

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/otchet-po-praktike/43862>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Психология менеджмента

Оглавление

Задание 1.	3
Задание 2.	9
Задание 3.	22
Задание 4.	24
Задание 5 .	26
Задание 6.	28
Задание 7.	30
Литература	37

Ранее считалось, что конфликт в организации или группе -это признак слабого и неэффективного управления, а также результат малоэффективной деятельности.

В настоящее время все больше психологов и социологов склоняются к тому, что иногда конфликты даже в наилучшем образом организованном коллективе вполне возможны.

По мнению Д. Майерса, «конфликты случаются тогда, когда люди не согласны с оценками своих вкладов и сомневаются в справедливости своих вознаграждений». Это касается прежде всего производственных конфликтов, хотя в психологическом смысле это может относиться и к любым другим видам конфликтных ситуаций.

Психологическими причинами возникновения конфликтов на производстве могут стать конфликтогенные личности. Выделяют несколько наиболее конфликтогенных типов работников.

- «Реактивные» субъекты -это люди, у которых реакция в ответ на происходящие события или на обращенные к ним слова и действия возникает стремительно, мгновенно. Они импульсивны в своих проявлениях, вспыльчивы и гневны, их поступки и высказывания часто поспешны и не отличаются продуманностью (не успел подумать, а уже высказал свое мнение и отношение -среагировал). Как правило эмоции у таких людей сильные, яркие, «захлестывающие», неконтролируемые, чрезмерные. Даже по незначительным поводам такие люди создают вокруг себя такой накал эмоций, чем сильно утомляют окружающих.

Если они вдобавок обладают повышенной раздражительностью и агрессивной реакцией на критику и несогласие с ними, то все эти качества могут стать мощным источником конфликтов.

- Ранимые и чувствительные люди обладают как правило повышенной тревожностью, обидчивостью, мнительностью, пессимизмом и опасениями по поводу возможного недоброжелательного отношения к ним со стороны других людей.

Они могут увидеть несправедливость, подвох, негативизм и неодобрение там, где их совсем нет. Они готовы бесконечно обсуждать эту тему с окружающими, вовлекая их в свои проблемы, или же замыкаются, уходят в себя, в свою обиду и молча страдают «от несправедливости и непонимания» окружающих.

- Критичные и категоричные люди как правило имеют обо всем готовое и «единственно правильное» суждение. Они заранее знают, как нужно поступать в том или ином случае, и готовы учить всех и каждого, как вести себя, что думать и говорить, не замечая, однако, что все это выводит из себя (из равновесия) окружающих.

- Эмоционально незрелые личности («взрослые дети») как правило не умеют контролировать свои эмоции, которые преобладают над рассудком, или проявлять их естественно и в соответствии с обстоятельствами. Их недостаточная социальная зрелость проявляется в предъявлении высоких требований к окружающим, перекалывании на других своей доли ответственности, недостаточной критике собственных поступков и высказываний, преувеличении роли обстоятельств и людей в собственной жизни.

- Личности с неразвитыми навыками общения -это люди, которые плохо владеют общепринятыми стандартами (нормами и правилами) общения: они не здороваются при встрече, не смотрят в глаза собеседнику, не проявляют к нему интереса во время общения и т.п.
- Плохо воспитанные люди -это как правило люди, склонные к нецивилизованным, грубым и вульгарным формам выражения своего недовольства, несогласия или протеста, часто сознательно пренебрегающие общепринятыми моральными нормами поведения и общения.
- Люди с деформацией личности -это люди с дисгармоничной личностной организацией, которая приводит к неадекватному восприятию себя и окружающих людей и соответственно к неадекватному отношению. Для них характерна озлобленность по отношению к другим, некритичность в оценке собственных действий и поступков, резкое несовпадение представлений о себе с истинным личностным обликом, необоснованное опасение скрытого негативизма, обмана и «происков» со стороны других людей. Все это, естественно, чрезвычайно негативно отражается на процессе взаимодействия и общения с другими людьми.
- Психически нездоровые люди как правило чаще всего проявляют неадекватное поведение и конфликтность в отношениях с другими людьми. В наиболее острых случаях требуется вмешательство психиатра.

Все вышеперечисленные типы людей вносят напряженность в отношения в коллективе и многократно повышают вероятность возникновения конфликтов.

