

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://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/140540>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Организационное поведение

Введение 3

1 Определение коллектива как социальной группы 4

2 Роль социальной группы в развитии социума и формировании личности 7

3 Трудовой коллектив 9

4 Функции коллективного труда 10

5 Трудовой коллектив с точки зрения фордизма 12

6 Трудовой коллектив и гуманизация труда 15

Заключение 16

Список используемой литературы 17

Введение

На протяжении всей истории человечества для достижения своих целей и решения вопросов люди объединялись в группы. Если люди были заняты трудовой деятельностью, в группах происходило регулирование отношений между людьми, распределение трудовой нагрузки, наблюдалась договоренность об условиях и содержании труда. Всегда в группах люди будут ссориться, конфликтовать, понимать или не понимать друг друга.

В начале прошлого столетия, когда психология была уже признанной наукой, начинается активное применение научного знания в области психологии в жизнедеятельность людей [4, с. 54].

Большую часть своей жизни люди посвящают работе. И крайне важно, поэтому, применение знаний психологии в промышленности, торговле и других сферах труда, в структуре государственного управления, где люди объединяются в формализованные системы социума – организации. Практический запрос потребовал от психологической науки для начала интегрировать все аккумулированное знание, которое было бы полезным для топ-менеджеров, работников организаций. Это знание носит название «организационная психология». В ней отражается практическое применение научного психологического знания.

Целью данной работы является рассмотрение вопроса трудового коллектива в организационном поведении.

Задачи:

- рассмотрение сущности коллектива как социальной группы;
- описание роли социальной группы в развитии социума и формировании личности;
- изучение трудового коллектива;
- описание функций трудового коллектива;
- рассмотрение трудового коллектива с точки зрения фордизма, современной гуманизации труда.

1 Определение коллектива как социальной группы

Сам термин «коллектив» берет свое начало от латинского «collectivus» и представляет собой относительно небольшую социальную группу, которая интегрирует людей, которые заняты решением определенной задачи в обществе. Коллективы можно дифференцировать на трудовые, военные, спортивные, ученические и пр.[1, с. 99]

Первопричиной формирования направленности на ведущую роль коллектива была неверное понимание постоянной нацеленности общества к сотрудничеству и различным формам интеграций. Такая устремленность была всегда. Но общим у тенденций к интеграции и собственно коллективностью было только внешнее проявление - форма.

Коллектив представляет собой понятие, которое было заимствовано и развито марксизмом из философии социальных утопистов и суть здесь не в термине, а в той идее, которая заложена в нем. Еще у Т.

Кампанеллы (1568 - 1639гг.) в утопии «Город солнца» мы находим расшифровку этого термина «collectivus»

- собирательный.

Понятие коллектива тесно связано с понятием социальной группы.

Р. Мертон (1968) определил основные черты социальных групп. Для начала рассмотрим, как определяет Мертон группу. Последняя представляет у него совокупность людей, которые взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к группе и считаются ее членами, если рассматривать точку зрения других людей [1, с. 97].

Основные черты групп:

- 1) Конкретный тип взаимодействия между членами группы (братство, клуб, организации женщин и пр.);
- 2) Чувство принадлежности у членов группы к данной общности;
- 3) Идентичность, если рассматривать точку зрения посторонних. Если мы говорим про групповую идентичность, то она является устойчивой. Например, если мы встретим человека и узнаем, что он является членом секты, то мы предположим, что именно группа оказывает на него воздействие. Мы будем полагать, что именно группа определяет действия данного человека.

Выделяют следующие виды социальных групп:

- 1) Первичные;
- 2) Вторичные.

Рассмотрим первичные группы. Такие группы включают в себя небольшое количество людей, между которыми установлены определенные взаимоотношения, которые базируются на индивидуальных особенностях. Такие группы, как правило, невелики – потому, что в больших группах сложно установить непосредственные, личные отношения между всеми членами.

В 1909 году Чарльз Кули впервые вводит понятие первичной группы, рассматривая ее с точки зрения семьи, где складываются устойчивые эмоциональные отношения.

Уже после социологи стали применять термин «первичные группы» при изучении любой группы, для которой характерны тесные личные отношения, которые характеризуют сущность данной группы. Такие группы формируются на базе появления более или менее постоянных тесных контактов между несколькими людьми. Также такие группы могут сформироваться при распаде какой-либо вторичной социальной группы. Иногда бывает так, что ряд первичных групп формируется и функционирует в пределах определенной вторичной социальной группы.

В малых группах количество людей равно 2-10, редко – больше. Такая группа позволяет хорошо сохранять социально-психологические контакты ее членов. Эти контакты могут часто касаться существенных моментов жизни членов группы, их деятельности [4].

Также первичная группа может включать в себя группу друзей, знакомых или группу людей определенной профессии. Люди, например, работая на одном заводе, устанавливают между собой межличностные контакты, которые отличаются психологической гармонией и общим интересом в чем-либо. Первичные группы играют большую роль при создании ценностных ориентаций, при определении особенностей поведения и деятельности ее членов. Роль первичных социальных групп может быть более значительной, чем роль вторичных социальных групп и средств массовой информации. Первичные группы формируют специфическую социальную среду, которая воздействует на личность.

Теперь рассмотрим особенности вторичных социальных групп. Данные социальные группы формируются людьми, между которыми нет эмоциональных отношений. Взаимодействие таких людей связано со стремлением к достижению определенных целей. Главное в таких группах – не личностные качества членов, а способность выполнять определенный функционал.

Во вторичной социальной группе все члены обладают определенным функционалом, очень мало знают друг о друге. Как правило, между ними нет тесных эмоциональных взаимоотношений, которые характерны для членов семьи и друзей. Как пример – это производственные отношения, связанные с трудовой деятельностью.

- 1) Блинов А.О. Искусство управления персоналом./ А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2016. – 411 с.
- 2) Иванова В. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности в зарубежных странах / В.Иванова // Человек и труд. — 2016. — №10. С. 29
- 3) Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие/Н.И. Кабушкин. – 10-е изд., стер. – М.: Новое знание, 2017
- 4) Карташова Л.В. Организационное поведение: учебное пособие.-М.: ИНФРАМ, 2016.
- 5) Мизлеева Г.С. Организационная культура: взгляд изнутри// Справочник по управлению персоналом. – 2016. -№3. – С.14-32
- 6) Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин.- 3-е изд., перераб. и доп.-М.: НИЦ Инфра-М, 2016.

- 7) Перфильева, М.Б. Гуманизация труда как условие эффективности деятельности организации. / М.Б. Перфильева // Известия Саратовского университета. – 2016. – №1. – с. 17.
- 8) Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: Изд-во МГУ, 2017
- 9) Шпотов Б.М. Генри Форд: жизнь и бизнес / Б.М. Шпотов. – М.: КДУ, 2013.

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://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/140540>