**Ответы на вопросы Лочкарев Е.С. Группа ОЭ2-101**

**по теме «Управление коллективом: виды коммуникации и стили руководства»**

1. *Какой из стилей руководства Вы считаете наиболее успешным?*

- Определенно демократический, так как в коллективе поддерживается взаимосвязь между органами управления и рабочими. Меньше вероятности того, что возникнет спорная ситуация.

1. *С какими «правилами для руководителя» Ф.Дж.Роджерса Вы скорее несогласны, если таковые имеются?*

- В целом я согласен со всеми его “правилами”, которые я перечислял, так как они на самом деле стоящие, особенно о симпатии к людям и любви самому к себе. Ведь если ты любишь и уважаешь сам себя, то можешь сделать тоже самое с своими окружающими.

1. *Может ли руководитель не быть лидером?*

- Конечно может, ведь быть руководителем не значит быть лидером своей команды. Возможно, Вас поставят на роль руководителя, но Вы не знакомы с коллективом, соответственно, пока ни о каком уважении идти речи и не может. Доверие и уважение у своей команды нужно заслужить, чтобы стать для них не просто “боссом”, а именно их лидером, к словам которого они будут прислушиваться. Есть конечно индивиды, которые могут стать

 лидером в очень кратчайшие сроки, но это требует очень много усилий и опыта.

1. *Подчиненный в роли лидера, не рушит ли взаимосвязи "руководитель-подчиненный*?"

- Сложный вопрос, но я думаю, что может. Если человек был подчиненным, то он смог сильно сплотиться с коллективом, в качестве работника. А когда он становиться руководителем, конечно будут такие, которые посмотрят на него с уважением, будут точно доверять, так как знают, что свою работу он выполняет хорошо. Но в современном мире очень много зависти и корыстности, поэтому скорее всего будут косые взгляды и упреки, мол “почему он а не я”.

1. *Руководителем может быть любой человек?*

- Как говорится, все мы люди, поэтому абсолютно любой человек может добиться поставленной цели. Все зависит от его характера, целеустремленности и желания. Если ты не хочешь работать, грубо говоря уборщиком, а сразу хочешь стать руководителем, то скорее всего будет очень сложно, ведь нет целеустремленности. В конце концов каждого ждет успех.

1. *Многие хотят стать руководителем (отдела, направления..), это приводит к отсутствию исполнителей при большом количестве руководства - Каково Оптимальное количество руководителей в компании (есть ли какие то правила)?*

- Согласен, что все хотят стать руководителем, и остается очень мало исполнителей. В целом определенных правил нет, но есть некоторые замечания, которые были выявлены психологами. Они уверяют: чтобы подразделение хорошо работало, на одного руководителя должно приходиться в идеале 7±2 подчиненных. Это правило распространяется на руководителей всех уровней. Если речь идет о топ-менеджере, то для него подчиненными являются заместители (от трех до пяти человек), а также начальники трех служб – кадровой, юридической и PR.

1. *Какой стиль управления, по вашему мнению, в большей степени применим к подразделениям МГТУ им. Н.Э.Баумана?*

- Вопрос довольно странный, но попытаюсь ответить. Я думаю, что скорее кооперативный. Какую-то часть задач отдают персоналу (преподавателям), какую-то выполняют руководители. А именно стиль управления консультативный. То есть в любом случае есть советы между членами управления и исполнителями.

1. *Насколько применимы особенности Ф. Дж. Роджерса при управлении крупной транснациональной корпорацией?*

- Я считаю, что данные особенности можно и нужно применить, раз речь идет о транснациональной корпорации. Общение с людьми (и тот факт, что они нравятся) должен иметь место. Если найти общий язык с разными людьми, это в любом случае останется как опыт. Остальные также можно применить, особенно учитывая ответственность.

1. *Каким образом лидеру «ясно продемонстрировать свое значение»?*

- Я считаю, что лидеру стоит подчинять свой стиль ситуации; ясно продемонстрировать свое значение; поддерживать каналы связи открытыми; слушать своих подчиненных; делегировать дела своим подчиненным; проявлять энтузиазм. И ни в коем случае не доминировать над своими подчиненными. Ко всем нужно относиться с уважением.

1. *Объясните, что такое «команда – победителя»?*

- Эта та команда, которая лучше всех справилась с поставленной задачей. Учитывая тот факт, что каждый член команды внес свою лепту в победу.

Или можно рассмотреть тот вариант, что было некое состязание между начальниками. Так вот команда победителя, это коллектив победившего лидера.

1. *Какие качества характерны для лидера коллектива и какие их них наиболее важны?*

- Хороший лидер должен:иметь последователей;обладать видением будущего и кандидатов для своей команды;быть готовым к риску, генерировать энтузиазм и помогать своим людям во времена изменений;быть коммуникабельным, открытым, не жалеть времени на общение;уметь максимально загружать свой штаб работой (делегирование полномочий). Максимально важные качества, это видения будущего и видение будущих кандидатов для своей команды. Так же можно добавить делегирование полномочий.

1. *Может ли в команде быть два лидера, почему?*

- В теории возможно все, например, учитывая то, что каждый лидер отвечает за свою сферу, чтобы у них не было противоречий и какой-либо борьбы. Но на практике такое очень сложно реализовать, потому что борьба будет в любом случае, веди это управление, возможно, к чему стремился каждый из двух лидеров.

