

"Қазтұтынуодағы Қостанай экономика колледжі" Мекемесі  
Учреждение "Костанайский экономический колледж Казпотребсоюза"

САБАҚТЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ҚҰРАСТЫРМАСЫ  
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА УРОКА

Пәні бойынша: «Ұйым менеджменті»  
Дисциплина: «Менеджмент организации»

Тақырыбы/Тема: «Стили руководства»

Мамандық/Специальность: 0515000 «Менеджмент», 3 курс

Оқытушы/Преподаватель: Громова Елена Васильевна

Kafedra otyrysynda qaraldy/  
Рассмотрен на заседании кафедры/  
Considered at a meeting of the department  
Менеджмент и маркетинг  
Hattama/Протокол/ Protocol  
No 5 « 07 » декабрь 2020 ж/г/у  
Kafedrabasshysy/Руководитель кафедры/  
The head of department  
Громова Е.В.Громова

г.Костанай  
2020 год

## Содержание:

Введение.....	2
Основная часть.....	4
Заключение.....	9
Приложение.....	10
Список использованной литературы .....	14

## *Введение*

«Люди спрашивают, какая разница между лидером и боссом. Лидер работает в открытую, босс — в закрытую. Лидер ведет, босс погоняет».  
— *Теодор Рузвельт, 26-й президент США, 1901-1909 годы*

Профессиональная деятельность руководителя представляет собой выполнение управленческих функций в системе «человек - человек». Это подразумевает в первую очередь выбор руководителем тех способов, при помощи которых он сможет эффективно взаимодействовать со своими подчинёнными. Здесь представляет особую значимость такой тонкий инструмент управления, как стиль руководства, представляющий собой форму реализации методов руководства, принятую данным руководителем в соответствии с его личными субъективно-психологическими характеристиками. Зачастую руководитель выбирает определённый стиль руководства, основываясь лишь на собственных личностных характеристиках, следуя собственным установкам, выбирая путь наименьшего сопротивления. Всё это в своём большинстве приводит к тому, что люди, которые являются объектом управления, оказываются в таких трудовых условиях, которые не позволяют эффективно выполнять свою профессиональную деятельность.

Руководитель, который выбрал определённый стиль лидерства и строго его придерживается, поскольку этот стиль хорошо зарекомендовал себя в прошлом, может оказаться неспособным осуществлять эффективное руководство в другой ситуации на более высоком посту, где все его непосредственные подчинённые ориентированы на достижения. Руководитель, который хочет работать как можно более эффективно, получить всё, что можно от подчинённых, не может позволить себе применять какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Скорее руководитель должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

Из вышесказанного ясно, что проблемы руководства и лидерства в организации на данный момент стоят довольно остро, и поэтому большое значение имеет изучение феноменов руководства и лидерства.

Современная концепция экономического образования предусматривает повышение значимости в организации учебного процесса активных форм образовательной деятельности. В этом отношении методы активного обучения являются одним из наиболее перспективных путей совершенствования профессиональной подготовки менеджеров. В данном случае, это возможно, используя активно обучающую технологию интеллектуальных цепочек – кейс-стадии, деловых игр с использованием ситуаций из сферы практики отечественного и международного бизнеса..

В колледже выпускаются специалисты управленческого звена. Одной из важнейших характеристик их успешной профессиональной деятельности является выявление лидерских качеств.

Деловая игра «Стили руководства и факторы их формирования» предназначена как для обучения, так и для оценки деловых качеств специалистов, необходимых руководителю, а также для воспитания в себе организаторских способностей, умения сконцентрироваться в условиях высокой конкурентной борьбы на рынке, способности принятия ответственности за принимаемые решения. В процессе игры студенты закрепляют знания о видах стиля управления, о необходимости применять тот стиль руководства, который является более необходимым в данной производственной ситуации.

Данная методическая разработка включает в себя план урока, задания для практической работы обучающихся, презентацию к уроку, использованная литература, дидактический материал.

