

Министерство культуры, печати и по делам национальностей республики Марий Эл
ГБОУ СПО РМЭ «Колледж культуры и искусств имени И.С. Палантая»
Факультет
КУЛЬТУРЫ и ТЕАТРАЛЬНО – ЗРЕЛИЩНЫХ ИСКУССТВ
отделение «Социально – культурная деятельность»
Специальность 071801

«Социально – культурная деятельность»

вид - Организация и постановка культурно – массовых мероприятий и театрализованных представлений

Контрольная работа по дисциплине «Психология общения» на тему:

Стили руководства и их влияние на сплоченность группы.
Типы взаимоотношений внутри коллектива. Ошибки
руководителя.

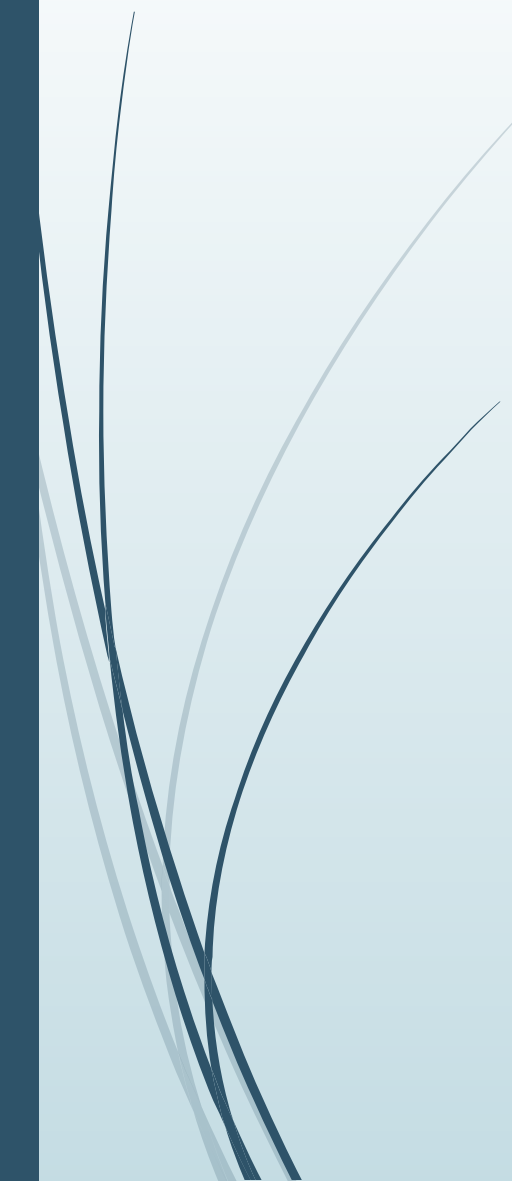
Выполнила: студентка группы СКД 2-го курса заочной формы
обучения Дерябина Анна Михайловна
Проверила: Конакова Е. А.

г Йошкар-Ола
2015 г



Содержание

1. Стили руководства.....	3
2. Типы взаимоотношений внутри коллектива.....	8
3. Ошибки руководителя.....	10
4. Список литературы.....	13



Стили руководства

- Стиль руководства – это устойчивый комплекс черт руководителя, проявляющихся в его отношении с подчиненными. Иными словами, это способ, которым начальник управляет подчиненными и в котором выражается независимый от конкретных ситуаций образец поведения.



Стили руководства

```
graph TD; A[Стили руководства] --> B[диктаторский]; A --> C[демократический]; A --> D[попустительский]; B --- B1[самая высокая  
производительность  
труда]; C --- C1[самый популярный стиль  
при стабильных  
результатах]; D --- D1[самая низкая  
производительность  
труда];
```

диктаторский
самая высокая
производительность
труда

демократический
самый популярный стиль
при стабильных
результатах

попустительский
самая низкая
производительность
труда

Авторитарный стиль



□ Авторитарному стилю присущи единоличное принятие руководителем всех решений, а также слабый интерес к работнику как личности. Руководитель управляет подчиненными в силу своей легитимной власти, вытекающей из иерархической организации предприятия. Он ожидает от подчиненных соответствующего повиновения.

