

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/379985>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Введение 3

Глава 1. Основные понятия и сущность взаимодействия личности и группы 5

Глава 2. Особенности поведения человека в современной организации 10

Глава 3. Коллективное поведение в организации 20

Заключение 28

Список использованных источников 30

Глава 1. Основные понятия и сущность взаимодействия личности и группы

В современном менеджменте для изучения связи между индивидуальностью и группой и определения основных понятий, необходимо провести первоначальный анализ и изучение сопутствующих терминов, чтобы разделить контекст. Ключевыми составляющими понимания взаимодействия личности и коллектива являются эти концепции. В рамках исследовательской работы следует уделить должное внимание установлению их взаимосвязи, а также провести тщательный анализ, сопровождающийся оценкой воздействия на работу и эффективность межличностного взаимодействия. Совмещение и комплексный подход к этим концепциям позволят получить более глубокое понимание современного менеджмента и его влияния на формирование коллективной динамики и достижения успеха.

Индивид, представляет собой отдельное существо, обладающее уникальными индивидуальными особенностями, которые могут быть присущи только данному конкретному индивиду. Важно отметить, что каждый человек является индивидом, исключительный в своем роде, с уникальным набором характеристик и качеств. Каждая особенность индивида определяет его уникальность и различает его от других людей. Эти индивидуальные особенности могут быть как психического, так и физического характера и формируются на основе генетической наследственности, индивидуального развития и взаимодействия социальных факторов. Следовательно, индивид является неотъемлемой частью человечества, внося свою уникальную ноту в общую мозаику гуманитарного разнообразия.

Развитие личности - это процесс формирования социально значимых психических свойств, отношений и действий индивида, которые определяют его поведение. Личность может быть определена как совокупность этих характеристик, формирующихся в течение ее развития.

Субъект представляет собой ключевой фактор целесообразной деятельности, обладающий необходимыми качествами и умениями для успешного достижения поставленных целей.

Индивидуальность - это сущность, определяющая индивида и выступающая в качестве его особого идентификатора. Отличия между людьми проявляются в их уникальных комбинациях физических, психических, социальных и культурных атрибутов.

Группа может быть определена как объединение определенного количества индивидов, которые активно взаимодействуют в рамках своей деятельности с целью достижения общих замыслов. Кроме того, участники группы воспринимают себя как единое целое, что подтверждает их взаимную интеграцию.

Коллектив представляет собой группу лиц, совместно занятых деятельностью в организации, объединенной общей целью и функционирующей в определенных рамках данной организации.

Психологическая профилактика - социально-психологические конфликты, возможные личностные и межличностные проблемы должны быть предупреждены, с целью содействовать полноценному психическому развитию личности.

Психологический климат представляет собой совокупность эмоциональных и психологических состояний, которые характеризуют коллектив и отражают общий настрой и уровень удовлетворенности работников разными факторами их жизнедеятельности внутри коллектива.

Современные организации обращают особое внимание на исследование индивидуальных аспектов поведения и взаимодействия участников группы, а также на общую групповую динамику. Для полного понимания этой проблематики необходимо учесть многочисленные факторы, оказывающие влияние на поведение сотрудников.

При трудоустройстве в организации между работником и работодателем заключается своеобразный контракт, где каждая сторона имеет свои ожидания. Работодатели ожидают, что сотрудники будут исполнять стандартные обязанности и решать типичные задачи, что, в свою очередь, влияет на их поведение. Сотрудники, в свою очередь, надеются получить соответствующее вознаграждение за свои усилия, участвовать в интересных и значимых задачах, а также иметь доступ к необходимым ресурсам, включая оборудование, обучение и эффективное руководство. Взаимное удовлетворение от ожидаемого поведения сотрудников и получаемой ими компенсации играет важную роль в формировании коллектива и его деятельности.

Управление организацией тесно связано с формированием групп и их влиянием на организационное поведение. В организационной структуре группы играют значительную роль, поскольку их составление основывается на неформальных связях и взаимодействии между сотрудниками. Для достижения высокой производительности и эффективности в выполнении сложных задач необходима хорошая интеграция внутри группы.

Немаловажно отметить, что личностные особенности каждого члена коллектива также оказывают влияние на результативность работы группы. Исследование взаимосвязи между личностью и коллективом важно для понимания работы организации и ее управленческого процесса. Это позволяет выявить факторы, которые способствуют эффективной деятельности группы, а также определить пути улучшения взаимодействия и коммуникации между участниками коллектива.

Кроме того, как отдельные личности, так и группы оказывают влияние на успех компании и другие аспекты ее деятельности. Таким образом, изучение их роли становится необходимым. Важно понимать, что индивиды объединяются в группы на основе организационной структуры и различных групповых интересов, основанных на неформальных связях.

Группа играет значительную роль в организационном поведении, так как хорошо интегрированная группа способна выполнить более сложные задачи и быть более продуктивной, чем отдельные индивиды. Поэтому изучение взаимосвязи личности и коллективного поведения является важной задачей в области управления организацией. Успех компании и другие ее аспекты в значительной мере зависят от индивидов и групп, которые ее составляют.