## Основная часть

**Тема занятия:** «Стили руководства»

**Тип учебного занятия:** практическая работа

**Целевая аудитория:** группа Мн-26, специальность № 0515000 «Менеджмент по отраслям и сферам применения», 3 курс

**Цели учебного занятия:**

**Образовательная цель:** создать условия для закрепления новых знаний и умений обучающихся по данной теме; формировать практические навыки определения стиля управления, понятия власти и руководства на предприятии

**Воспитательная цель:** содействовать воспитанию личностных качеств: внимательности, ответственности за результаты своей работы; убедить обучающихся в практической и жизненной значимости темы

**Развивающая цель:** создать условия для развития коммуникативной деятельности, логического мышления, памяти, внимания, умения проводить самоанализ; создать условия для поиска взаимосвязи между новым и изученным материалом; формирование умения активно и последовательно отстаивать свою точку зрения

**Планируемый результат** – обучающиеся должны:

1. Дать характеристику основных стилей управления.
2. Ориентироваться в основных теориях определения стилей управления
3. Уметь характеризовать руководителя, умеющего влиять на людей.
4. Демонстрировать умения в выполнении практических заданий.
5. Владеть навыками отстаивать свою точку зрения.

**Реализуемые педагогические технологии:** игровая технология, кейс технология.

**Формы работы обучающихся:** групповая, индивидуальная

**Методы обучения:** словесные, наглядные, проблемно-поисковые, работа с информационным источником

**Межпредметные связи:** Управление персоналом, Психология и этика деловых отношений.

### Ход учебного занятия:

#### 1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП

Здравствуйтесь, ребята! Приветствует студентов, отмечает отсутствующих на уроке, мобилизует к работе на уроке.

Студенты приветствуют преподавателя

#### 2. ПОДГОТОВКА К АКТИВНОМУ УСВОЕНИЮ НОВОГО МАТЕРИАЛА

**Притча.** Один из древнегреческих правителей, прослышав о том, что диктатор Сиракуз успешно правит городом, послал к нему для учебы своего сына. Узнав о цели визита, диктатор предложил юноше прогуляться. Во время прогулки он не проронил ни слова, а только сбивал своим посохом все травинки, которые поднимались выше других. По возвращении во дворец диктатор заявил о том, что он всё рассказал, и юноша может возвратиться к отцу.

Проблемный вопрос группе: - О чем притча? (ответы обучающихся)

Формулирование и запись темы урока

- Вопрос о том, как эффективно руководить, стоял перед человеком давно.

**Итак, тема нашего урока “Определение стиля работы руководителя”.**

Преподаватель:

Вопросы группе:

- Для чего нам нужно изучать эту тему?

- Где Вы сталкивались со стилем руководства?

- Где Вы столкнетесь со стилем руководства?

Какие же цели мы поставим перед собой, изучая данную тему?(ответы обучающихся)Верно.

**Постановка целей урока:**

1.знать основные характеристики стилей управления, факторы их формирования;

2. уметь разделять личностные и организационные источники власти;
3. научиться давать характеристику руководителю, наделенного властью.

### 3. ВСЕСТОРОННЯЯ ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Вступительное слово преподавателя: Менеджмент и практическая психология свидетельствуют, что для подавляющего большинства подчиненных при получении приказа от руководителя огромное значение имеют такие факторы, как тон, манера поведения руководителя, конкретные слова, в которые облачены инструкции и т.д. Очень важно и то, учитывает или же наоборот, игнорирует руководитель мнения персонала, подбирает ли для них роли, соответствующие профессиональному потенциалу каждого конкретного человека. Вопрос о том, как эффективно руководить, стоял перед человеком давно. Поэтому сегодняшнее занятие, мы с вами посвятим, изучению стилей управления и отработке практических умений и навыков по его формированию.

