

*21. Группа как объект управленческого взаимодействия. Приведите пример с признаками команды. Обоснуйте ваш выбор.*

Группа как объект управленческого взаимодействия - это набор людей, работающих совместно для достижения общей цели. Каждый участник группы вносит свой вклад в общее дело и зависит от работы других участников, чтобы достичь успеха.

Пример команды может быть команда разработки программного обеспечения. Она обладает следующими признаками команды:

1. Целевая направленность: команда разработки программного обеспечения имеет четкую цель - создание программного продукта.
2. Роли и ответственности: в команде есть различные роли и каждый член команды имеет свою область ответственности, например, программисты, тестировщики, менеджеры проекта.
3. Взаимозависимость: работы каждого участника команды взаимосвязаны, чтобы достичь общей цели - создания программного продукта.
4. Взаимодействие: члены команды регулярно общаются друг с другом для обмена информацией, планирования и координации своих действий.
5. Общие ценности и цели: члены команды разделяют общие ценности и цели, такие как качество продукта, сроки и бюджет.
6. Сплоченность: члены команды имеют общее понимание того, что они работают вместе на достижение общей цели и готовы поддерживать друг друга.

Эти признаки команды являются важными для эффективной работы группы, так как обеспечивают высокий уровень координации и взаимодействия между участниками команды, что позволяет достигнуть поставленной цели.

Примером команды может быть также спортивная команда, например, футбольная команда. Она также имеет следующие признаки команды:

1. Целевая направленность: целью футбольной команды является выигрыш матча или чемпионата.
2. Роли и ответственности: в команде есть различные роли и каждый игрок имеет свою область ответственности, например, вратарь, защитник, нападающий.
3. Взаимозависимость: игроки команды взаимосвязаны, чтобы достичь общей цели - выиграть матч. Каждый игрок должен выполнять свою роль и помогать другим участникам команды.
4. Взаимодействие: игроки команды регулярно общаются друг с другом на поле, передают мяч друг другу, делятся информацией и строят тактику игры.
5. Общие ценности и цели: игроки команды разделяют общие ценности и цели, такие как желание выиграть, борьбу до последней минуты и

уважение к сопернику.

6. Сплоченность: игроки команды имеют общее понимание того, что они работают вместе на достижение общей цели и готовы поддерживать друг друга, даже если возникают трудности в игре.

Эти признаки команды также являются важными для эффективной работы группы, так как обеспечивают высокий уровень координации и взаимодействия между участниками команды, что позволяет достигнуть поставленной цели. В спортивной команде, как и в команде разработки программного обеспечения, каждый игрок должен выполнять свою роль и помогать другим участникам команды, чтобы достичь общей цели.

Ещё одним примером команды может быть команда спасателей. Она также имеет следующие признаки команды:

1. Целевая направленность: целью команды спасателей является спасение жизней и предотвращение возможных угроз для общества.
2. Роли и ответственности: каждый член команды имеет свою область ответственности и роль в команде, например, врач, пожарник, спасатель, дайвер, который специализируется на определенной области.
3. Взаимозависимость: члены команды спасателей взаимосвязаны, чтобы выполнить задачу и спасти жизни людей. Каждый член команды должен выполнять свою роль и помогать другим членам команды.
4. Взаимодействие: члены команды регулярно общаются друг с другом, делятся информацией и строят тактику, чтобы выполнять задачу.
5. Общие ценности и цели: члены команды разделяют общие ценности и цели, такие как желание спасти жизни людей, борьбу до последней минуты и уважение к сопернику.
6. Сплоченность: члены команды имеют общее понимание того, что они работают вместе на достижение общей цели и готовы поддерживать друг друга, даже если возникают трудности в работе.

Эти признаки команды также являются важными для эффективной работы группы, так как обеспечивают высокий уровень координации и взаимодействия между участниками команды, что позволяет достигнуть поставленной цели. В команде спасателей, как и в команде разработки программного обеспечения, каждый член команды должен выполнять свою роль и помогать другим членам команды, чтобы выполнить задачу и спасти жизни людей.

*22. Составьте схему механизмов восприятия. Приведите примеры подтверждающие что при управлении организацией необходимо учитывать данные закономерности. Обоснуйте Вашу позицию.*

Схема механизмов восприятия состоит из следующих этапов:

1. Восприятие сигнала - информация поступает к рецепторам органов чувств, которые преобразуют ее в нервные импульсы.
2. Трансдукция - нервные импульсы передаются через нервные волокна к мозгу, где они преобразуются в электрические сигналы.
3. Интеграция - мозг обрабатывает полученные сигналы и создает восприятие.
4. Восприятие - конечный результат, который описывает то, как мы воспринимаем и интерпретируем информацию.

