

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://studservis.ru/gotovye-raboty/esse/219472>

Тип работы: Эссе

Предмет: Деловое общение

-

Перечислим признаки управленческой и жизненной деятельности:

- 1) Ориентированность на решение проблем (изучение границ и возможностей создания и воспроизводства нужной команды под определенный управленческий объект);
- 2) Характер диалога (сосуществование, дополняемость разных точек зрения на команду);
- 3) Контекстуальность (методология подчинена социальной, экономической ситуации деятельности управления);
- 4) Трансформация представлений о команде, нахождение эффективных ответов окружающей среде, партнерам;
- 5) Ориентированность на практику, деятельность;
- 6) Рефлексивность;
- 7) Качественный характер

В. В. Волков дифференцирует фоновую и раскрывающую практики формирования управленческих команд. Первая – это контекст деятельности, где делаются понятными высказывания или поведение. Благодаря раскрывающим практикам позволяют увидеть идентичность личности. Рассматриваемые практики являются ментальными, от них зависит лицо команды или ситуации управления. Третья практическая парадигма утверждает, что методология создания команд описывает коммуникативно-информационные отношения как способ решения определенных вопросов в неопределенности, в которую вовлечен субъект действия. Данная вовлеченность касается субъектов трех типов. Это тот, кто управляет. Это персонал управленческой команды, который полноправен как участники проекта. И это специалист по консалтингу, помогающий осознать проблемы в управлении.

Методология информационно-коммуникативных отношений при создании команды – праксиологическая метадисциплинарная сфера знания. Она описывает универсальные черты команды при помощи интерпретаций, их пересечения в решении проекта управления. Задачей является поиск оптимального формирования как пересечения интерпретаций для лучшего проектирования управленческой команды.

Список используемой литературы

- 1) Деловое администрирование. Санкт-Петербург, Питер, 2001
- 2) Есина Л., "Меняемся на работе. Мышление и развитие лидера в современном мире". Дженнифер Гарви Бергер // Управление персоналом. — 2021. — № 6 (610). — С. 35-40
- 3) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2020.
- 4) Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2020.
- 5) Котляров, И. В. Спортивный хедхантинг: социологический анализ / И. В. Котляров, Н. С. Рысюкевич // Проблемы управления. – 2020. – № 2. – С. 103-110
- 6) Монахов А., Сейчас все бизнесмены сталкиваются с проблемой, как объединить команду // Управление персоналом. — 2020. — № 41 (597). — С. 5-10
- 7) Ойстачер Е., Почему людям нужен вождь // Управление персоналом. — 2020. — № 19 (575). — С. 49-55
- 8) Пуляева В. Н., Трансформация феномена лидерства в цифровой среде управления персоналом // Проблемы теории и практики управления. — 2020. — № 7. — С. 101-105
- 9) Селендеева О., Успех компании не зависит от стиля управления // Управление персоналом. — 2020. — № 17 (573). — С. 27-35
- 10) Тринько В., Успешные лидеры воплощают в жизнь стратегию и ценности компании // Управление персоналом. — 2019. — № 39 (547). — С. 13-20
- 11) Томас Р. Дж, Испытание лидерства: опыт, ведущий к мастерству. — М.: Юрайт, 2019.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/esse/219472>