Итак, действительно эта тема актуальна. Ребята, давайте вспомним понятия, изученные нами ранее: руководство, лидерство, авторитет, власть и ее формы. (ответы обучающихся)

Проблемный вопрос:

1. Что вы понимаете под стилем управления?
2. Что вы понимаете под стилем руководства?
3. Стиль руководства и стиль управления. Как Вы считаете, это равноценные по смыслу понятия или нет?

Во-первых. Вспоминайте определение менеджмент и руководство. А что нам говорит о понятиях МЕНЕДЖМЕНТ и УПРАВЛЕНИЕ классическая школа науки управления? Какой знак (больше, меньше или равно) ставят между этими понятиями?

-И мы будем отождествлять эти понятия, стиль руководства приравниваем к стилю управления. Какие вам известны стили управления?

Ответы:

- авторитарный;
- демократический;
- либеральный.

А индивидуальный стиль? Ответ студента: Индивидуальный стиль зависит от личных качеств руководителя, его характера, темперамента, знаний, опыта, убеждений, способностей.

Руководителю не может быть присущ только какой-либо один стиль. В зависимости от конкретной ситуации применяются различные стили в определенных сочетаниях.

### 4. ПРИМЕНЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ И СПОСОБОВ ДЕЙСТВИЙ

Дома вы заполняли таблицу:

	Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
1. Способ принятия решений			
2. Доведение задач до исполнителей			
3. Отношение к инициативе			
4. Взаимоотношения с подчиненными			
5. Отношение к знаниям			

Ответьте на вопросы.

- Кто отдал предпочтение авторитарному стилю?
- Кто отдал предпочтение демократическому стилю?
- Кто отдал предпочтение либеральному стилю?
- Кто не выбрал для себя стиль? Ответы обучающихся

**1.Теоретический блок** (закрепление изученного материала):  
Блиц-опрос.

**2.Практический блок:**

**Задание 1. Определите, из предложенных вариантов стиль руководителя:**

1. Марина, я продиктую Вам письмо, которое сегодня необходимо отправить, «Уважаемые господа, запятая.... В продолжение нашей беседы....»
2. Марина, необходимо сегодня же отправить письмо такому - то поставщику с дальнейшей информацией о... Ты не могла бы составить конспект письма, чтобы в 3 часа мы смогли его вместе посмотреть.
3. Марина, необходимо сегодня же отправить письмо такому – то поставщику с дальнейшей информацией о..... Ты не позаботишься об этом?

**Задание 2. Какой стиль руководства предпочтительнее, на ваш взгляд, в каждой ситуации?**

**Роли:**

- капитан корабля, терпящего крушение в океане?
- лидера студенческой тусовки в ходе подготовки к конкурсу?
- директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров?
- учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами?
- руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск журнала?
- руководителя недавно созданного, «молодого» предприятия.

**Задание 3. Просмотр видеосюжета**

Каждой команде предлагается видеосюжет. Задача обучающихся, определить, о каком стиле руководства идет речь.

Критерии	Ситуация 1	Ситуация 2	Ситуация 3
<b><u>Стиль руководства</u></b>			
<b><u>Ответственность</u></b>			
<b><u>Позиция руководителя</u></b>			

#### **Задание 4. О каком стиле руководства идет речь?**

**Ситуация 1.** Геннадий Павлович П. руководит коллективом уже много лет. Геннадий Павлович - из тех начальников, что свято верят в инструкцию из анекдота: “Пункт 1. Начальник всегда прав. Пункт 2. Если начальник неправ - смотри пункт 1”.

Неудивительно, что в коллективе у него текучка: приходят молодые, воспитанные в новом обществе, которые не боятся предлагать свои идеи и очень удивляются, когда сталкиваются с принципами начальника. Удивляются и уходят - к более лояльным руководителям. Задерживается в коллективе только основной костяк - люди, которые работают не один десяток лет и давно привыкли к «закидонам» Геннадия Павловича. И все бы хорошо, только этот костяк - почти сплошь пенсионеры.