#### Задание 4.

Мармалато.ру открылся в декабре 2001 года. В то время его торговый зал располагался только на первом этаже, в помещении, которое раньше занимала гостиница Барнаул. С самого начала работы Мармалато.ру была сделана ставка на продажу оригинальной одежды, и аксессуаров дизайнеров, которых принято называть авангардными: бельгийца Дирка Биккембергса, Чарутти, Айсберг, Гесс и т.п.

В 2001 году для Барнаула, в котором уже открылись магазины известных марок Высокой моды, такая одежда была в новинку. Однако интерес к ней быстро возрастал, и очень быстро магазин приобрел постоянных покупателей, среди которых много представителей арт-богемы Барнаула.

И хотя одежда, продающаяся в магазине, с первого взгляда может показаться чересчур оригинальной, Мармалато.ру не забывает и о тех, кто любит спокойный стиль – от классического до спортивного.

Через год (в декабре 2002 г.) в городе Барнауле открылась галерея Аркада, где бутик Мармалато.ру открыл свой отдел, позволивший значительно расширить ассортимент магазина и предложить клиентам не просто модную одежду, а стиль жизни. Список дизайнеров, чьи коллекции продаются в магазине, все время меняется и пополняется новыми именами, которые Мармалато.ру открывает для российских покупателей. Те, кто делают здесь покупки, доверяют вкусу «Мармалато.ру», и рекомендациям продавцов-консультантов, зная, что даже малознакомое имя не случайно попало в поле зрения его сотрудников и достойно внимания посетителей магазина.

Сотрудники магазина, занимающиеся отбором и закупками новых коллекций, отобрали коллекции новых дизайнеров, стиль одежды которых это уличная мода 80-х, в сезоне 2005 года — это наиболее популярный стиль одежды.

Начиная с весны-лета 2005 года в коллекции присутствовала новая линия Upgrade Green (продвинутый зеленый). Модели этой линии выполнены на пике последних модных тенденций с зелеными строчками, разнообразными принтами и продаются в специальных стильных сумках.

Используется множество элементов декора: контрастные подкладочные ткани, разные по форме и цвету болты и заклепки, как на джинсах, так и на трикотаже, аппликации из бисера кислотных цветов, стразы, пайетки, цветные строчки, вышивка, принты. В джинсовых изделиях широко используются элементы стиля винтаж: заломы, потертости, заплатки, необработанный край. Высокое качество и комфорт изделий выступают как сами собой разумеющиеся. Люди с достатком выше среднего приобретают в бутике одежду, ремни, сумки, бижутерию. В канун праздников сюда любят приходить за оригинальными подарками для своих близких и друзей.

Осуществляя свою деятельность, высшее руководство бутика «PEPER» принимает различные управленческие решения.

На предприятии работает около 20 человек. Кадровый состав бутика – это директор, главный бухгалтер, продавцы-консультанты, швея.

Текучесть кадров очень маленькая. Заработная плата выплачивается своевременно. Заработная плата персонала зависит от объема продаж, процент с продаж составляет 1,4 %, в среднем зарплата продавца составляет 7000-8000 тысяч рублей.

#### Литература

1. Альбрехт К. Стресс и менеджер. М.: Дело, 2014г, 366 стр.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 2005г., 207 стр.
3. Блэих Р., Мутон Дж. Психология менеджмента. М.: Академия, 2006г., 289 стр.
4. Вергилес Э.В. Возникновение и разрешение конфликтных ситуаций в организации./ Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. - М., 2003. - 26 стр.
5. Володько В.Ф. Основы менеджмента: Учеб. пособие для вузов.- Мн: Адукация и выживание, 2006.- 304 стр.
6. Горанчук В. В. Психология делового общения и управленческих воздействий. СПб: Нева, 2005г., 143 стр.
7. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство «ЭКСМОС». 2005. - 320 стр.
8. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. - 352 стр.
9. Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С. Введение в общую теорию конфликтов. В 3-х томах. М., 2006г. - 2005стр.
10. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. - Издательства: «Авалонъ», «Азбука-классика», 2006. - 256 стр.
11. Зигерт Вернер. Руководить без конфликтов. М., Экономика, 2005г., 506 стр.

*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/otchet-po-praktike/43862>*