

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/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/421520>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Обществознание

План

Введение 2

1) Теория Белбина 6

1. История 6

2. Смысл теории 8

3. Вывод 11

2) Пять пороков команды Патрик Ленсиони 13

Заключение 16

Список литературы 17

2) Пять пороков команды Патрик Ленсиони

«Пять пороков команды» - это список часто задаваемых вопросов о команде, составленный американским консультантом и бизнес-писателем Патриком Ленсиони. Модель построена в виде пирамиды: каждое подпоколение порождает следующее, которое находится на одну ступень выше.

Это пять пороков — от подножия пирамиды до вершины:

□ недоверие;

□ страх перед конфликтом;

□ безответственность;

□ нетребовательность;

□ безразличен к результату.

Пороки Ленсиони - один из самых известных примеров дисфункции команды. И это один из самых популярных и простых приемов, предназначенных для улучшения взаимоотношений между членами команды.

Взаимное недоверие - сотрудники скрывают правду о собственных трудностях и проблемах на работе своих коллег. Они не хотят открываться, потому что боятся наказания со стороны руководства или у них возникают проблемы с другими членами команды. Отчеты, которые получает руководство, сильно приукрашены и не соответствуют действительности. Сотрудники боятся высказывать свое мнение, неохотно обращаются за помощью и не предлагают помощи другим. Участники редко интересуются мнением коллег, их опытом, но и не выражают недовольства и не критикуют других сотрудников. Сотрудники избегают встреч.

Боязнь конфликтов - команда не решает самые важные вопросы. За видимой гармонией скрывается идеологический конфликт — отсутствие согласия в отношении того, что и почему следует делать.

Коллектив накапливает обиды, в нем процветают интриги, а работники не прислушиваются к мнению друг друга.

Безответственность - боязнь конфликта порождает боязнь принятия решений. Команда не принимает решений, а когда принимает, сотрудники не несут за них ответственности. Участники могут бесконечно обсуждать проблемы, не приходя к согласию. Команда не может ставить цели, тратит время на размышления и упускает возможности. Сотрудники, которые хотят что-то сделать, должны принимать решения на свой страх и риск.

Нетребовательность - членам команды все равно, насколько хорошо коллеги выполняют свои обязанности. Сотрудники всеми силами избегают жалоб, связанных с необходимостью указывать другим на проблемы в их работе. Нетребовательность распространяется как на "горизонтальных" сотрудников, так и на руководителей и подчиненных.

Список литературы

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. – Ставрополь : СтГАУ, 2019. – 132 с.

2. Баранник, Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / Ю. Г. Баранник, Р. Н. Романинец. – Донецк : ДОНАУИГС, 2021. – 246 с.
3. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с.
4. Басманова, Н. И. Тренинг командообразования : учебное пособие / Н. И. Басманова. – Королёв : МГОТУ, 2019. – 59 с.
5. Быкова, А. В. Лидерство и управление командами : учебное пособие / А. В. Быкова. – Москва : РТУ МИРЭА, 2020. – 70 с.

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/nauchno-issledovatelskaya-rabota/421520>