Современные методы продвижения им чужды - развития у компании нет, все идет по старинке. Дела у фирмы идут не очень.

**Ситуация 2.** Нурлан К., молодой руководитель. Нурлан набрал молодых сотрудников, которые были скорее его единомышленниками, нежели подчиненными.

С первых дней он обсуждал с сотрудниками стратегию развития компании, выслушивал их идеи и мнения, доверял самостоятельно работать над проектами.

Для работников он был не строгим начальником, а своим в доску парнем. Однажды это чуть не сгубило компанию: сотрудники расслабились и перестали воспринимать Нурлана всерьез. Кое-кто начал опаздывать, срывать сроки исполнения задач, а на недоумение начальника говорил: “Да ты что, сделаю, не переживай!”. Когда начали срываться сделки с выгодными клиентами и компания потеряла прибыль, молодой бизнесмен понял, что пора что-то менять.

**Ситуация 3.** (Дейл Карнеги «Как завоевать друзей и оказать влияние на людей»). Пример «...На заводе, принадлежащем Чарльзу Швабу, был один начальник цеха, чьи рабочие не выполняли сменного задания.

«Как это может быть,- спросил Шваб, -что такой дельный человек, как вы, не в состоянии добиться выполнения задания?»

«Не знаю,- ответил инженер,- я уговаривал рабочих, я их подгонял, я ругался, я рвал и метал, я грозил им увольнением. Но все безрезультатно. Они просто не хотят как следует работать». Разговор происходил в конце дня, как раз перед приходом ночной смены.

«Дайте мне кусок мела»,- сказал Шваб. Затем обернувшись к ближайшему рабочему он спросил, он спросил: «Сколько плавок дала сегодня ваша смена?». «Шесть».

Неговоря больше не слова, Шваб нарисовал мелом на полу большую шестерку и ушел. Когда пришли рабочие ночной смены, они увидели цифру «шесть» и спросили что она означает.

«Сегодня приходил сам хозяин,- ответили рабочие дневной смены.- Поинтересовался сколько мы дали плавок, мы сказали шесть. Он написал это мелом на полу».

На следующее утро Шваб снова зашел в литейный цех. Ночная смена стерла цифру «6» и заменила ее большой «7». Рабочие дневной смены, придя, увидели нарисованную мелом на полу большую «7».

«Ах так, значит, ночная смена считает себя лучше дневной?».

Они энергично взялись за дело и вечером, уходя, нарисовали огромную цифру «10».

...Вскоре этот отстающий цех обогнал по выработке все остальные цеха завода...»

#### **5. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ, ВЫСТАВЛЕНИЕ ОЦЕНОК.**

В начале занятия мы поставили вопросы. Ответили ли мы на Ваши вопросы?

1. Из чего складывается конкретный стиль управления?
2. Можно ли его корректировать и совершенствовать? И что для этого нужно делать?
3. Прошу подвести итоги... (Ответы студентов)
4. Какой стиль наиболее актуален?
5. Каким стилем руководства вы будете пользоваться в вашей дальнейшей деятельности (+специфика вашего предприятия).

Вывод: наилучшего стиля нет, его направленность определяется 3 параметрами:

- Личностью руководителя (уровень профессиональных знаний, опытом, идеалами, системой ценностями, темпераментом)

- Зрелостью коллектива.
  - Производственной ситуацией.
- Стиль можно скорректировать и существенно изменить в требуемом направлении.  
Оценка работы студентов на занятии.

## **6.ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ**

1. **Г. Б. Казначевская Менеджмент** повт.с.221-231

[https://kartaslov.ru/книги/Казначевская\\_Г\\_Б\\_Менеджмент/](https://kartaslov.ru/книги/Казначевская_Г_Б_Менеджмент/)

2. Как будущие менеджеры, составьте рекомендации, по формированию эффективного стиля управления.

