



**Кемеровская государственная
медицинская академия**

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания
и контрольные задания для студентов
по специальности 040600 «Сестринское дело»

Кемерово - 2004

ГОУ ВПО КЕМЕРОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МЕДИЦИНСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Методические указания
и контрольные задания для студентов
по специальности 040600 «Сестринское дело»

Кемерово 2004

Понятие организации, типы организационных образований в обществе, их назначение и специфика. Понятие эффективности организации, способы её измерения, влияние процесса управления на эффективность организации. Элементы внутренней среды организации (цель, структура, технология, управление, персонал, финансы, организационная культура), их значение для процесса управления. Жизненный цикл организации, механизмы групповой динамики. Влияние стадии развития организации на управление, в частности на управление персоналом. Малая социальная группа (младший и средний медицинский персонал отделения) как социально-психологическая единица организации (медицинского учреждения). Групповая динамика механизмы, способы использования в процессе управления.

ТЕМА 2. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ (1 час)

Оценка и планирование потребности в персонале. Методы составления требований для отбора персонала (профессиограмма, психограмма). Формирование штата и его комплектование: набор персонала внешние и внутренние источники набора, методы отбора персонала, специфика отбора руководителей и методы формирования команд. Адаптация и обучения персонала. Ориентация нового работника в организации, программа адаптационных мероприятий. Определение потребности в обучении и обучение персонала, специфика и способы обучения взрослых. Понятие, типы, планирование карьерного роста, система поддерживающих мероприятий. Оценка и аттестация персонала. Цели оценки деятельности персонала, виды и методы оценки, способы проведения и нормативная регламентация процесса аттестации персонала. Система оплаты и стимулирования труда: основные концепции мотивации трудовой деятельности, средства и модели стимулирования медицинского персонала (материальные и нематериальные).

ТЕМА 3. ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОММУНИКАЦИЯ. ПСИХОЛОГИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА (2 часа)

Понятие внутриорганизационной коммуникации, её влияние на процесс управления и успешность деятельности организации (медицинского учреждения). Способы психологического сопровождения внутриорганизационной коммуникации и предотвращения деструктивных форм её развития (слухи). Имидж руководителя как составная часть культуры общения.

Природа и причины внутриорганизационных конфликтов, их конструктивные и деструктивные функции. Типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Способы разрешения внутриорганизационных конфликтов. Психология переговорного процесса. Стили ведения переговоров, правила их подготовки и реализации. Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы её преодоления.

ТЕМА 3. ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ КОММУНИКАЦИЯ. ПСИХОЛОГИЯ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА (2 часа)

Теоретические вопросы:

1. Понятие, виды, особенности внутриорганизационной коммуникации. Коммуникационные сети и стили. Способы организации и управления внутриорганизационной коммуникацией.
2. Переговорный процесс. Особенности, способы организации и проведения.
3. Понятие конфликт. Признаки и виды конфликта.
4. Особенности внутриорганизационных конфликтов. Способы урегулирования внутриорганизационных конфликтов.

Темы докладов:

1. Медиаторские техники при разрешении внутриорганизационных конфликтов.

Практические задания:

1. Проанализировать систему внутриорганизационной коммуникации в одной из организаций (по выбору обучающихся)
2. На основе схемы анализа конфликта опишите, проанализируйте и предложите способ разрешения одного внутриорганизационного конфликта.

Задания для самостоятельной работы на занятии

Задание № 1.

Для западных сообществ (Холл, 1966) идентифицировано четыре зоны, размеры которых зависят от степени близости отношений между людьми:

- а) интимная дистанция варьируется от прямого физического контакта до 20 см от тела партнера;
- б) личная дистанция - в пределах от 45 см до 1,2 м, позволяющая людям находиться друг от друга на расстоянии вытянутой руки;
- в) социальная дистанция варьируется от 1,2 до 3,5 м, при которой возможность физического соприкосновения заменяется голосовым контактом;
- г) публичная дистанция более 3,5 м, устанавливается на публичных собраниях и пр.

Установите наиболее удобную для вас дистанцию с 1-3 студентами из вашей группы. Меняется ли эта дистанция в зависимости от партнера, которого вы выбрали?

Задание № 2.

Выберите себе партнера и побеседуйте, расположившись:

- а) напротив друг друга;
- б) боком друг к другу (через угол стола);

приводящее к столкновению, а событие непосредственно вызывающее открытое столкновение называется поводом конфликта.

3. Позиции и интересы. Позиция - точка зрения участника конфликта на затронутую проблему, выражаемое им несогласие, предъявляемые претензии, неудовлетворённость и т. д. Например, если два человека сидят у раскрытого окна и один из них требует закрыть окно, то требование закрыть окно будет позицией, а стремление избавиться от сквозняка - интересом. Т.о., зная интересы участников можно предложить множество вариантов разрешения конфликта. Именно интересы являются основной плоскостью поиска соглашения между сторонами.
4. Тактики, используемые конфликтующими сторонами в процессе взаимодействия.
5. Отношения между участниками конфликта. Опыт отношений между сторонами и существующая на данный момент ситуация взаимодействия может серьёзно повлиять на разрешение конфликта.

Темы контрольных работ по курсу «Психология управления»

1. Особенности личности руководителя (на примере медицинского учреждения).
2. Гендерные факторы выбора стиля управления.
3. Жизненный цикл организации (на примере медицинского учреждения). Особенности персонала на каждом из этапов развития
4. Организационная культура. Понятие, виды, значение для эффективности, способы модификации (на примере медицинского учреждения).
5. Имидж руководителя как составная часть культуры общения медицинского персонала.
6. Основные проблемы личности руководителя, профессиональные требования к руководителям (на примере медицинских учреждений).
7. Управленческое общение, его формы и принципы.
8. Малая социальная группа (младший и средний медицинский персонал отделения) как социально-психологическая единица организации (медицинского учреждения): групповая динамика.
9. Оценка и планирование потребности в персонале. Методы составления требований для отбора персонала (профессиограмма, психограмма).
10. Система оплаты и стимулирования труда: основные концепции мотивации трудовой деятельности.
11. Средства и модели стимулирования медицинского персонала (материальные и нематериальные).
12. Понятие внутриорганизационной коммуникации, её влияние на процесс управления и успешность деятельности организации (на примере медицинского учреждения).
13. Природа и причины внутриорганизационных конфликтов, их конструктивные и деструктивные функции.

Отпечатано редакционно-издательским отделом
ГОУ ВПО КемГМА Минздрава России

650029, Кемерово,
ул. Ворошилова, 22а.
Тел./факс. +7(3842)734856;
epd@kemsma.ru



Подписано в печать 29.04.2004
Гарнитура таймс. Тираж 100 экз.
Усл. печ. листов – 0,8

Отпечатано с готового оригинал-макета
Лицензия ЛР №21244 от 22.09.97