□ Руководитель сам, без основания перед подчиненными, определяет цели, распределяет задания и строго контролирует их выполнение. Он убежден в том, что лучше понимает цели организации и пути их достижения, более компетентен по сравнению с подчиненными, хотя на деле это часто бывает совсем не так. Решения начальника имеют характер приказов, которые должны беспрекословно выполняться подчиненными, в противном случае им следует ожидать санкций. Статусные символы поддерживают властную позицию руководителя. Он вознаграждает и наказывает сотрудников по собственному усмотрению, без каких-либо твердо установленных и известных всем критериев оценки. Сотрудникам предоставляется лишь необходимый минимум информации об общем состоянии дел.

Демократический стиль



□ Характеризуется стремлением руководителя к выработке коллективных решений, интересом к неформальным, человеческим отношениям. Руководитель совместно с сотрудниками согласовывает цели организации и индивидуальные пожелания членов группы, распределяет работу. При оценке работников он руководствуется объективными, известными всем критериями, оказывает подчиненным необходимую помощь, стремясь повысить их возможности самостоятельно решать производственные задачи. Такого руководителя отличают самокритичность, общительность, самоконтроль и ровные отношения с подчиненными

□ Такой стиль руководства способствует повышению производительности, дает простор творчеству людей, повышает их удовлетворенность трудом и своим положением. Его применение снижает прогулы, травмы, текучесть, создает более высокую моральную настройку, улучшает взаимоотношения в коллективе и отношение подчиненных к руководителю.

Попустительный стиль

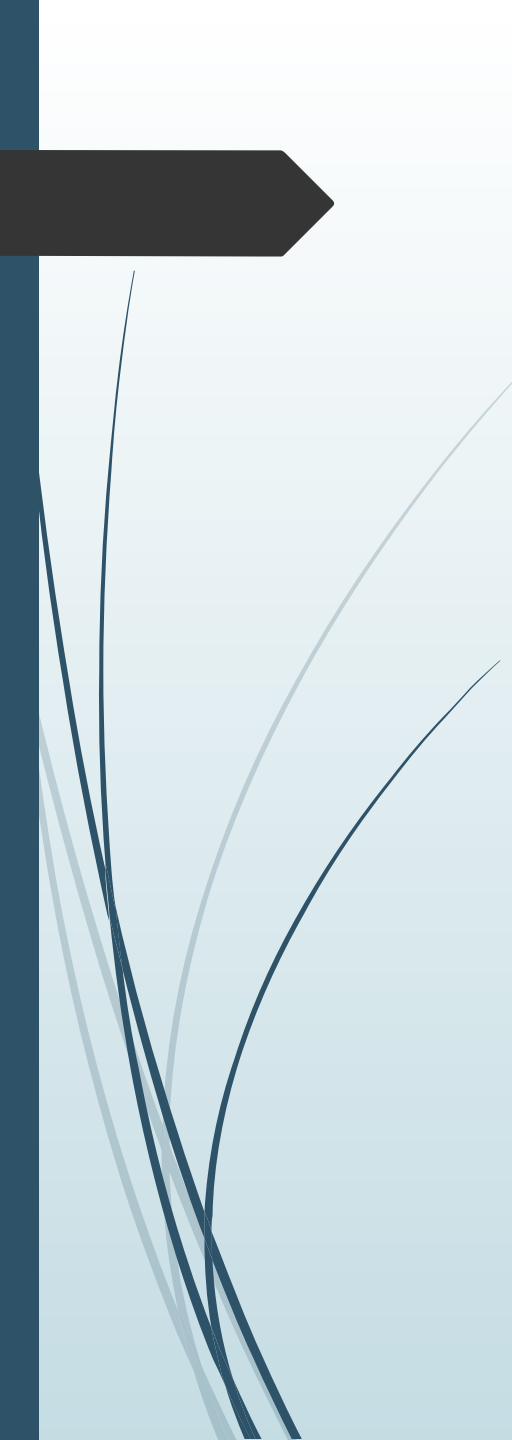
- Попустительскому стилю присущи: стремление руководителя уклониться от принятия решений или переложить эту задачу на других, а также его абсолютно безучастное отношение к делам коллектива. Руководитель, избравший такой стиль, обычно предоставляет полную свободу действий своим подчиненным, пуская их работу на самотек. Он приветлив в общении с сотрудниками, но играет пассивную роль, не проявляет инициативы. Необходимую информацию он дает сотрудникам лишь по их просьбе. В группе отсутствует всякое структурирование труда, сколько-нибудь четкое распределение заданий, прав и обязанностей. Руководитель избегает как позитивных, так и негативных оценок сотрудников, регулирования групповых отношений. В крайнем выражении попустительский стиль означает отсутствие руководства, поскольку руководитель полностью устраняется от своей управленческой роли



