

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»
«Набережночелнинский институт»

Электронный образовательный ресурс

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

*Методические указания к практическим занятиям для бакалавров
очной и заочной форм обучения по направлению подготовки
38.03.02 «Менеджмент» профиль «Финансовый менеджмент»*

Набережные Челны – 2018

УДК 338.5

Социология и психология управления: методические указания к практическим занятиям для бакалавров очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Финансовый менеджмент» / Составитель – Г.С. Габидинова. – Набережные Челны: НЧИ КФУ, 2018. – 16 с.

Данные методические указания содержат практические задания по дисциплине «Социология и психология управления» по темам, предусмотренным планами практических занятий. Указания включают основные вопросы, вопросы и задания для самостоятельной работы и ситуационные задачи, предназначенные для текущей проверки знаний студентов по дисциплине.

Рецензенты: к.э.н., доцент Садриев Р.Д.;
к.э.н., доцент Сушкова Т.В.

Печатается в соответствии с решением УМК Высшей школы экономики и права НЧИ КФУ.

© Набережночелнинский
институт КФУ, 2018 г.

Оглавление

1. Введение в курс «Социология и психология управления»	4
1.1. Основные вопросы	4
1.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	4
1.3. Ситуационные задачи	4
2. Личность работника. Динамика и развитие свойств личности.	5
2.1. Основные вопросы	5
2.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	6
2.3. Ситуационное задание	6
3. Группа и коллектив как объекты управления. Личность в группе	7
3.1. Основные вопросы	7
3.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	7
3.3. Ситуационное задание	7
4. Социальная организация. Личность в организации	8
4.1. Основные вопросы	8
4.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	8
4.3. Ситуационные задания	8
5. Мотивация труда.	9
5.1. Основные вопросы	9
5.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	10
5.3. Ситуационные задания	10
6. Конфликт в организации	10
6.1. Основные вопросы	10
6.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	11
6.3. Ситуационные задания	11
7. Выработка и реализация управленческого решения	12
7.1. Основные вопросы	12
7.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	12
7.3. Ситуационные задания	12
8. Управление движением кадров	13
8.1. Основные вопросы	13
8.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы	13
8.3. Ситуационные задания	13
Литература	15

1. Введение в курс «Социология и психология управления»

1.1. Основные вопросы

1. Общая характеристика управления.
2. Роль и место управления в обществе.
3. Подходы к изучению управления.
4. Особенности психологического анализа процессов управления.

1.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Нужны ли, и если да, то какие именно, знания педагогу, кроме предметных?
2. Назовите критерии оценки социально-психологической компетенции пользователя.
3. Что представляет собой педагогическое воздействие: управление развитием личности или способствование развитию?

1.3. Ситуационные задачи

Трудовые коллективы со сходными существенными чертами и сходной социальной структурой образуют различные в социальном отношении типы (тип коллектива – это комплексная характеристика, социальный портрет предприятия, цеха, бригады). «Нарисуйте» социальный портрет коллектива, в котором Вы работаете или где проходили практику. При выполнении задания используйте критерии типологизации трудовых коллективов.

Таблица 1

Черты коллектива (критерии)	Показатели	Значение показателей
Субъектность	Идентификация с группой и ее целями Развитость коллективного сознания	Полная Частичная Нет Высокая Средняя Низкая Хорошее Среднее

	Отношение к труду	Плохое
Внутригрупповая интеграция	Развитость контактов	Высокая Средняя Низкая
	Конфликтность	Высокая Средняя Низкая
Самоуправляемость	Принятие коллективом значимых решений	Есть Нет
	Наличие права вето	Есть Нет
Стабильность	Текучесть кадров	Высокая Средняя Низкая
	Сменяемость руководителей	Высокая Средняя Низкая
Кадровый состав	Квалификационный уровень	Высокий Средний Низкий
	Возрастной состав	Молодой Средний Пожилой
Характер трудовой деятельности	Эффективность труда	Высокая Средняя Низкая
	Качество продукции	Высокое Среднее Низкое

2. Личность работника. Динамика и развитие свойств личности.

2.1. Основные вопросы

1. Определение и структура личности.
2. Личность и ее социальные роли.
3. Свойства личности и их развитие.
4. Управленческие отношения как согласованное взаимодействие субъекта и объекта управления.

