

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/kontrolnaya-rabota/398316>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Психология

Введение.....	3
Тема 1. Социально-психологические характеристики команды.....	4
1. Основные задачи психологии командной работы и лидерства.....	4
2. Понятие «команда», ее виды и закономерности формирования.....	5
3. Оценка эффективности командной работы.....	7
4. Влияние взаимоотношения сотрудников на результаты командной работы.....	9
Тема 11. Понятие командообразования.....	11
1. Понятие «Команда» в психологической науке.....	11
2. Этапы формирования команды.....	11
3. Оценка эффективности команды.....	13
4. Тренинги командообразования.....	14
Тема 21. Теоретические основы лидерства и руководства.....	17
1. Основные теории лидерства.....	17
2. Психологический портрет лидера.....	19
3. Стили лидера.....	20
4. Роль лидера в команде.....	21
Заключение.....	23
Список использованных источников.....	24

Введение

Команда – это несколько человек, имеющих, как правило, разную квалификацию и объединяющихся для выполнения общей работы. На производстве команда отличается от бригады тем, что результаты ее работы не являются механической суммой труда ее членов. Это своего рода мозаика, в которую каждый человек внес собственную неповторимую лепту. Общий результат командной работы можно увидеть лишь в целостном виде.

Роль командной формы работы или организации труда оказывается настолько большой, что ряд ученых говорит о своего рода революции в организации производства. Например, известный теоретик менеджмента Р. Дафт писал, что в корпоративной Америке началась «тихая» революция. Она характеризуется тем, что все большее количество компаний переходят к использованию командных принципов организации труда. Концепция командной работы стала определять новый облик организаций. Так, было проведено исследование 200 компаний из списка «500 лучших компаний» журнала Fortune. Результаты опубликовали в статье под красноречивым названием «Команда как главный герой», где убедительно доказывались преимущества командной работы перед суммарными усилиями одного человека, даже если он квалифицирован и трудолюбив.

Командная форма организации труда является настолько эффективной, что начинает вытеснять великое изобретение Генри Форда (конвейер в массовом производстве). Например, в автомобильном гиганте Volvo вместо сборочного конвейера весь цикл сборки автомобилей теперь осуществляют специальные сборочные команды. В этом случае результат перестает быть безликим, поскольку в паспорте изделия указывается конкретная команда, которая его собрала.

Тема 1. Социально-психологические характеристики команды
1. Основные задачи психологии командной работы и лидерства

Командная работа и лидерство являются ключевыми элементами успешного функционирования любой организации. Однако, для того чтобы команда работала эффективно, необходимо учитывать психологические аспекты взаимодействия между членами команды и лидером.

Задачи психологии командной работы и лидерства:

- формирование команды. Одной из основных задач психологии командной работы является формирование команды. Для этого необходимо учитывать личностные особенности каждого члена команды, его потребности, цели и мотивацию. Кроме того, необходимо определить роли каждого члена команды и обеспечить их взаимодействие;
- развитие команды. Команда должна постоянно развиваться и совершенствоваться. Для этого необходимо проводить тренинги и семинары, направленные на развитие навыков коммуникации, конфликтологии, управления временем и т.д. Кроме того, необходимо обеспечить мотивацию членов команды и поддерживать их эмоциональное состояние;
- решение конфликтов. Конфликты могут возникать в любой команде, и задача психологии командной работы заключается в их разрешении. Для этого необходимо учитывать личностные особенности каждого члена команды, а также причины конфликта. Необходимо проводить медиации и тренинги по конфликтологии, чтобы обеспечить эффективное решение конфликтов.
- управление изменениями. Команда должна уметь адаптироваться к изменениям внутри и вне организации. Для этого необходимо проводить тренинги по управлению изменениями, а также обеспечивать коммуникацию между членами команды и лидером;
- определение стилей лидерства. Лидер должен определить свой стиль лидерства, который будет соответствовать целям организации и потребностям команды. Существуют различные стили лидерства, такие как демократический, авторитарный, трансформационный и др.;
- развитие лидерских качеств. Лидер должен постоянно развивать свои лидерские качества, такие как умение мотивировать, вдохновлять и управлять командой. Для этого необходимо проводить тренинги и обучение по лидерству;
- управление конфликтами. Лидер должен уметь эффективно управлять конфликтами в команде. Для этого необходимо учитывать личностные особенности каждого члена команды, а также причины конфликта. Необходимо проводить медиации и тренинги по конфликтологии, чтобы обеспечить эффективное решение конфликтов;
- управление изменениями. Лидер должен уметь адаптироваться к изменениям внутри и вне организации. Для этого необходимо проводить тренинги по управлению изменениями, а также обеспечивать коммуникацию между членами команды и лидером .

2. Понятие «команда», ее виды и закономерности формирования

Команда – это небольшая по численности группа людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей целям каждого, имеющих взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за конечный результат.

Команда выступает как особая форма организации совместной деятельности, благодаря которой участники имеют общее видение проблемы и проявляют максимальную заинтересованность в ее разрешении.

Основными признаками команды являются следующие:

- четко обозначенные границы команды;
- личная заинтересованность участников команды в успехе;
- проявление положительного эффекта синергии;
- наличие командных ролей, обуславливающих структуру социальной системы;
- полная ответственность за конечный результат;
- открытость и честность участников команды;
- определенная автономия команды при осуществлении совместной деятельности;
- численность членов команды (3–12 человек);
- положительный социально-психологический климат .

Выделяют три вида команд:

1. Команды решения проблем. Главное внимание команды уделяется решению существующих проблем. Участники команды действуют согласно конкретным рабочим заданиям, а не заранее распределенным ролям. Работа в такой команде требует высокого уровня доверия друг другу.

1. Александров, Д. Как стать лидером: что нужно уметь и какой стиль управления выбрать / Д. Александров // РБК Тренды. – 2022. С. 49-55.

2. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для вузов. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 311 с.

3. Крутикова Н.Ф. Роль лидера в команде // Государство, общество, личность: история и современность: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 28-29 апреля 2021 года. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2021. С. 77-80.
4. Киреев А.С. Развитие лидерских качеств менеджера среднего звена / А. С. Киреев, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова // Молодежь и наука. 2022. № 2. С. 243-249.
5. Спивак В.А. Основы лидерства: учебник для среднего профессионального образования. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 395 с.
6. Юрген, Аппело Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами / Аппело Юрген; перевод А. Олейник. - Москва: Альпина Пабlishер, 2018. - 536 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://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/398316>