

ЛЕКЦИЯ №7

ДЕЛОВОЕ ОБЩЕНИЕ В РАБОЧЕЙ ГРУППЕ

ПЛАН:

1. Социально-психологические особенности рабочей группы.
 2. Морально-психологический климат и его динамика.
 3. Психологические аспекты управленческого общения.
 4. Психологические проблемы руководства.
-

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ.

Условия формирования кооперативной взаимозависимости:

- 1) свобода и открытость информационного обмена
 - 2) взаимная поддержка действий, убеждение в их оправданности
 - 3) доверие, дружелюбие в отношениях сторон.
-

Рабочая группа – это общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями товарищества и взаимопомощи.



Психология рабочей группы – это совокупность определенных социально-психологических явлений, возникающих в процессе ее формирования и развития на основе внутренних связей в коллективе.



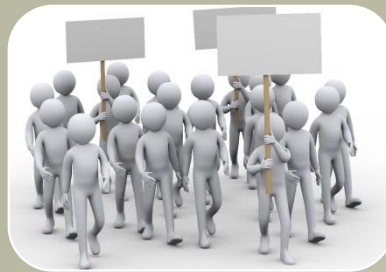
внутригрупповые
конфликты



способы общения



морально-
психологический
климат



общественное
мнение



обычаи и традиции

ОТНОШЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВЕ

Профессионал
ьные
отношения

Ценностно-
мировозренче
ские
отношения

Межличностны
е отношений

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ

Факторы, определяющие зрелость рабочей группы:

- 1) технологические
- 2) Экономические
- 3) организационные
- 4) психологическая совместимость сотрудников.



ОГРАНИЧЕНИЯ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ РАБОТЕ КОЛЛЕКТИВА:

- непригодность руководителя
- неквалифицированные сотрудники
- неконструктивный климат
- нечеткость целей
- низкие результаты работы
- неэффективность методов работы
- нехватка открытости
- недостаточные профессионализм и
- недостаточная культура сотрудников



ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ГРУППЫ

- **Невмешательство** – низкий уровень заботы обо всех интересах.
 - **Теплая компания** – высокий уровень заботы о людях, при низком уровне заботы об интересах дела.
 - **Задача** – все внимание направлено на решение деловых задач
 - **Золотая середина** – оптимально соединены интересы дела и сотрудников.
 - **Команда** – максимально учтенные интересы дела и человека.
-

СТРУКТУРА РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

Статусная

- Статус – это официальная должностная позиция человека.

Ролевая

- Роль – это психологически определенное поведение человека на конкретном месте в группе.

ГРУППОВЫЕ РОЛИ

- лидер
- аутсайдер
- индифферент
- «звезда»
- «СВОЙ»



2. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ГРУППЕ

- 1-ая стадия:
формальная
- 2-ая стадия:
Сплоченность
позитивная
негативная
конформистская



ИДЕНТИФИКАЦИЯ СВЯЗАНА С ФОРМИРОВАНИЕМ ЧУВСТВА ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К ГРУППЕ.

Уровни общения в группе:

- Эмоциональный
- Ценностно-мировоззренческий
- Поведенческий

В основе идентификации лежат механизмы *подражания, сличения и увлечения.*

3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБЩЕНИЯ

Управление – процесс организации любых воздействий, направленных на реализацию преследуемых целей.

Руководство – часть управленческой деятельности, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных.

Лидерство – процесс воздействия на людей, в системе неформальных отношений



Стиль руководства – совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных, а также манера исполнения этих методов

- *авторитарный*
- *демократический*
- *нейтральный*



СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД

Нет управленческих решений, годных на все случаи жизни.

Все зависит от конкретной ситуации, определяемой многими факторами.

- *условия жизнедеятельности группы,*
 - *характер решаемых задач,*
 - *квалификация исполнителей,*
 - *продолжительность совместной работы и т. д.*
-

4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС:	ФУНКЦИИ РУКОВОДЯЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
<ul style="list-style-type: none">• планирование• организация• руководство людьми• мотивация• контроль	<ul style="list-style-type: none">• стратегическая• организационная• коммуникативно-регулирующая• мотивационная• контролирующая

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ:

- проблема принятия решений,
 - проблема ограниченности времени,
 - проблема инновационной активности,
 - проблема наказания и поощрения,
 - ошибки каузальной атрибуции,
 - переоценка личностных факторов.
-

12 ТИПОВ «ТРУДНЫХ» ПОДЧИНЕННЫХ

1. ленивые,
2. злые,
3. беспомощные,
4. эмоциональные,
5. аморальные,
6. ожесточенные,
7. уклоняющиеся,
8. бесчувственные,
9. неумные,
10. самоуверенные,
11. запуганные,
12. занимающие оборонительную позицию.



ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА, СВЯЗАННЫЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ МОТИВАЦИОННОЙ ФУНКЦИИ

«Двухфакторная модель» трудовой мотивации

«внешние» факторы

- гарантии сохранения работы, социальный статус, условия труда, отношение начальника, зарплата, личный интерес к текущей работе

«внутренние» факторы

- трудовые успехи, признание заслуг, сам процесс труда, степень ответственности, служебный и профессиональный рост.

ТЕОРИЯ «ОЖИДАНИЙ»

- 1) ожидание того, что затраченные усилия дадут желаемые результаты;
- 2) ожидание того, что результаты повлекут за собой ожидаемое вознаграждение;
- 3) ожидаемая ценность вознаграждения.



Контроль должен быть **постоянным, объективным, оперативным, открытым**, но НЕ тотальным, бессистемным, формальным, не доведенным по результатам до исполнителей



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