2.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие социально-психологические характеристики личности наиболее важны для решения задач управления? В чем особенность оценки личности с точки зрения социологии и психологии управления?

2. Приведите пример педагогической ситуации из собственного опыта, в которой наиболее ярко проявилось различие темперамента, характера и требований профессиональной этики педагога-воспитателя.

3. Определите самооценку как фактор поведения личности в группе.

2.3. Ситуационное задание

Место работы: больница, медсестринская служба.

Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

3. Группа и коллектив как объекты управления. Личность в группе

3.1. Основные вопросы

1. Понятие социальной группы.
2. Понятие малой группы, ее структура.
3. Групповая динамика.
4. Поведение личности в группе.

3.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Каковы условия успеха и неудач группового воздействия на личность?
2. Какие виды деятельности, условия или факторы способствуют развитию коллектива и какие разрушают его?
3. Каковы возможные последствия ослабления или разрушения психологической защиты личности в группе?

3.3. Ситуационное задание

Место работы: химический завод.

Ваша должность: инженер по технике безопасности.

На Вас лежит ответственность за разработку правил по технике безопасности на заводе, где Вы работаете. Важной частью этих правил является определение порядка обращения с легковоспламеняющимися жидкостями, которые используются в процессе производства.

В соответствии с недавно принятым законом Вы заключили контракт с консультативной фирмой для выработки рекомендаций по пересмотру существующих правил техники безопасности. Этой фирмой было предложено несколько возможных изменений в порядке обращения с легковоспламеняющимися жидкостями. К сожалению, представленные рекомендации повлекли за собой множество проблем.

Во-первых, рабочим, которые используют данные жидкости в процессе производства, не нравятся рекомендации, разработанные в соответствии с законом. Во-вторых, в течение прошедшего года из-за вышеуказанного закона Вы были вынуждены внести ряд изменений в порядок работы. Каждое из них вызвало противодействие и жалобы со стороны рабочих. Особенно трудно было произвести третье, самое недавнее изменение: сопротивление рабочих было настолько сильным,

что внедрение его в производство прошло с очень значительной задержкой. В-третьих, консультативная фирма представила полную информацию относительно различных возможных вариантов изменения технологического процесса в соответствии с новыми правилами техники безопасности, однако в рекомендациях не указывается, какой из предложенных вариантов является наилучшим, и Вам самому придется это определить.

И последнее: через три недели будет проводиться инспекция Вашего завода. В случае, если в технологическом процессе будут обнаружены какие-либо изъяны, угрожающие безопасности, завод оштрафуют.

Каковы Ваши действия?

4. Социальная организация. Личность в организации

4.1. Основные вопросы

1. Организация как система социальных групп.
2. Руководство и лидерство.
3. Личность руководителя и ее основные характеристики.
4. Функции и структура деятельности руководителя.
5. Соотношение власти и авторитета.
6. Понятие управленческого стиля.

4.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Опишите специфику высшего образовательного учреждения как способа реализации и удовлетворения личностных потребностей и отношения к миру его работников.

2. Назовите черты динамичной организации, с одной стороны, отличающие, а с другой – сближающие ее с другими типами организации.

3. Приведите известный вам пример конфликта преподавателя и лидера учебной группы. Опишите реальное и должное поведение сторон в этой ситуации.

4.3. Ситуационные задания

Организация: страховая компания.

Ваша должность: вице-президент.

Вы являетесь вице-президентом большой страховой компании. Вы несете ответственность за состояние документации по страхованию. С целью сокращения расходов компания планирует закрытие одного из своих филиалов, вся документация которого поступает в Ваш офис.

Вы уполномочены нанять новых служащих для выполнения этой работы, однако их количество должно быть меньше количества работающих в филиале, который намечено закрыть. Поэтому Вы просите каждого из своих сотрудников взять на себя дополнительный объем работы.

Вам подотчетны три Ваших заместителя. Каждый из них, в свою очередь, руководит четырьмя начальниками отделов. Все вышеназванные лица работают с полной нагрузкой, так что дополнительные обязанности наверняка отрицательно скажутся на эффективности их работы.

Закрытие филиала произойдет через месяц, и на Вас ляжет ответственность за его работу. Вы рассматриваете возможности перераспределения обязанностей своих трех заместителей и четырех начальников отделов. Однако четкого представления о том, как это сделать, у Вас нет.