Примеры, подтверждающие, что при управлении организацией необходимо учитывать данные закономерности:

1. Закон Парето («правило 80/20») - говорит о том, что 80% результатов достигается за счет 20% усилий. Это означает, что управляющие должны уделять особое внимание тем видам деятельности, которые дают наибольший эффект.
2. Закон Паркинсона - закон утверждает, что работа расширяется до тех пор, пока есть время, выделенное на ее выполнение. Это означает, что если не установить жесткие сроки и контроль над выполнением работ, то они будут занимать все доступное время.
3. Закон Шульца - говорит о том, что первое и последнее впечатления являются наиболее важными. Это означает, что управляющие должны уделять особое внимание тому, какие впечатления оставляет организация на клиентов и работников в начале и конце их взаимодействия.
4. Закон Паркинсона второго порядка - говорит о том, что число сотрудников в организации растет, независимо от того, какие задачи им предстоит решать. Это означает, что управляющие должны контролировать рост численности персонала и обращать внимание на необходимость роста только в случае, когда это необходимо для достижения целей.
5. Закон Мерфи - гласит, что все, что может пойти не так, в конечном итоге пойдет не так. Это означает, что управляющие должны учитывать возможность возникновения непредвиденных ситуаций и готовиться к ним заранее, разрабатывая планы действий и резервные варианты.
6. Закон Стритта - закон утверждает, что в любой организации количество руководящих должно быть не менее количества работников, которыми они управляют. Это означает, что управляющие должны контролировать количество своих подчиненных и организовывать работу так, чтобы не возникало избыточности или недостатка в численности персонала.

Все эти закономерности имеют практическое применение в управлении организацией и могут быть использованы для повышения ее эффективности и эффективности работы персонала. Поэтому при управлении организацией необходимо учитывать данные закономерности, чтобы достичь максимальных результатов.

*23. Составьте схему. Виды барьеров в коммуникации. На примере докажите о необходимости устранения барьеров в деятельности. Обоснуйте свой выбор.*

Схема видов барьеров в коммуникации:

1. Физические барьеры - препятствия, которые мешают свободному потоку коммуникации, например, шум, дистанция, плохое качество связи и т.д.
2. Психологические барьеры - проблемы, связанные с эмоциональным и психологическим состоянием участников коммуникации, например, страх, недоверие, предубеждения, различные комплексы и т.д.
3. Языковые барьеры - проблемы, связанные с использованием различных языков и диалектов, которые могут приводить к непониманию или неправильному толкованию сообщений.
4. Культурные барьеры - проблемы, связанные с различиями в культуре, обычаях и ценностях, которые могут привести к непониманию и конфликтам.

Пример:

Представим ситуацию, когда менеджер одного отдела в компании сообщил своему подчиненному из другого отдела о необходимости выполнения определенной задачи. Он объяснил все детали задания, но не проверил, понимает ли его сотрудник. В итоге, сотрудник не выполнит задание в полном объеме, так как не понимал всех требований.

В данном случае возникла языковая проблема, так как менеджер не убедился в том, что его сообщение было понятно сотруднику из-за возможного недостаточного знания языка или терминов. В результате этого барьера, задача не выполнена вовремя, что может негативно повлиять на работу всей компании.

Из этого примера можно сделать вывод о том, что устранение барьеров в коммуникации является необходимым для эффективной работы организации. Несмотря на то, что существуют различные виды барьеров, их преодоление может быть достигнуто при помощи улучшения языковых знаний, повышения культурной компетенции и эмоциональной устойчивости сотрудников, а также усиления контроля со стороны руководства, например, проверки понимания задачи или уточнения терминологии.

Примером другого вида барьера в коммуникации может служить психологический барьер, когда один из участников коммуникации испытывает страх, недоверие или предубеждения к другому участнику. Например, начальник отдела может испытывать недоверие к новому сотруднику из-за его возраста или неопытности, что может привести к тому, что он не будет прислушиваться к его идеям и мнению. В данном случае, необходимо устранить психологический барьер путем повышения уровня эмоциональной интеллектуальности руководства и сотрудников, а также создания доверительных

отношений в коллективе. Необходимо проводить тренинги и семинары, которые помогут участникам коммуникации лучше понимать друг друга, развивать навыки эмпатии и конструктивного общения, а также убеждать в важности уважительного отношения к другим их мнению и идеям.

Таким образом, устранение барьеров в коммуникации является критически важным для успеха организации, поскольку неэффективная коммуникация может привести к ошибкам, конфликтам и несоответствию результатов с задачами. Поэтому, устранение барьеров должно быть постоянным процессом в организации, который осуществляется на всех уровнях от руководства до сотрудников.

*24. Методы психологического воздействия в системах управления. Приведите примеры доказывающие о необходимости психологического воздействия в деятельности Обоснуйте свой выбор.*

Психологическое воздействие играет важную роль в системах управления, так как оно позволяет воздействовать на поведение и мотивацию людей, работающих в организации. Ниже приведены несколько примеров, которые демонстрируют необходимость психологического воздействия в системах управления:

1) Мотивация персонала: Когда сотрудники не мотивированы на работу, это может привести к снижению производительности и качества работы, а также увеличению числа ошибок. В этом случае психологическое воздействие может помочь руководству создать стимулы для сотрудников, чтобы они стали более заинтересованными в работе, более активными и результативными. Например, руководство может предложить бонусы и поощрения за выполнение определенных задач, создать конкурсы и игры, а также организовать тренинги и семинары для повышения квалификации.

