

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/kontrolnaya-rabota/94777>

**Тип работы:** Контрольная работа

**Предмет:** Менеджмент

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Теоретические аспекты исследования доверия в организации 4

1.1. Особенности доверия в организации 4

1.2. Методы контроля в управлении 6

Глава 2. Анализ контроля и управления социально-культурной сферы на примере Московского академического Музыкального театра имени К.С. Станиславского и В.И. Немировича-Данченко 9

2.1. Общая характеристика Московского академического Музыкального театра имени К.С. Станиславского и В.И. Немировича-Данченко 9

2.2. Оценка системы управления Московского академического Музыкального театра имени К.С. Станиславского и В.И. Немировича-Данченко 11

2.3. Исследование доверия 17

Заключение 22

Список литературы 25

В современном мире человеку, занимающемуся управлением организацией и персоналом, требуется обладать многими специальными компетенциями и умениями. Методика включает в себя опросник, оценивающий менеджерские умения, объединенные в блоки. Из двадцати трех шкал нами были выбраны три из них, а именно шкала F – обратная связь, J – самостоятельный творческий поиск, O – доверие подчиненных.

1) F – обратная связь. Шкала оценивает отношения с персоналом по поводу выполненной работы, так как важным умением для менеджера является предоставление своим подчиненным информации о проделанной ими работе и рекомендаций для дальнейшей деятельности

2) J – самостоятельный творческий поиск. Шкала J оценивает то, насколько руководитель делегирует полномочия своим подчиненным, то есть предоставляет им возможность выполнения важных, стратегических задач для существования и развития организации. Также шкала J оценивает то, насколько подчиненные понимают, что руководитель от них требует, и принимают на себя ответственность за выполнение задания.

3) O – доверие подчиненных. С помощью этой шкалы происходит оценка уровня доверия в отношениях между руководителем и его подчиненными.

В нашем варианте опросник включал в себя двадцать два утверждения, с помощью которых необходимо оценить руководителя организации по семибалльной шкале в зависимости от того, в какой степени оцениваемый менеджер обладает тем или иным управленческим навыком.

Проводилась самооценка руководителей и экспертная оценка их навыков сотрудниками организации, которой руководит менеджер.

В ходе исследования с помощью авторской анкеты изучения организационного доверия появилась возможность рассмотреть имплицитные представления понятия «доверие». С полными результатами и выделенным категориям контент-анализа можно ознакомиться в таблице 2.4.

Таблица 2.4 Категории контент-анализа авторской методики

Шкала Содержательная группа Частота выборов Процентное соотношение (%)

Определение доверия Чувство уверенности в другом, возможность положиться на него 94 65,5

Близкие, интимные отношения 20 13,8

Положительное отношение к добросовестному, исполнительному, порядочному и доброжелательному другому 16 11

Несуществующее в реальности понятие

14 9,7

Основания для организационного доверия Обладание другим следующими качествами: доброта, порядочность, честность, справедливость 35 25,9

Направленность действий менеджеров на удовлетворение интересов коллектива 28 20,7

Выполнение человеком своих обещаний 18 13,3

Самостоятельный творческий поиск 14 10,4

Предоставление обратной связи сотрудникам 14 10,4

Необходимость длительного взаимодействия 14 10,4

Доверие ко всем людям (организационное доверие как часть базового) 9 6,7

Доверие к кровным родственникам 3 2,2

Стоит отметить, что многие участники данного исследования указывали в своих определениях несколько сфер или аспектов доверия, что привело к тому, что сумма ответов превышает количество респондентов, так как ответы таких испытуемых относятся сразу к нескольким категориям.

Большинство респондентов (65,5%) определяют доверие как чувство уверенности в человеке, возможность положиться на него в любой ситуации, опираясь на его честность и надежность. 13,8% опрошенных нами людей подчеркивают интимную сторону доверительных отношений, в которых один человек может доверять другому только в том случае, если считает его достаточно близким и с которым он может поделиться личными и важными для него переживаниями и чувствами. 11% респондентов определили доверие как положительное отношение к человеку, наделенному определенными набором качеств, таких как добросовестность, исполнительность, порядочность, доброжелательность. Интересно, что 9,7% опрошенных указали на то, что доверия между людьми не существует, а в случае, если человек говорит, что доверяет другому, то он обманывает окружающих и самого себя.

Таким образом, обнаружены две противоположные точки зрения о наличии положительного отношения к другим людям и отсутствии доверия в принципе. На сегодняшний день, такое разделение происходит и в области менеджмента и организационной психологии, где представители первой точки зрения считают доверие важным компонентом организационной культуры, обуславливающим психологическую и экономическую эффективность; остальные считают, что организационного доверия не существует и что оно не играет никакой роли во внутренней и внешней жизни компании.

С помощью использованной в ходе исследования анкеты также появляется возможность проследить поведенческие характеристики, обуславливающие наличие или отсутствие доверия к другому в ходе организационного взаимодействия.

#### Список литературы

1. Злотникова, Т. С. Часть мира... театр: Очерки теории и истории театра [Текст]. - Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2005. - 340 с.
2. Кузин А.С. Решение педагогических проблем в работе с актерами Ярославского театра им. Федора Волкова // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 5. С. 361-366.
3. Кузин А.С. Российский режиссер в современном театре: педагогический модус работы // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 4. С. 287-293.
4. Кузин А.С. Театральное творчество без политики (из Ярославля в Пекин) // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 6. С. 420-427.
5. Кузин, А. С. Специфика приобщения молодого актера к профессиональной деятельности [Текст] // Ярославский педагогический вестник. - 2003. - № 4 (37). - С. 162-167.
6. Кузин, А. С. Театральная школа: современные смыслы [Текст]. - Ярославль: Ярославский государственный театральный институт, 2013. - 204 с.
7. Кузин, А. С. Урок в театральном вузе. Особенности обучения на младших курсах театральной профессиональной школы (Из опыта работы) [Текст]. - Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2003. - 48 с.
8. Московский академический Музыкальный театр имени К.С.Станиславского и В.И.Немировича-Данченко [Электронный ресурс] // Сайт Московского академического Музыкального театра имени К.С.Станиславского и В.И.Данченко. - Режим доступа: <http://stanmus.ru/> (дата обращения: 10.03.2020).
9. Управленческое консультирование: В 2-х т. Пер. с англ. - М.: СП "Интерэксперт", 1992. Т.1 - 319 с. Т.2 - 350 с.

10. Учет и контроллинг в управлении финансовыми результатами предприятия / Одинцова Н.А., Бердник Б.В., Дудченко В.В. // Сборник научных работ серии "Финансы, учет, аудит". 2019. № 1 (13). С. 130-138.
11. Цандекова Э.Г. Трансформация роли контроллинга в современной концепции системного управления предприятием // Теория и практика современной науки. 2017. № 12 (30). С. 734-737.
12. Юнусова Д.А. Значение и содержание внутреннего аудита организации // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3: Общественные науки. 2017. Т. 32. № 2. С. 19-25.

*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/kontrolnaya-rabota/94777>