Типы взаимоотношений внутри коллектива



- Существует 5 типов взаимоотношений внутри коллективов, существенно различающихся с точки зрения морально – психологического климата.



□*Невмешательство*: низкий уровень заботы руководителя о производстве и о людях. Руководитель много делает сам, не делегирует своих функций, не стремится к серьезным достижениям. Главное для него – сохранить свою должность.

□*Теплая компания*: высокий уровень заботы о людях, стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферой, удобного для сотрудников темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли при этом достигнуты конкретные и устойчивые результаты.


□*Задача*: внимание руководителя полностью сосредоточено на решении производственных задач. Человеческий фактор либо недооценивается, либо просто игнорируется.

□*Золотая середина*: руководитель в своей деятельности стремится оптимально сочетать интересы дела и интересы персонала, он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.

□*Команда*: наиболее предпочтительный тип взаимоотношений в рабочей группе. Руководитель стремится максимально учитывать интересы производства и интересы коллектива, объединению деловитости и человечности на всех уровнях отношений.

Ошибки руководителя





Почти все руководители в той или иной степени совершают следующие типичные ошибки, которые можно классифицировать следующим образом:

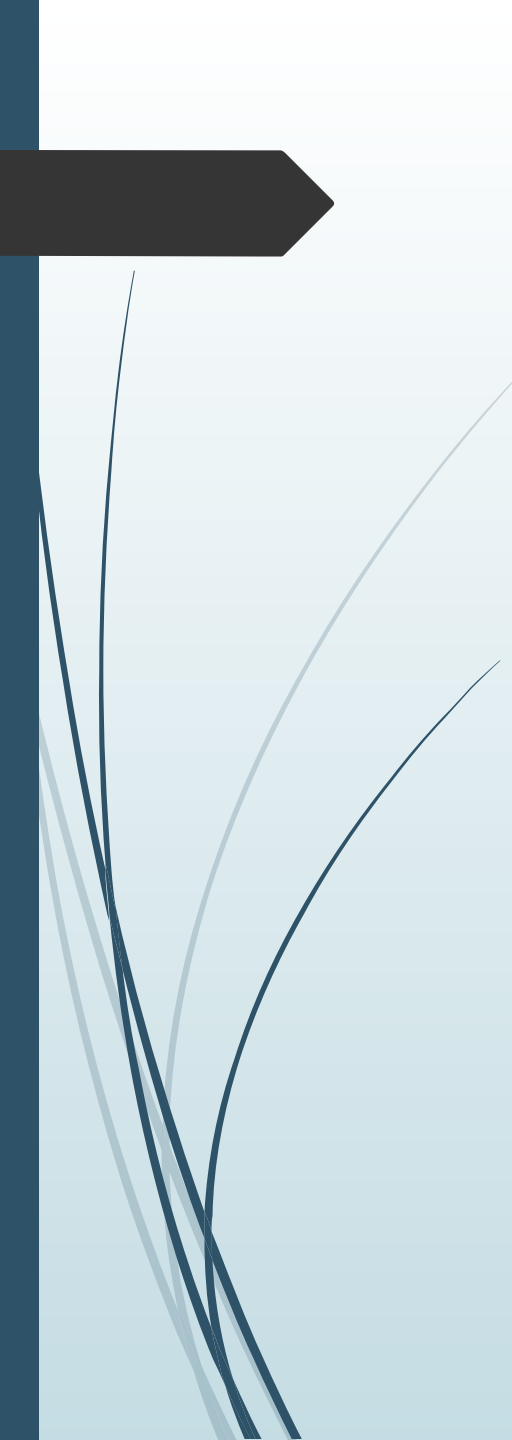
Самая **критическая ошибка** любого руководителя всегда в том, когда он забывает, что именно он - руководитель и по этому пытается сам выполнять работу своих подчиненных демонстрируя свою некомпетентность и подрывая собственный авторитет. Расплатой за эту ошибку является отсутствие свободного времени, куча не сделанных дел, постоянные проблемы в личной жизни и бизнесе.