с.228-229

## **7.РЕФЛЕКСИЯ**

**Педагогический прием «Три М»** - назвать три ключевых момента, которые вы усвоили в результате изучения темы

Мне понравилось, как вы сегодня работали. Вы проявили свою индивидуальность, были креативными—применили творческое мышление.

Спасибо за внимание, до свидания!



## Заключение

Дистанционное обучение – это обучение, при котором преподаватели и студенты находятся на значительном расстоянии друг от друга.

В современных условиях самоизоляции — это вынужденное расстояние мы можем сократить посредством общения со студентами при помощи компьютерных технологий и всеми доступными средствами связи.

Деловую игру можно рассматривать как моделирование реальной деятельности специалиста в тех или иных специально созданных производственных ситуациях. Деловая игра (ДИ) выступает как средство и метод подготовки и адаптации к профессиональной деятельности и социальным контактам.

Преподаватели все чаще сталкиваются с проблемой монотонности обсуждений и пассивностью группы. Не получая вопросов от членов группы, преподаватель, желая «разговорить» группу, иногда, незаметно для себя, может сбиваться на обычный пересказ материала. В итоге внимание оказывается потерянным полностью, так как книги написаны доступным языком и их изучение, как правило, не вызывает затруднений. Такая модель поведения преподавателя недопустима, так как крайне неэффективна, и ничего не дает для развития способности понимать то, что знаешь.

Игра апеллирует преимущественно к рациональным структурам человека, ограничена возможностями имитируемых объектов, учит действовать в стандартных ситуациях. Деловые игры и тренинги в последнее время завоевали устойчивую популярность среди преподавателей как один из методов освоения учебного материала. Освоение предполагает не только запоминание, но и приобретение навыка использования полученных знаний на практике (на практике игровой). Однако метод этот дает хорошие результаты лишь при умелом его использовании. Исследователи установили, что при лекционной подаче усваивается 20% информационного материала, в то время как в деловой игре - 90% (по данным профессора В. И. Рыбальского).

Введение и широкое применение ДИ в колледже позволяет уменьшить время, отводимое на изучение некоторых дисциплин на 30-50% при большем эффекте усвоения материала. Этот фактор является очень существенным для более частого применения ДИ в условиях обучения при постоянном дефиците учебного времени, которое мы наблюдаем в дистанционном образовании.

В деловой игре в условиях совместной работы каждый студент приобретает навыки социального взаимодействия, коллективистскую направленность, ценностные ориентации и установки, присущие специалисту.

По итогам занятия можно утверждать, что поставленные задачи и цели были решены, все студенты справились с предложенными заданиями.

**"Qaztutynýodaǵy Qostanay joǵary ekonomıkalyk kolledji" Mekemesi**  
**Учреждение "Костанайский высший экономический колледж Казпотребсоюза"**  
**Institution "Kostanay higher economic college of Kazpotrebsoyuz"**

**SABAQ JOSPARY**  
**ПЛАН ЗАНЯТИЯ (УРОКА) № \_\_\_\_\_**  
**LESSON PLAN**

**Pán /Дисциплина/ Discipline** «Менеджмент организации»

**Kúni /Дата /Date** 03.12.2020

**Mamandyq /Специальность /Specialty:** 0515000 «Менеджмент по отраслям и сферам применения»

**Top /Группа /Group:** МН-26

**Taqyryby /Тема /Theme** Стили руководства

**Sabaqtuń túri /Тип урока /Lesson type:** практическая работа

**Sabaqtuń túri /Тип урока /Lesson type Білімберу / Образовательные:** закрепить понятия «власть», «лидерство», «руководство», «стиль управления»;

**damytýshylyq /развивающие /developing:** сформировать практические умения и навыки по определению различных стилей управления;

**tárbielik /воспитательные / educational:** формирование интереса к предмету, умение работать в коллективе; воспитывать чувство ответственности.

**Біліктілік талаптарын білу / Квалификационные требования:**

**Білу керек / Должны знать:** понятия «руководство», «власть», «лидерство», стили руководства, их характеристики, преимущества и недостатки.