Все Ваши заместители и начальники отделов обладают большой компетенцией и умением выполнять необходимую работу при условии, что у них в распоряжении имеется достаточное количество ресурсов. К сожалению, меры по сокращению расходов компании не позволяют увеличить штат служащих до необходимых размеров.

В трехнедельный срок Вам необходимо представить план реорганизации работы Ваших подчиненных, которые должны быть готовы приступить к ведению дополнительно поступающей документации. У Вас множество идей, однако Вы не можете решить, что же предпринять!

Реорганизация болезненно отразится на работе Ваших заместителей и начальников отделов. Вы, насколько это возможно, хотели бы провести ее с минимальной потерей эффективности.

5. Мотивация труда.

5.1. Основные вопросы

1. Понятие и структура мотивации.
2. Основные мотивационные теории.
3. Система стимулирования: понятие, функции и условия.

4. Психология применения средств стимулирования.

5.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие социально-психологические условия, способствующие инициативно-творческому и ответственному отношению к труду, могут быть воспроизведены в работе высшего образовательного учреждения?

2. В чем разница индивидуальной мотивации в теории Ф.Тейлора и в теории Ф. Герцберга?

3. Каковы задачи преподавателя в плане организации взаимодействия обучающихся в группе с учетом концепции саморегуляции личности?

5.3. Ситуационные задания

Проанализируйте с помощью приведенной ниже таблицы мотивации к труду (трудовые мотивы) отдельного работника и отнесите его к определенному типу.

Таблица 7

Оценка мотивации к труду

№ п/п	Материальная заинтересованность в работе	Интерес к процессу труда	Осознание и переживание общественной значимости труда	Условное наименование человеческого типа
1	+	+	+	«Оптимальный»
2	+	-	+	«Неустойчивый»
3	+	-	-	«Рвач»
4	-	+	+	«Энтузиаст»
5	-	+	-	«Неустроенный»
6	-	-	-	«Негативно настроенный»

6. Конфликт в организации

6.1. Основные вопросы

1. Природа и понятие конфликта.
2. Структура и динамика организационного конфликта.
3. Управление конфликтом.

4. Психологические причины конфликтов.
5. Способы разрешения конфликтов.

6.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Приведите пример управленческой ситуации, в которой провокация конфликта может иметь благоприятный исход.
2. Дайте определение понятия «компромисс» как способа решения конфликта.
3. Опишите межличностный конфликт как проявление работы механизмов психологической защиты.

6.3. Ситуационные задания

Организация: отдел медицинского снабжения.

Должность: начальник доставки.

Вы возглавляете отделение, в котором работают 12 сотрудников, отвечающих за доставку лекарств и медицинского оборудования. Объем доставок, производимых отделом, который Вы возглавляете, постоянно превышает средний показатель других подобных отделов в городе. Каждый из Ваших сотрудников имеет индивидуальный стиль работы, старается выполнять обязанности лучше, чем другие.

Ваш начальник недоволен тем, что сотрудники, выезжая из офиса, каждое утро останавливаются выпить кофе. Он потребовал от Вас положить этому конец и следить за тем, чтобы впредь подобная практика не повторялась. В принципе Ваш начальник не против остановок на кофе, однако ему не нравится то, что сотрудники оставляют автомашины прямо перед зданием кафе, что вредит имиджу компании.

Вы знаете, что служащим компании позволяется делать десятиминутные перерывы на кофе, что, правда, не относится к тем, кто занят доставкой. Тем не менее, выезжая на маршрут, они останавливаются, чтобы выпить кофе. Кстати, Вы и сами поступали подобным образом, когда работали непосредственно на доставке. Вам хотелось бы найти такое решение, которое удовлетворяло бы как Вашего начальника, так и подчиненных.

Во время бесед со своими сотрудниками Вы слышали много аргументов в пользу утреннего кофе. Однако особых причин для того, чтобы делать это именно в данном кафе и в данное время, у них нет.

Работая большей частью вне офиса, Ваши сотрудники чувствуют себя независимо и рассматривают свое положение в компании как особенное. Они не понимают точки зрения Вашего начальника на данный вопрос.

7. Выработка и реализация управленческого решения

7.1. Основные вопросы

1. Понятие управленческого решения.
2. Психологические особенности процесса принятия решения.
3. Понятие коммуникации, ее элементы и виды.
4. Коммуникативные сети в организации.
5. Помехи эффективной коммуникации.