Вторая ошибка, руководитель назначает противоречивые цели, без четких параметров и сроков, а часто даже не понимает, что такое цель. Цена ошибки в том, что подчиненные ведут себя как лебедь, рак и щука тратя кучу времени, средств, сил без всякого полезного эффекта. Примеров такого управления пруд пруди.

Третья ошибка, руководитель не верно выбирает общую идею как он собирается достичь поставленные цели, часто даже не подозревая, что эта идея очень важна. Потому, что подчиненные начинают реализовывать заданные цели в рамках своих идей демонстрируя меру своего не очень глубокого понимания реальной обстановки, а расплачивается за это или сам руководитель или владелец бизнеса.

Четвертая ошибка, руководитель не оценивает возможные влияния уже существующих или прогнозируемых внешних и внутренних факторов. В жизни часто это проявляется как воплощение поговорки "не складывай все яйца в одну корзину" или не учитывается эволюционные изменения рынков и самих компаний.

Пятая ошибка, руководитель, не верно планирует, увлекаясь крайностями планирования либо оперативным планированием или либо только стратегическим, а то что не является приоритетом для руководителя вообще никто не делает, так что перекос в одно стратегическое планирование приводит к кризисам оперативного управления и наоборот при увлечении четким оперативным планированием упускается стратегия достижения целей.



Шестая ошибка, руководитель, использует не адекватную стоящим задачам систему управления. Это часто проявляется как куча приказов, инструкций, бумаг которые никто не читает и не исполняет, кучи отчетов которые никому не нужны, зато все заняты "процессами управления" тратят на это все ресурсы компании упуская смысл и цели.

Седьмая ошибка, руководитель создает не верную систему мотивации и ответственности никак не связанную с задачами и целями, поощряет те кто не работает и наказывает тех кто двигает компанию часто это можно описать "если они думают, что они нам платят - то пусть думают, что мы работаем". Не правда ли очень знакомая картина?

Восьмая ошибка, руководитель принимает неверные управленческие решения, часто стреляя из пушки по воробьям и упуская реальные цели из виду. Например в внедряет "новомодные" информационные системы когда дела компании идут плохо, а это превращает простое "недомогание" компании в реальный и затяжной кризис. Всему свое время и место. Или например начинает менять структуру компании как раз при входе на новые рынки. Эффект бывает обычно типичный: нового рынка нет и из компании много лучших работников уволились.

Девятая ошибка, руководитель реально не контролирует точность и объективность исполнения своих команд и соответствия их целям, отдавая команды и распоряжения не надо думать что они будут исполнены точно, где то их выполнят больше, где то меньше, но накопившиеся расхождения в скорости, качестве и результативности разных подразделений приведут всю компанию к самому настоящему кризису, ведь может оказаться что полный склад продукции которая уже никому не нужна.

Десятая ошибка, руководитель не отслеживает динамику, прогнозы развития и адекватность целей, задач, состоянию внешней и внутренней среды. Если торгуя чаем ты видишь, что все вокруг начали торговать чаем и цены завалены "демпингом", то нужно менять бизнес, а не пытаться перебороть мейнстрим. Прибыть в случае победы очень редко окупает затраты на длительную войну с армией конкурентов. Или наоборот, если все ушли с рынка то самое время на него вернуться.



Список литературы

1. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://text.tr200.biz/referat_psihologija/?referat=558002&page=1 – (Дата обращения. 7.12.2015).
2. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://vsempomogu.ru/psiholog/486-17.html> – (Дата обращения. 7.12.2015).
- 3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rusarticles.com/upravlenie-statya/10-osnovnyx-oshibok-rukovoditelej-383729.html>.– (Дата обращения. 7.12.2015).



Спасибо за внимание!!!