Управление организацией включает в себя множество факторов, одним из которых является взаимодействие между отдельными личностями и группами. Выявление и анализ этой взаимосвязи являются важными задачами в организационном контексте. Как показывает практика, успешность компании и ее деятельности напрямую зависит от роли, которую играют различные личности и группы. Отношения между ними и их взаимодействие имеют серьезное влияние на результаты и эффективность работы. Следовательно, для достижения успеха и роста организации необходимо изучать и понимать эту взаимосвязь и активно управлять ей. Взаимодействие между личностями и группами может привести как к положительным результатам, так и к проблемам, поэтому эффективное управление этим процессом является одной из важных задач управления организацией.

В области управления организацией важно осознавать, что эффективность в решении сложных задач может быть достигнута благодаря хорошей интеграции групп, формирующихся на основе организационной структуры и неформальных связей. Исследования в этой области подчеркивают значимость понимания роли как личности, так и коллектива. Воздействие отдельных личностей и групп на успех компании и другие аспекты ее деятельности в организационном контексте является важной темой исследования. Важно анализировать взаимосвязь между личностями и группами, а также определить их роль в достижении организационных целей. Следует отметить, что успешная интеграция групп основывается на структуре организации и неформальных связях, что позволяет более эффективно справляться со сложными задачами. Исследование в области управления организацией включает в себя неотъемлемую составляющую - понимание значения личности и коллектива. Такая важность исследования объясняется тем, что оно способно внести значительный вклад в понимание процессов, происходящих в организации, а также определить успешность ее функционирования. Это позволяет раскрыть истинные значения и роли, которые играют личность и коллектив в достижении целей организации. Понимание и анализ этих составляющих открывает новые пути для эффективного управления и повышения производительности.

1. Ансофф И. Стратегическое управление. Классическое издание. - СПб.: Питер, 2019. — 344 с.
2. Аптер, Майкл За пределами черт личности. Реверсивная теория мотивации / Майкл Аптер. — М.: Медиа, 2019. — 112 с.
3. Бардиер Г.Л. Бизнес-психология: моногр. / Г.Л. Бардиер. — М.: Русская Христианская Гуманитарная

Академия (РХГА), 2021. — 696 с.

4. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. Пособие для руководителя / Том Бойделл. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 204 с.
5. Гулицкая В. И. Теоретические аспекты рассмотрения социально-психологического климата в коллективе организации / В. И. Гулицкая. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 38 (328). — С. 180-183. — URL: <https://moluch.ru/archive/328/73623/> (дата обращения: 17.10.2023).
6. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. — М.: Магистр, 2015. — 464 с.
7. Капустина А. Н. Социальная психология личности. В 2 частях. Часть 1 / А.Н. Капустина. — М.: Издательство СПбГУ, 2017. — 144 с.
8. Карташова, Л. В. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова Т.О. Соломанидина. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 384 с.
9. Кирхлер Э. Принятие решений в организациях: Психология труда и организационная психология. Т.4, / Э. Кирхлер, А. Шротт. — М.: Гуманитарный центр, 2009. — 176 с.
10. Кирхлер Эрих Шротт Андреа Психология труда и организационная психология. Том 4. Принятие решений в организациях; Гуманитарный центр — Москва, 2019. — 176 с.
11. Колесников, В. Н. Лекции по психологии индивидуальности / В.Н. Колесников. - М.: Институт психологии РАН, 2019. — 224 с.
12. Кэттелл Раймонд Психология индивидуальности. Факторные теории личности / Раймонд Кэттелл , Ганс Айзенк , Гордон Оллпорт. — М.: Прайм-Еврознак, 2018. — 128 с
13. Маленов А А; Маленова А Ю Психологический Практикум "Мышление И Речь". Диагностика Интеллекта: Учебно-Методическое Пособие / Ю Маленов А А; Маленова А. — Москва: Огни, 2018. — 472 с.
14. Немов Р. С. Общая психология. Том 3. Психология личности / Р.С. Немов. — М.: Юрайт, 2020. — 752 с.
15. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. — 1981. — 192 с.
16. Регнет Э. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления. — М.: Гуманитарный центр, 2019. — 408 с.
17. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. — СПб: Питер, 2017. — 718 с.
18. Семиков В.Л. Организационное поведение / В.Л. Семиков. — М.: Рид Групп, 2017. — 844 с.
19. Сидоренков А. В. Социальная психология малых групп; Феникс — Москва, 2012. — 384 с.
20. Сурков, С. А. Люди на работе. Учебник по организационному поведению / С.А. Сурков. — М.: Дело и сервис, 2016. — 304 с.
21. Толочек В.А. Психология труда / В.А. Толочек. - СПб.: Питер, 2019. — 480 с.
22. Чалдини Роберт Психология влияния / Роберт Чалдини. — М.: Эксмо, 2017. — 760 с.
23. Чикер В. А., Почебут Л. Г. Организационная социальная психология //СПб.: Речь. — 2022. — 298 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/379985>