

В методических рекомендациях по выполнению ККР по организационному поведению предложены пять возможных гуманитарных технологий на выбор студента. На последней странице МР предложены несколько объектов воздействия, в том числе, можно выбрать любой объект по Вашему усмотрению.

Любая личность или организация характеризуется не только тем, ЧТО они делают, но и тем, КАК они это делают. Если “ЧТО” составляет содержание деятельности, то ”КАК” - способ деятельности или технологию. Можно сказать, что технология - это продуманная система того, какими средствами цель воплощается в конкретный результат. Существует большое разнообразие технологий. Предмет “Организационное поведение” предполагает изучение гуманитарных или человековедческих технологий - технологий самовыражения людей, самореализации их интеллектуальных и прочих качеств в среде конкретной организации.

Чем ниже гуманитарно-управленческая подготовка менеджера, тем беднее проявляется его личностно - деловой потенциал. Улучшение этой подготовки обеспечивает повышение производительности труда на 25 - 30 %, а в отдельных случаях - на 40 - 60 %.

Разработка человековедческих технологий требует большого объема информации, ее тщательного отбора, обращения к результатам новейших исследований. Многие бизнесмены Запада и Востока заинтересованы в овладении данными технологиями. Особенно преуспели в этой области менеджеры Японии.

Существуют два вида технологического проектирования - *нормативное* и *изыскательное*. **Первый** - проектирование на основе потребностей организации без учета ее возможностей. **Второй** - с учетом реальных возможностей организации, т.к. при проектировании чаще всего имеют дело с противоречиями между потребностями и возможностями. В данной работе рекомендуется первый вид проектирования - без ограничений по ресурсам.

Данная контрольная работа не предусматривает написания студентами реальной технологии по одному из заданных направлений. Цель работы - практическое знакомство с процессом и этапами проектирования организационных гуманитарных технологий.

Кроме того, будущий менеджер должен продемонстрировать свое умение работать с литературой гуманитарного профиля и использовать полученные теоретические знания в практической деятельности.

## 2. Требования к работе

Контрольная работа обязательно должна содержать:

- описание задания на проектирование;
- четкое описание организации, для которой осуществляется проектирование;
- четыре пакета стадий проектирования, состав и содержание которых определяется в соответствии с методическими указаниями. Все выводы, сделанные на СТАДИИ 1, должны иметь логическое обоснование с указанием источников исходной информации, на основе которых оно было построено;
- список использованной литературы.

Рекомендуемый объем работы - 15 - 17 страниц.

### 3.1. ПРЕДМЕТНАЯ ЛОГИКА ПРОЕКТИРОВАНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ЭТАПОВ ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Проектирование представляет собой ряд последовательно выполняемых этапов. Перечень стандартных этапов и их содержание приведены ниже. В данной работе не

предусматривается выполнение студентами всех пяти приведенных ниже стандартных этапов проектирования. Поэтому **параграф 3.1 представлен только для ознакомления**. При выполнении крз студентам следует использовать последовательность проектирования, представленную в параграфе 3.2.

### **Этап 1. Разработка теоретического обоснования технологии**

Содержание:

- концепция конкретной гипотезы;
- гипотеза осуществления технологии;
- ряд версий возможного достижения замысла;
- окончательный вариант направленности технологического процесса.

Приступая к проектированию, необходимо:

- тщательно изучить соответствующую научную литературу, фактический материал (результаты социологических, социально - психологических, этических, медицинских и т.д. исследований);
- провести консультацию со специалистами (для студента таким специалистом может считаться преподаватель).

На данном этапе проектирования проверяется умение будущего менеджера пользоваться интеллектуальными технологиями, его знания по научно - практическим дисциплинам, составляющим информационный банк управленческой гуманитарологии. При отработке логической цепочки “ концепция - гипотеза - версия - вариант” можно использовать компьютерное моделирование. Чем ближе к реальности будут описаны на первом этапе варианты поведения людей в организации, тем точнее могут быть построены технологические процедуры.

### **Этап 2. Разработка пакета процедур**

Человековедческие технологии в качестве этапов имеют ситуации. Фактически, это микромодель достижения прогнозируемых параметров, добившись которых можно перейти к построению следующей технологической ситуации.

На этом этапе рекомендуется обратиться к методу сценариев.

### **Этап 3. Разработка пакета технологического инструментария**

Инструментарием человековедческих технологий являются подходы, способы, приемы и средства. Здесь широко применяются психотерапевтические методы; этические; методы педагогики и права.

Классический набор гуманитарно-технологического инструментария составляют такие способы воздействия на людей, как подражание, внушение и убеждение, а также “заражение идеями”. Эти способы вербального и невербального воздействия хорошо представлены в социально-психологической и педагогической литературе. В этих технологиях могут быть задействованы элементы принуждения и наказания, но без применения попыток насилия.

Еще одним инструментом человековедческих технологий является деловая игра. Системообразующие элементы игры - ситуация, роль, связь.