7.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Сформулируйте позитивные и негативные последствия формирования «группового мышления», а также условия, которые способствуют его формированию.

2. Приведите пример ситуации «буриданова осла» в деятельности руководителя.

3. Определите группу как фактор социальной защиты личности.

7.3. Ситуационные задания

Место работы: управление народного образования города.

Ваша должность: логопед (специалист по проблемам речи).

В течение 10 лет Вы, логопед, работающий в 8 школах города, завоевали уважение и восхищение со стороны администрации и преподавателей коррекции речи. Они доверяют Вашим суждениям и профессиональному опыту в разрешении различных проблем, связанных с обучением речи.

В настоящее время в Вашем распоряжении впервые имеются фонды для создания обширной программы по диагностике и лечению нарушений речи. Вы используете имеющуюся ныне группу учителей, но при этом будете включать в программу новых пациентов, требующих соответствующего их нарушениям лечения.

Вы уже тщательно изучили большое число подобных программ, которые показали себя успешными в других школах, и установили шесть наиболее подходящих для Вашей ситуации, из

которых Вам предстоит сделать дальнейший выбор. Наилучший выбор зависит от технической информации, количества учащихся в каждом классе, оборудования в каждой школе. У руководимых Вами учителей имеется информация по данным вопросам. Перед Вами стоит проблема выбора: какую из программ внедрить в Ваших 8 школах?

8. Управление движением кадров

8.1. Основные вопросы

1. Работа с кадрами.
2. Основные направления кадровой работы.
3. Планирование карьеры.
4. Методы планирования карьеры.
5. Стратегии работы с кадрами.

8.2. Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие условия способствуют сохранению практики управления кадрами по отклонениям и какие – программно-целевому управлению?

2. Почему в практике работы с персоналом, при приеме сотрудников на работу некоторые западные фирмы, располагая современными научными методами тестирования и анкетирования, прибегают к помощи графологов?

3. Назовите основные различия лидера и руководителя и определите их значение для кадровой работы.

8.3. Ситуационные задания

Все члены группы должны указать десять положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенностей своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т. п.). Затем на основе ответов составляются два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним членом группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по пять положительных и отрицательных характеристик, которые они считают наиболее положительными (ценными) и наиболее отрицательными (ненужными).

Затем подсчитывается количество выборов, приходящихся на каждую характеристику, и выделяются по пять положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы из каждого предложенного набора. (В силу того, что все участники делают только по пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.)

Показатели ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ), отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик, определяются по формуле:

$$\text{ЦОЕ} = \frac{n - m}{N} \cdot 100$$

где ЦОЕ – сплоченность группы в отношении данного объекта оценки;

n – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов;

m – сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов;

N – общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группа с максимально возможным ЦОЕ – все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентационного единства) – участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т.е. выбирают каждую из них одинаковое число раз.

Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полу сумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Литература

1. Волкогонова О.Д. Управленческая психология [Электронный ресурс]: учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - Москва: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - ISBN 978-5-8199-0158-8. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492893>.
2. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие для академического бакалавриата / Г.Л. Ильин. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 191 с.
3. Кравченко А.И. Психология и педагогика [Электронный ресурс]: учебник / А. И. Кравченко. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 352 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006870-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=478517>.
4. Самыгин С. И. Социология и психология управления [Текст]: учебное пособие для вузов / С.И. Самыгин, Г.И. Колесникова, С.Н. Епифанцев. - Москва: КНОРУС, 2012. - 254 с.
5. Островский Э.В. Психология и педагогика [Электронный ресурс]: учебное пособие / Э.В. Островский, Л. И. Чернышова; под ред. Э.В. Островского. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2013. – 381 с. - ISBN 978-5-9558-0025-7. - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=398710>.
6. Островский Э. В. Психология менеджмента: учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. - ISBN 978-5-9558-0340-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132>.

Подписано в печать 15.05.2018 г.
Формат 60x84/16 Бумага офсетная Печать ризографическая
Уч.-изд.л. 1 Усл.-печ.л. 1 Тираж 50 экз.
Заказ 1022

Издательско-полиграфический центр
Набережночелнинского института
Казанского (Приволжского) федерального университета

423810, г. Набережные Челны, Новый город, проспект Мира, 68/19
тел./факс (8552) 39-65-99 e-mail: ic-nchi-kpfu@mail.ru