. Я уже давно работаю на эту долю, и мне нужно получить её сейчас.

Жена старшего брата: Я предлагаю выплачивать тебе твою долю каждый месяц, пока ты не получишь всю сумму. Так мы сохраняем мир в семье и не разрушаем бизнес.

3) Старший брат и жена старшего брата

Жена старшего брата (ЖСБ): Хочу обсудить нашу ситуацию с младшим братом и найти выход из конфликта.

Старший брат (СБ): Я согласен, что нам нужно найти решение, которое будет выгодно для всех. Что предлагаешь?

ЖСБ: Я думаю, что мы можем начать выплачивать младшему брату его долю постепенно, например, в течение года. Это позволит нам сохранить бизнес и не ссориться в семье.

СБ: Но как мы будем определять размер выплаты?

ЖСБ: Мы можем обратиться к юристу, чтобы он помог нам рассчитать справедливую сумму, и потом разделить ее на несколько выплат.

СБ: Я согласен на такой подход, но нам нужно договориться о том, что младший брат не будет требовать больше, чем ему положено.

ЖСБ: Конечно, я согласна с этим. Но также важно, чтобы младший брат перестал оказывать давление на нас и снова стал нашим партнером в бизнесе.

СБ: Я согласен, но для этого нам нужно снова начать доверять друг другу и работать вместе.

ЖСБ: Тогда мы можем начать обсуждать детали постепенной выплаты доли младшему брату и работать над развитием нашего бизнеса вместе.

СБ: Хорошо, я думаю, что это разумный план.

СИТУАЦИЯ "ДИРЕКТОР НА ВРЕМЯ"

Роль - Первый собственник

ЗА: Замена Генерального директора на более управляемого. Успешное завершение проекта по реорганизации компании. Сохранение отношений со Вторым собственником.

ПРОТИВ: Возможная необходимость дополнительных затрат на поиск нового Генерального директора. Возможное снижение мотивации сотрудников и ухудшение деловой репутации компании.

Роль - Второй собственник

ЗА: Сохранение Генерального директора, который стабильно управляет компанией и доказал свою лояльность. Мотивация Генерального директора к большей прозрачности и тесному сотрудничеству с собственниками. Сохранение отношений с Первым собственником.

ПРОТИВ: Возможность потери эффективности управления компанией. Возможность упущения возможностей для реорганизации и модернизации компании.

Роль - Генеральный директор

ЗА: Укрепление своих позиций в глазах собственников. Доказательство способности уверенно вести компанию к поставленным целям. Увеличение заработной платы. Получение большей самостоятельности в принятии управленческих решений.

ПРОТИВ: Возможность неудовлетворения интересов собственников. Возможное снижение мотивации сотрудников и ухудшение деловой репутации компании.

ВИДЕО

Тема: Различные методы управления коллективом

Основные роли:

Старший лейтенант. Чувствует власть благодаря званию, но на деле просто слова. Ставит себя выше других и не считает, что чужие жизни важны.

Капитан. Несёт ответственность за свои слова и свои действия, а также за свою команду

СИТУАЦИЯ "ВЕРНУТЬ НЕЛЬЯ УВОЛИТЬ"

Генеральный директор

Сильные стороны:

- Соответствие корпоративным нормам;

- Предвидение возможных конфликтов в финансовой службе;

- Стремление к привлечению «свежей крови» в компанию.

Слабые стороны:

- Не всегда учитывает мнение коллег;

- Может быть слишком жесток в принятии решений;

- Не учитывает прогресс сотрудников.

Заместитель генерального директора

Сильные стороны:

- Инвестирование в развитие сотрудников;

- Верит в своих подопечных;

- Стремление к карьерному росту сотрудников.

Слабые стороны:

- Не всегда видит негативные стороны ситуации;

- Может быть слишком застенчив в принятии решений;

- Не всегда учитывает мнение других руководителей.

Финансовый директор

Сильные стороны:

- Имеет достаточную квалификацию;

- Привержена компании;

- Стремление к скорейшему решению вопроса.

Слабые стороны:

- Перегружена;

- Не всегда может принимать решения независимо;

- Не всегда может учитывать мнение других руководителей.

Сотрудница

Сильные стороны:

- Имеет достаточную квалификацию;

- Хочет работать в компании;

- Стремление к реализации своих амбиций.

Слабые стороны:

- Непроста в управлении;

- Эмоции могут переполнять;

- Не всегда учитывает мнение руководства и коллег.

СИТУАЦИЯ "НОВОГОДНИЙ КОРПОРАТИВ"

Начальник отдела

ЗА:

- Организация корпоратива повышает мотивацию сотрудников и способствует их вовлеченности в работу;

- Внешнее мероприятие демонстрирует высокую культуру компании и ее социальную ответственность;

ПРОТИВ:

- Принуждение сотрудников к участию в корпоративе может негативно сказаться на их отношении к компании и снизить мотивацию;

- Расходы на корпоратив могут быть необоснованными и непозволительно высокими в период кризиса, что может вызвать неодобрение со стороны акционеров;

- В некоторых случаях участие в корпоративе может нарушать личные убеждения и принципы сотрудников.

Руководитель группы разработчиков:

ЗА:

- Проведение командообразующего мероприятия может повысить мотивацию и укрепить отношения в коллективе;

- Поиск альтернативных решений позволяет сохранить уважительное отношение к своим сотрудникам и обеспечить их финансовые интересы;

- Организация более доступного и полезного мероприятия может помочь повысить участие и вовлеченность сотрудников, что благоприятно скажется на результативности работы.

ПРОТИВ:

- Отказ от корпоратива может вызвать неудовлетворение руководства и дать негативный сигнал о коллективе;

- Неудачная организация альтернативного мероприятия может вызвать недовольство и снизить мотивацию сотрудников;

- Некоторые сотрудники могут почувствовать себя обделенными, если им не дадут возможности участвовать в традиционном корпоративе.

Сотрудник

ЗА:

- Корпоратив – это возможность отдохнуть от работы и наладить контакты с коллегами.

- На корпоративе можно получить новые знания и навыки в неформальной обстановке.

- Сотрудники, участвующие в корпоративе, могут получить дополнительные бонусы или льготы от компании.

ПРОТИВ:

- В текущей экономической ситуации многие сотрудники испытывают финансовые трудности и не могут позволить себе дополнительные расходы на корпоратив.

- Принуждение к участию в корпоративе и потеря личной свободы выбора может вызывать недовольство и ухудшать отношения между руководством и сотрудниками.

- Компания должна в первую очередь заботиться о благополучии и заработной плате своих сотрудников, а не организации роскошных мероприятий за их счет.