1. *Может ли вообще отсутствовать лидер, какие плюсы и минусы такой команды?*

- Опять-таки в теории это возможно, даже по началу все может идти довольно неплохо, если каждый будет отвечать за свою работу. Но ситуация, примера, один указывает другому на недостатки того, в чем он не разбирается, такое себе. Я считаю, что лидер должен быть в любом случае, как минимум, чтобы не было хауса в коллективе.

1. *Какой стиль руководства в Вашем отделе на предприятии ПАО КМЗ им. С.А. Зверева?*

- В моем отделе на предприятии КМЗ стиль руководства демократический, так присутствует постоянное взаимопонимание между членами управления и исполнения. Все друг с другом советуются и стараются помочь.

1. *Как быстро понять, с точки зрения руководителя, что новый сотрудник, который пришел к Вам на предприятие, действительно нужен и его стоит нанимать?*

- При ответе на данный вопрос я вспомнил одну из наших первых “деловых игр”. Для начала нужно понять, интересна ли ему вообще данная работа, есть ли у него ,возможно, какие то идеи, как в будущем улучшить настоящую ситуацию. Узнать его опыт работы в данной сфере.

И как пример, дать самую простую задачку по тематике того, чем занимаетесь, и посмотреть, насколько типичны будут его ответы. И уже делать выводы.

1. *Сотрудник не успевает выполнить работу, которую вы дали ранее, поскольку задача была несколько сложнее его возможностей, есть пути решения - помощь (делегировать, консультировать,..) его более опытному коллеге, самому помочь, наорать и отчитать. Какой из путей решения проблемы лучше? почему? если не согласны с этими вариантами, предложите свой.*

- Ситуация довольно непростая, потому что стоит учитывать, в какой раз у него не получается выполнить поставленную задачу. Если в первый, то стоит ему помочь самому, объяснить его ошибки, предложить свой вариант, как можно сделать работу быстрее. Либо посоветовать ему побеседовать с коллегами, которые могут ему помочь. Если это уже систематически, то стоит воспользоваться “кнутом”, показать, что это не есть хорошо и его перспективы работы в компании угасают.

1. *Какие стили руководства вам лично вы встречались в жизни?*

- Почти все, от демократического до авторитарного. Было и такое, что все работали слаженно и выполняли свою роль, попутно помогая друг другу. И такие ,что все решения за тебя принимает начальство и тебе остается лишь “тупо ” выполнять свою работу, без каких либо мыслей.

1. *Какому стилю руководства вы бы придерживались, заняв руководствующую должность?*

- Думаю, что скорее всего демократического, дабы дать исполнителям возможность вооплощать свои идеи в жизнь. Но тут на самом деле зависит и от коллектива, и от типа задач. Авторитарный режим можно применить в том случае, если задача заключается в определенном действии ( например собирать хлеб с конвеера в палеты )

1. *Как менеджеру добиваться успеха в новой работе?*

- Я считаю, что нужно:

Обдумать, что получилось устроиться на новую работу;

Учиться по мере продвижения в новой работе;

Узнать вашу команду;

Разработка отношений внутри и вне организации;

Идентификация критериев, по которым будет оцениваться Ваша деятельность со стороны босса, штаба, ваших коллег, внутренних и внешних «потребителей»;

Вносите в работу команды дух «команды – победителя»;

Регулярно следите за продвижением;

Работа над Вашими отношениями с отдельными личностями

Слушать то, что говорит штаб;

Помогать штабу разрабатывать специфические планы улучшения деятельности.

1. *Каков по вашему мнению стиль руководства, повседневной жизни, деятельности руководителя должен преобладать в современных* организациях?

- Я все же буду придерживаться демократического стиля руководства, потому что считаю его самым лояльным и самым действенным.

1. *Какой стиль руководства наиболее эффективен для завода?*

- Для завода, как в целом, более эффективен авторитарный стиль руководства, по моему мнению. Так как вся работы выполняется по ТЗ, нет никаких нововведений, никто не станет изобретать велосипед.

1. *Как развить в себе лидерские качества?*

- Лидер, это тот, кому люди верят, в кого люди верят и за кем готовы идти к цели. Лидерские качества можно развить в себе так же, как и умение рисовать, петь или кататься на велосипеде.

Для этого стоит "прокачать" следующие качества:

* самообладание. Какой бы ни была ситуация, вам нужна "холодная" голова для принятия решений;
* интерес к людям. Чтобы люди были готовы идти за вами, они должны понимать, что их успех или трудности вам небезразличны, что вы также заинтересованы в них, в их достижении целей;
* ответственность. Вам придется научиться сначала брать ответственность за себя и свою жизнь (не жалуясь, не ноя на правительство или плохую погоду);
* умение делегировать. В одиночку вы добьетесь куда меньше, чем командой;
* настойчивость и оптимизм. Лидер должен верить в успех, даже когда все вокруг опустили руки. Верить и вкладывать эту веру в других, мотивировать, заряжать на успех;
* открытость. Лидер не должен жадничать, оставлять для себя свой опыт и свои знания. Он должен щедро делиться своими отрытиями с другими, ведь его цель - не только собственный успех, но и успех всей команды.
1. *Как лучше всего управлять коллективом*

- Ну начнем с того, что не нужно пытаться все менять, нужно ставить реалистичные цели своей команде, также нужно знать, чем вообще занимается ваша команда, нужно найти настоящий мотиватор для работы коллектива, нужно объяснять все, что вас спрашивают и помогать, чем вы в силе помочь. Также как пункт, можно сказать о развитии своих работников, нужно искать таланты ваших работников и развивать командную культуру. Последнее, что могу заметить, стоит “держать дверь открытой”, дабы дать понять всем, что с вами можно вести диалог и советоваться, не ставить себя выше всех.