Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/199483>

Тип работы: Эссе

Предмет: Управление персоналом

-

Термин «коллектив» берет свое начало от латинского «collectivus» и представляет собой относительно небольшую социальную группу, которая интегрирует людей, которые заняты решением определенной задачи в обществе. Коллективы можно дифференцировать на трудовые, военные, спортивные, ученические и пр.

Как создаются коллективы. Первопричиной формирования направленности на ведущую роль коллектива была неверное понимание постоянной нацеленности общества к сотрудничеству и различным формам интеграций. Такая устремленность была всегда. Но общим у тенденций к интеграции и собственно коллективностью было только внешнее проявление - форма.

Коллективы бывают совершенно разные. В данной работе мы рассмотрим особенности руководства женским коллективом.

Руководство женским коллективом – это не просто руководство. Дело в том, что руководство женщинами – это одно и то же, что руководство семьей. Это означает переживание эмоций, боли, радости, но сохранение границ порядочности и мудрости.

В чем специфика управления женским коллективом? Прежде всего, женщины чаще, чем мужской пол, проявляют эмоции, им важен психологический настрой в коллективе, им важны взаимоотношения с коллегами на уровне эмоций. Женщины подсознательно выстраивают свои отношения в коллективе аналогично семейным принципам, поэтому часто есть определенные ожидания от коллег, своего руководителя в сфере поддержки, понимания, эмоционального отклика на проблемы.

Кроме того, именно в женском коллективе возникает ситуация специфической конкуренции. В таком коллективе сложно реализовывать элементы соревнований, ведь каждый поддерживает друг друга, как в семье. А как в семье можно соревноваться? Мужчины могут легко пережить свой проигрыш, они легко могут стать победителем в другой сфере.

1) Артемов Г. П., Алейников А. В., Пинкевич А. Г. Конфликтогенные факторы образовательной деятельности в высших учебных заведениях: принципы и методы организации мониторинга // Интеграция образования. 2018. Т. 22. №2 (91). <https://doi.org/10.15507/1991-9468.091.022.201802.274-289>

2) Берри Л. Л., Практика управления Mayo Clinic. Уроки лучшей в мире сервисной организации. — Москва : Манн, Иванов и Фербер : Эксмо, 2015

3) Галкин Т. П. Социология управления: от группы к команде. - М.: Финансы и статистика, 2017

4) Гулаева М. И. Управление конфликтами в образовательной организации // Инновационная наука. 2020. №10-3. С. 95-97

5) Милушкина И. В. Технология управления конфликтами в педагогическом коллективе// Талантливый педагог. 2019. № 4. С. 54-60

6) Николаева А. А., Савченко И. А., Степанова О. С. Роль учителя в профилактике конфликтов посредством информационной безопасности в образовательном учреждении // Научно-педагогическое обозрение. 2018. №2 (20). С. 125-130.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/199483>