### **Этап 4. Проектирование пакета критериев и методов замера результатов реализации замысла**

На этом этапе разрабатываются критерии и соответствующие им методы замера, благодаря которым возможно фиксирование технологических результатов, их сопоставления с контрольными показателями. Здесь могут быть использованы такие методы, как НАБЛЮДЕНИЕ, ИНТЕРВЬЮ, КОНТЕНТ-АНАЛИЗ. Когда объектом технологии выступает коллектив, то фиксирование его морально - психологического состояния осуществляется посредством анкетного опроса по таким показателям, как:

- гражданское самочувствие людей;
- общественное мнение;
- конфликтность.

### **Этап 5. Разработка пакета охраны здоровья, достоинства и прав человека**

Наличие этого этапа - обязательное условие правомерности внедрения любой человеческой технологии. Психологическое воздействие на другую личность может быть осуществлено только В ЗАКОННЫХ И ПРАВСТВЕННО ДОПУСТИМЫХ ПРЕДЕЛАХ, иначе можно нанести человеку психологическую или даже психическую травму, последствия которой могут быть совершенно непредсказуемы и трагичны.

Вариант проектирования задается преподавателем на основании Приложения 1.

### **3.2. СОСТАВ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА НА ПРИМЕРЕ СОЗДАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО НАПРАВЛЕННОМУ РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКА НОВИКОВА НИКОЛАЯ ПЕТРОВИЧА. ( Н.Н.)**

#### Этап 1

#### 1.1. Определение подвида технологии.

Для примера была выбрана технология индивидуальной работы по направленному развитию лидерских способностей работника Н.Н., чтобы он смог приобрести кроме формального лидерства качества неформального лидера в Маркетинговой службе предприятия.

ПРИМЕЧАНИЕ: подвид технологии выбирается студентами самостоятельно на основе Приложения 2.

1.2. Осуществляется подбор и анализ литературы по выбранной тематике (в нашем случае - по психологии и этике личности, по формальному и неформальному лидерству). По возможности проводится консультация со специалистами в данных областях.

1.3. Дается характеристика личности. Осмысливается информация о личности и ее морально - психологических качествах. Основные параметры информации **студент задает самостоятельно**. В описании личности (нескольких личностей) должны присутствовать следующие характеристики: пол, возраст, образование, культурные запросы, профессиональная квалификация, жизненный и деловой опыт, семья и круг товарищей, условия труда и быта, темперамент, характер, притязания - ожидания, ценностные и религиозно - этические ориентации; мнение людей, знающих данного человека, его личное мнение о себе самом.

1.4. Определение концепции (*формулирование предпосылки для создания технологии*).

#### **ТЕХНОЛОГИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ВЫСОКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА**

1. Бизнес и менеджер. Сост.: Дараховский И.С., Черноиванов И.П., Прехул Т.В. - М., 1992.
2. Булавкина О.В. Организационное поведение. Уч. пособие. – Тула: ТулГУ, 1999. – 100 с.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. - М., 1991.
4. Грачев М.В. Суперкадры. - М.: Дело, 1993, с. 10-103.
5. Красовский Ю.Д. Архитектура организационного поведения. Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 334 с.
6. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. - М., 1993.
7. Ньюстром П., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: Питер, 2001. - 447 с.
8. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления Пер. с англ. - М., 1986.
9. Ричи М., Мартин П. Управление мотивацией: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 2004. -

10. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. - М., 1992.
11. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера, М., 1992.

#### ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Булавкина О.В. Организационное поведение. Уч. пособие. – Тула: ТулГУ, 1999. – 100 с.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. - М., 1991.
3. Джордж Д., Джоунс Г. Организационное поведение. Основы управления: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 463 с.
4. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с англ. - М., 1990.
5. Иствуд А. Я Вас слушаю...: Пер. с англ. - М., 1984.
6. Карандашев В.Н. Основы психологии общения. - Челябинск, 1990.
7. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. - М., 1990.
8. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения. Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 334 с.
9. Лупьян Я. А. Барьеры общения, конфликты, стресс... - Минск, 1986.
10. Ньюстром П., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: Питер, 2001. - 447 с.
11. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления Пер. с англ. - М., 1986.
12. Шепель В.М. Управленческая психология. - М., 1984.
13. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера, М., 1992.
14. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М., 1994

#### ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО ОБАЯНИЯ

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Парфенов В.Н. Социально - психологический климат коллектива и личность. - М., 1993.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. - М., 1991.
3. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. - Л., 1991.
4. Джордж Д., Джоунс Г. Организационное поведение. Основы управления: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 463 с.
5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с англ. - М., 1990.
6. Иствуд А. Я Вас слушаю...: Пер. с англ. - М., 1984.
7. Карандашев В.Н. Основы психологии общения. - Челябинск, 1990.
8. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. - М., 1990.
9. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения. Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 334 с.
10. Лупьян Я. А. Барьеры общения, конфликты, стресс... - Минск, 1986.
11. Ньюстром П., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: Питер, 2001. - 447 с.

#### ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Парфенов В.Н. Социально - психологический климат коллектива и личность. - М., 1993.
2. Булавкина О.В. Организационное поведение. Уч. пособие. – Тула: ТулГУ, 1999. – 100 с.
3. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. - М., 1991.
4. Гришина Н.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе. - Л., 1991.