2) Управление конфликтами: Конфликты между сотрудниками могут негативно повлиять на работу и атмосферу в организации. В этом случае психологическое воздействие может помочь руководству управлять конфликтами и находить конструктивные решения. Например, руководство может организовать медиаторские программы, провести тренинги по управлению конфликтами, а также создать команды для разрешения конфликтов между сотрудниками.

3) Развитие лидерских качеств: Эффективное управление организацией требует наличия хорошо развитых лидерских качеств у руководства. В этом случае психологическое воздействие может помочь руководству развить эти качества. Например, руководство может организовать тренинги по лидерству, провести анализ лидерских качеств и особенностей каждого руководителя, а также создать системы обратной связи, чтобы помочь руководству узнать, как его лидерские качества воспринимаются сотрудниками.

4) Развитие корпоративной культуры: Корпоративная культура является основой организации и определяет ее ценности, убеждения, поведенческие стандарты и подходы к работе. Психологическое воздействие может помочь руководству развивать корпоративную культуру и обеспечивать ее устойчивость. Например, руководство может создать программы для вовлечения сотрудников в корпоративную культуру, провести тренинги по повышению осведомленности о ценностях и миссии организации, а также

организовать мероприятия, которые подчеркивают важность корпоративной культуры.

Выбор каждого из примеров выше обоснован их значимостью для управления организацией и подчеркивает, что психологическое воздействие является важным инструментом для достижения успеха в деятельности. Психологические методы могут быть эффективными в управлении поведением, мотивацией и отношениями между сотрудниками, что позволяет создавать здоровую и продуктивную рабочую среду и увеличивать успех организации.



*25. Составьте схему стратегии поведения в конфликтной ситуации. Какой тип поведения в конфликте наиболее разрушительный. Обоснуйте свой выбор.*

Схема стратегии поведения в конфликтной ситуации может выглядеть следующим образом:

1. Оценка ситуации
  - Определение причин и масштабов конфликта
  - Анализ возможных последствий
2. Планирование стратегии
  - Определение целей
  - Выбор стратегии поведения
3. Реализация стратегии
  - Проведение диалога и выработка компромисса
  - Поиск согласия и сотрудничества
4. Оценка результатов
  - Анализ эффективности примененной стратегии
  - Определение необходимых корректировок

Наиболее разрушительным типом поведения в конфликте является агрессивное поведение. Агрессивное поведение характеризуется использованием насилия, угроз и принуждения для достижения своих целей. Оно может привести к ухудшению отношений между людьми, нарушению психологического благополучия и даже к насилию. Это также может привести к тому, что другие люди перестанут доверять вам и не захотят иметь дело с вами в будущем.

Однако, необходимо отметить, что в зависимости от конкретной ситуации и контекста, иные типы поведения могут также быть разрушительными, такие как пассивное поведение, которое может привести к накоплению обид и негативных эмоций, или конкурентное поведение, которое может привести к усилению конфликта и невозможности достижения компромисса.

*26. Приведите примеры работы, связанной с каждым конкретным управленческим решением, которое состоит из следующих фаз: 1) принятие решения; 2) его реализация; 3) оценка результатов.*

Примеры работы, связанной с каждым конкретным управленческим решением, которое состоит из следующих фаз: 1) принятие решения; 2) его реализация; 3) оценка результатов:

1. Принятие решения: решение о запуске нового продукта на рынок
2. Реализация: разработка маркетинговой стратегии и плана продаж, производство и запуск продукта на рынок, проведение маркетинговых кампаний
3. Оценка результатов: сбор и анализ данных о продажах нового продукта, оценка рентабельности проекта, анализ отзывов и комментариев потребителей.
4. Принятие решения: решение о реструктуризации организации
5. Реализация: разработка плана реструктуризации, проведение переговоров и консультаций с сотрудниками, внедрение новой структуры управления
6. Оценка результатов: оценка эффективности новой структуры управления, сбор и анализ данных о производительности сотрудников, оценка соответствия новой структуры управления целям организации.
7. Принятие решения: решение о реорганизации производства
8. Реализация: проведение анализа производственных процессов, определение оптимального варианта реорганизации, внедрение новых технологий и методов производства
9. Оценка результатов: оценка эффективности новых технологий и методов производства, сбор и анализ данных о производительности, оценка рентабельности проекта.
10. Принятие решения: решение о внедрении новой системы управления персоналом
11. Реализация: разработка новой системы управления персоналом, проведение тренингов и обучения сотрудников, внедрение новой системы управления

12. Оценка результатов: оценка эффективности новой системы управления персоналом, сбор и анализ данных о производительности и удовлетворенности сотрудников, оценка соответствия новой системы управления целям организации.