

Группа	106
Дата	10.05.2021
Время	
Наименование УД/МДК/УП/ПП	Организационные аспекты
Ф.И.О. преподавателя	Поляченкова Виктория Андреевна
Электронная почта	lukasheva_1990@mail.ru тел. 89887012465
Основная литература	
Тема	Методы управления людьми в организациях
Задание	<p>Методы управления поведением в организации - это совокупность определенных приемов и способов, типичных подходов к воздействию (влиянию) на персонал (как на отдельных работников, так и на трудовой коллектив в целом) с целью достижения конкретных результатов и координации их деятельности в процессе функционирования организации. Все методы делятся на три группы: организационно-распорядительные (административные), экономические и социально-психологические.</p> <p>Административные методы - это формирование организационных структур органов управления, утверждение административных норм и нормативов, издание приказов и распоряжений, подбор и расстановка кадров, разработка положений, должностных инструкций, стандартов предприятия, контроль за исполнением. Административные меры ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека работать в определенной; организации и т.п. Их отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для этих методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.</p> <p>Экономические методы включают: технико-экономический анализ, технико-экономическое обоснование и планирование, материальное стимулирование, ценообразование, налоговую систему, утверждение экономических норм и нормативов. Для достижения поставленных целей необходимо четко определить критерии эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития. Таким образом, роль экономических методов заключается в мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.</p> <p>Социально-психологические методы включают: социальный анализ в коллективе, социальное планирование, участие работников в управлении, социальное развитие коллектива, психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание нормального психологического климата), моральное стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности. Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных</p>

	<p>факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом. Социально-психологические методы базируются на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом их воздействия являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности; психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека.</p> <p>Методы управления выступают в качестве способов реализации принципов, однако носят более вариативный характер. Задача руководителя как раз и состоит в том, чтобы с учетом конкретных условий и специфики управляемых объектов выбрать оптимальный путь, обеспечивающий наиболее полную реализацию принципов управления.</p> <p>Методы управления используются в комплексе, так как само понятие «управление поведением в организации» указывает на необходимость воспринимать организацию как сложную большую живую систему, а ее субъекты (работников всех уровней) - как определяющий выживаемость и успех организации фактор. «Комплексный подход позволяет учесть всю совокупность факторов, воздействующих на течение общественных процессов, определить место и значение каждого из них в общественной системе, выделить основные задачи, решив которые возможно успешно разрешить все многообразие управленческих задач».</p>
Контрольный тест	

Группа	106
Дата	11.05.2021
Время	
Наименование УД/МДК/УП/ПП	Организационные аспекты
Ф.И.О. преподавателя	Поляченкова Виктория Андреевна
Электронная почта	lukasheva_1990@mail.ru тел. 89887012465
Основная литература	
Тема	Личностный уровень поведения
Задание	<p>В дисциплине об организационном поведении выделяются три уровня рассмотрения проблем поведения: личностный, групповой, организационный.</p> <p>Поведение человека определяется его собственными свойствами, влиянием условий формирования индивидуальной деятельности, особенностями группы, в которую он включен, и условиями совместной деятельности, особенностями организации и страны, в которых он работает.</p> <p>Индивид исполняет определенные роли, как в процессе труда, так и вне рабочей среды. Например, один и тот же человек исполняет на работе роль сотрудника, в семье – роль одного из родителей, и множество других общественных ролей. Если восприятие индивидом своей роли не совпадает с представлениями или ожиданиями других людей, возможно возникновение ролевого конфликта, затрудняющего осуществление одного набора ожиданий без отказа от другого. Если рабочая роль не определена или нечетко сформулирована, возникает ролевая неопределенность, так как индивид не знает, как он должен действовать в такой ситуации, что приводит к снижению уровня удовлетворенности трудом и чувства ответственности перед организацией. Четко обозначенные же границы ролей позволяют сотрудникам ясно осознать ожидания менеджеров и коллег по поводу их действий. Поведение персонала можно структурировать при помощи должностных инструкций и ознакомительных встреч, реализовать в организациях официальные и неформальные программы наставничества.</p> <p>Статус определяет положение человека по отношению к другим участникам группы, и изменение статуса является важным событием для большинства людей. На основе социального статуса личности формируются системы ее социальных ролей и ценностных ориентаций. Статус, роли и ценностные ориентации, образуя первичный класс личностных свойств, определяют особенности структуры и мотивации поведения, и, во взаимодействии с ними, - характер и склонности человека. Если менеджерам удастся связать статус работника с действиями по достижению целей компании, мотивация сотрудников, направленная на решение задач организации, резко возрастает. Крайними проявлениями системы статусов являются символы статуса, то есть видимые, внешние признаки, которые принадлежат человеку или</p>

	<p>рабочему месту и подтверждают их социальный ранг. К типичным символам статуса относятся: мебель и внутреннее убранство кабинета; расположение рабочего места; качество оборудования на рабочем месте; тип рабочей одежды; привилегии; название должности или организационный уровень; прикрепленные работники; право распоряжаться финансами; членство в организациях.</p> <p>Менеджеры должны иметь в виду, что различия в статусе существуют и ими необходимо управлять. Именно организация наделяет сотрудника статусом, и она же распоряжается его рангом. Источники статуса многочисленны. К важнейшим из них относятся – уровни образования и занимаемой должности, не менее значимы – способности человека, квалификация и тип выполняемой работы. Другими источниками статуса являются уровень оплаты, старшинство по стажу и возраст.</p>
Контрольный тест	