**Істеп үйрену / Должны уметь:** определять стили руководства и выбирать наиболее эффективный вариант

**Жұмыс орны / Рабочее место:** онлайн

**Sabaqtuń jabdyqtary /Оборудование урока/ Lesson equipment**

**kórnekilik quraldar /наглядные пособия / visual aids:** презентация по теме урока

**Ádebiet /Литература/ Literature** Г. Б. Казначевская Менеджмент

**Sabaqtuń mazmuny /Содержание занятия / Lesson content**

<b>Kezeńderi /Этапы /Stages</b>	<b>Үақыт /Время / Time</b>
1.Организационная часть	1-2 мин
2. Мотивация учебной деятельности	1-2 мин
3. Контроль знаний	5-6 мин
4. Инструктаж по выполнению заданий	2-3 мин
5. Практическая работа	15-19мин
6.Задание на дом	1 мин
7. Подведение итогов занятия	1 мин
8. Рефлексия	1 мин

**Sabaqtyń barysy /Ход урока /During the lesson**

<p>Oqýtyshynyń is – áreketi/ Деятельность преподавателя/ Teacher Activities</p>	<p>Oqý ádisteri, oqytý ádisteri, pedagogikalyq ádistemeler, pedagogikalyq tehnologialar/ Методы обучения, методические приемы, педагогические техники, педагогические технологии/ Teaching methods, teaching reception, pedagogical techniques, pedagogical technologies</p>	<p>Oqý resýrstary men materialdar/ Учебные ресурсы и материалы/ Learning Resources and Materials</p>	<p>Oqýshynyń is – áreketi/ Деятельность обучающихся/ Students activities (jas oqytýshylar úshin toltyrý mindetti / обязательно для заполнения молодым преподавателям required for young teachers)</p>
<p><b>1.Организация занятия</b> – преподаватель приветствует, проверяет готовность аудитории и учащихся к занятию, отмечает отсутствующих.</p> <p><b>2. Мотивация учебной деятельности:</b> преподаватель сообщает тему, цели занятия, актуальность данной темы на современном этапе.</p> <p><b>3.Контроль знаний – устный фронтальный опрос:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Руководство – это...</li> <li>2. Лидерство – это...</li> <li>3. Стиль руководства – это</li> <li>4. Власть – это...</li> <li>5. Формальный лидер –это...</li> <li>6. В чем принципиальное отличие лидера от менеджера?</li> <li>7. Автор стилей руководства, который выделил три основных видов?</li> <li>8. Назовите, есть ли самый эффективный стиль руководства?</li> <li>9. Какое первоначальное значение слова «стиль»?</li> </ol> <p>Подведение итогов блиц-опроса.</p> <p><b>4. Инструктаж по выполнению заданий.</b></p> <p><b>5. Практическая работа- выполнение заданий</b></p> <p><b>Задание 1. Определите, из предложенных вариантов стиль руководителя</b></p> <p><b>Задание 2. Какой стиль руководства предпочтительнее, на ваш взгляд, в каждой ситуации?</b></p>	<p>Прием Мысли великих людей (приводится цитата) <b>Блиц-опрос</b></p> <p><b>Практический метод обучения</b></p> <p>Деловая игра Кейс- технология</p>	<p>ПК, платформа Zoom, учебная презентация, Видеосюжеты (интернет- ресурсы)</p>	<p>Приветствуют,</p> <p>Слушают, осмысливают, воспринимают</p> <p>Отвечают на вопросы</p> <p>Слушают, осмысливают Работают по заданиям</p>



--	--	--	--

**Оқытушы /Преподаватель/ Teacher:** \_\_\_\_\_

## **Литература:**

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017.
2. Казначевская Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов– н– Дону: Феникс, 2016.
3. Менеджмент. Учебник. под общей редакцией проф. М.П. Переверзева. - Москва: Высшая школа, 2019
4. Образовательная социальная сеть nsportal.ru