**Практическое задание № 16**

**Кейсы по теме: Проблема лидерства. Роль руководителя в становлении коллектива**

**Кейс 1: Проблемы адаптации нового руководителя**

**Ситуация:** В крупной компании недавно назначен новый руководитель отдела маркетинга. Предыдущий руководитель был очень популярен среди сотрудников, и его стиль управления был демократическим. Новый руководитель придерживается авторитарного стиля управления, что вызвало напряженность и снижение мотивации в команде.

**Задача:**

1. Определить основные причины напряженности в коллективе.
2. Разработать план действий для нового руководителя, который поможет ему адаптироваться и улучшить отношения с коллективом.
3. Предложить меры для повышения мотивации сотрудников.

**Решение:**

1. Причины напряженности:
   * Резкая смена стиля управления.
   * Недостаток коммуникации и обратной связи.
   * Отсутствие вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений.
2. План действий:
   * Провести встречи один на один с каждым сотрудником для выяснения их ожиданий и проблем.
   * Внедрить регулярные командные собрания для улучшения коммуникации.
   * Постепенно адаптировать свой стиль управления, учитывая демократические элементы.
3. Меры по повышению мотивации:
   * Вовлекать сотрудников в принятие решений.
   * Признание и поощрение достижений сотрудников.
   * Организация командных мероприятий для улучшения сплоченности.

**Кейс 2: Формирование новой команды**

**Ситуация:** В IT-компании формируется новая команда для разработки крупного проекта. Руководитель назначен недавно и еще не знает всех членов команды. Участники команды имеют разный опыт и профессиональный уровень, что вызывает сложности в координации и распределении задач.

**Задача:**

1. Определить этапы формирования новой команды.
2. Разработать стратегию для руководителя по улучшению взаимодействия внутри команды.
3. Предложить методы для оценки и развития потенциала каждого члена команды.

**Решение:**

1. Этапы формирования команды:
   * Формирование: знакомство и установление первых контактов.
   * Столкновение: возникновение первых конфликтов и различий.
   * Нормирование: установление норм и правил работы.
   * Выполнение: эффективная совместная работа.
2. Стратегия улучшения взаимодействия:
   * Провести вводные встречи для обсуждения целей и ожиданий проекта.
   * Организовать тренинги по командообразованию и разрешению конфликтов.
   * Назначить роли и задачи, учитывая сильные стороны каждого члена команды.
3. Методы оценки и развития потенциала:
   * Регулярная обратная связь и оценка результатов работы.
   * Профессиональное развитие и обучение (курсы, семинары).
   * Индивидуальные планы развития для каждого сотрудника.

**Кейс 3: Управление конфликтами в коллективе**

**Ситуация:** В производственном отделе компании возникли конфликты между сотрудниками из-за распределения обязанностей и несоответствия ожиданий. Руководитель не знает, как справиться с ситуацией и восстановить рабочую атмосферу.

**Задача:**

1. Проанализировать причины конфликтов.
2. Разработать план по разрешению конфликтных ситуаций.
3. Предложить долгосрочные меры для предотвращения конфликтов в будущем.

**Решение:**

1. Причины конфликтов:
   * Неравномерное распределение обязанностей.
   * Личностные разногласия и несоответствие ожиданий.
   * Недостаток коммуникации и взаимопонимания.
2. План по разрешению конфликтов:
   * Организовать встречи для обсуждения конфликтных ситуаций и поиска решений.
   * Назначить посредника для ведения переговоров и разрешения конфликтов.
   * Ввести четкие процедуры распределения обязанностей и ответственности.
3. Долгосрочные меры:
   * Регулярные командные тренинги по управлению конфликтами.
   * Разработка кодекса поведения и стандартов взаимодействия.
   * Постоянная оценка и корректировка рабочих процессов для предотвращения потенциальных конфликтов.

**Заключение:**

Эти кейсы помогут лучше понять реальные проблемы лидерства и роль руководителя в становлении коллектива. Рассмотрение таких ситуаций и разработка решений позволят улучшить взаимодействие в команде и повысить эффективность работы.