5. Джордж Д., Джоунс Г. Организационное поведение. Основы управления: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 463 с.
6. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с англ. - М., 1990.
7. Карандашев В.Н. Основы психологии общения. - Челябинск, 1990.
8. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. - М., 1990.
9. Красовский Ю.Д. Архитектура организационного поведения. Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 334 с.
10. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. - М., 1993.
11. Лупьян Я. А. Барьеры общения, конфликты, стресс... - Минск, 1986.
12. Ньюстром П., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: Питер, 2001. - 447 с.
13. Социально - психологические проблемы производственного коллектива. Отв. Ред. Шорохова Е.В., Кузьмин Е.С. и др. - М., 1983.
14. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера, М., 1992.

### ТЕХНОЛОГИИ ВЫРАБОТКИ НОРМАЛЬНОЙ РЕАКЦИИ ГРУППЫ НА НОВОВВЕДЕНИЯ

1. Акофф Р. Искусство решения проблем: Пер. с англ. - М., 1990.
2. Булавкина О.В. Организационное поведение. Уч. пособие. – Тула: ТулГУ, 1999. – 100 с.
3. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с англ. - М., 1990.
4. Джордж Д., Джоунс Г. Организационное поведение. Основы управления: Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 463 с.
5. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей: Пер. с англ. - М., 1990.
6. Красовский Ю.Д. Архитектура организационного поведения. Уч. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 334 с.
7. Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. - М., 1993.
8. Нововведения: стимулы и препятствия. - М., 1989.
9. Ньюстром П., Дэвис К. Организационное поведение: Пер. с англ. – М.: Питер, 2001. - 447 с.
10. Тачи Н., Деванн М.А. Лидеры реорганизации. - М., 1990.
11. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. - М., 1992.

#### 12. Варианты заданий на проектирование

|        | Объект воздействия (проектирования) | НАПРАВЛЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ |                                               |                                                     |                                         |                                                        |
|--------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|        |                                     | Формирование коллектива | Стимулирование высокой результативности труда | Повышение профессиональной пригодности руководителя | Развитие личностного баяния сотрудников | Выработка нормальной реакции персонала на нововведения |
| №<br>№ |                                     | 1                       | 2                                             | 3                                                   | 4                                       | 5                                                      |
| 1.     | Персонал коммерческого банка        | 1                       | 18                                            | 43                                                  | 25                                      | 34                                                     |
| 2.     | Продавцы универсама                 | 17                      | 2                                             | 19                                                  | 32                                      | 27                                                     |
| 3.     | Работники а/у                       | 38                      | 16                                            | 3                                                   | 20                                      | 44                                                     |

|     |                                               |    |    |    |    |    |
|-----|-----------------------------------------------|----|----|----|----|----|
|     | строительной организации                      |    |    |    |    |    |
| 4.  | Рабочие цветоводческого хозяйства             | 10 | 31 | 15 | 4  | 21 |
| 5.  | Зав.отделениям и в поликлинике                | 30 | 33 | 22 | 14 | 5  |
| 6.  | Бригада поваров в ресторане                   | 45 | 23 | 37 | 6  | 29 |
| 7.  | Бригада слесарей в автосервисе                | 24 | 42 | 7  | 28 | 13 |
| 8.  | Персонал службы маркетинга на обувной фабрике | 40 | 8  | 27 | 12 | 36 |
| 9.  | Персонал юридической консультации             | 9  | 26 | 11 | 35 | 41 |
| 10. | Группа проектировщиков в НИИ                  | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| 11. | ПО ЖЕЛАНИЮ                                    | А  | Б  | В  | Г  | Д  |

13. Примечание: номера вариантов указаны в поле таблицы.

#### **А. ТЕХНОЛОГИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЛОВОГО ЧЕСТОЛЮБИЯ**

Данные технологии классифицируются по следующим сочетающимся группам признаков:

1. демографические (пол, возраст, образование и т.д.);
2. производственно - отраслевые (профессия, отрасль, должность);
3. субъективная направленность (для индивидуума, для группы, для предприятия).

#### **Б. ТЕХНОЛОГИИ ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. объект руководства по числу подчиненных;
2. объект руководства по качественному составу подчиненных;
3. объект по сфере деятельности.

#### **В. ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОГО ОБАЯНИЯ**

Они классифицируются по следующим признакам:

1. пол;
2. возраст;
3. национальность и религиозные особенности;
4. субъективная направленность (человек или группа).

## **Г. ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВА**

1. по уровню иерархии (бригада, цех, отдел, предприятие, объединение);
2. по сфере деятельности.

## **Д. ТЕХНОЛОГИИ НОРМАЛЬНОЙ РЕАКЦИИ ГРУППЫ НА НОВОВВЕДЕНИЯ**

Эти технологии делятся по характеру нововведений на:

1. технические;
2. технологические;
3. организационные.

*Примечание: все параметры кроме тех, которые сформулированы в задании, задаются студентом самостоятельно.*