**Содержание контрольной работы по дисциплине «Организационная психология и психология управления»**

1. Выберите 1 - 2 кейса из предложенных: **Бригада бурильщиков», «Молодой руководитель», «Непокорная»** и в свободной форме предложите обоснование Вашего ответа, проанализировав различные психологические аспекты организационного поведения участников кейса.

2. **В кейсе «На час»** выберите наиболее эффективный вариант и обоснуйте.

**Кейсы для 1 задания**

**Кейс «Бригада бурильщиков»**

Организация отправила на разработку нового нефтегазоносного месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера, прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех - золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков.

Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормально!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца.

**Что делать молодому руководителю?**

На мой взгляд, бригада не воспринимает молодого руководителя как начальника, чьи обязанности необходимо выполнять. Скорее всего, это связано с выбором типа руководства, начальник лоялен и изначально не сформировал установку «начальник-подчиненный». Для начала необходимо поговорить с бригадой, объяснить что у каждого из нас есть свои задания, которые необходимо выполнять и в следствии получать за это материальные средства, акцентируя внимания на том,что не выполняя работу будут утеряны денежные средства и коллектив пострадает. Также необходимо объяснить важность задания, так как если бригада была направлена на разработку, значит в ней уверенно руководство и ждет эффективность результата. Предложить один из вариантов того, что бригаде будет лучше для начала выполнить работу, а потом заниматься своими делами, ссылаясь на то, что тогда не будет возникать конфликтов по поводу сроков выполнения задания. Если же данные стратегии не повлияют, необходимо применить некоторые меры.

Например:

-четко нормировать рабочий день

-изменить стиль руководства молодому специалисту

-применят санкции за невыполнение работы(штрафы и пр)

-обратится к вышестоящему руководству

**Кейс «Непокорная»**

Вы являетесь главным бухгалтером организации. Ваша подчиненная - бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, так как зарплата – единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя.

**Как Вы поступите с Раисой?**

Для начала необходимо поговорить и выяснить причину невыполнения назначенных обязанностей. В дальнейшем необходимо объяснить, что за невыполнение и игнорирование поручений организация будут применяться санкции, так как организация несет убытки из-за нечеткого выполнения поставленных задач, что может привести к разорению организации и прочим последствиям, а также одним из способов является мотивация к выполнению заданий(наличие премий и пр.)

**Кейс «На час»**

Руководством вашей компании было принято решение увеличить длительность рабочего дня ваших подчиненных на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. Ваша задача донести эту информацию на подчиненных на оперативном совещании таким образом, чтобы оно было принято положительно. Опишите в форме прямой речи, каким образом вы это сделаете.

**Ответы руководителей:**

**Руководитель 1.** Уважаемые коллеги! У меня для вас не очень приятная новость. Для решения оперативных задач нам необходимо поработать более напряженно, чем обычно. В связи с этим, начиная с сегодняшнего дня на работе нужно оставаться на час дольше. Эта мера временная, вопрос дополнительной оплаты будем обсуждать с руководством по итогам нашей работы. Я также остаюсь на работе вместе с Вами. Анализировать то, что мы наделали за день придется вечером, так что я буду на работе практически до ночи, кто хочет остаться дольше – присоединяйтесь!

**Руководитель 2.** На общем собрании: «Довожу до Вашего сведения, что был сделан расчет специалистами, на основании которого для дальнейшей прибыльной работы Общества необходимо увеличить длительность рабочего дня нашего отдела на 1 час без увеличения заработной платы за дополнительное время. При продолжении работы в настоящем режиме нас ждёт отрицательный доход и в дальнейшем – ликвидация Общества. Я надеюсь, что увеличение длительности рабочего времени будет временным на 3-6 месяцев и наше Общество выйдет в ближайшее время из затруднительного положения. В нашем отделе работают порядочные сотрудники, на взаимовыручку которых руководство Общества надеется. Готова ответить на Ваши вопросы, предложения.

**Руководитель 3.** Добрый день, коллеги! С завтрашнего дня мы будем с вами видеться чаще, общаться и обсуждать производственные вопросы активней и больше, и на это у нас есть 1 дополнительный рабочий час. И это все благодаря не переходу на «летнее» время, а исключительно во благо процветания нашей компании. Рабочее время увеличится, зарплата нет, но усилиями нашего сплоченного коллектива мы улучшим результаты нашей работы и заработаем богатую премию.

**Выберите тот ответ, который вам кажется самым эффективным. Обоснуйте.**

На мой взгляд, наиболее эффективный ответ руководителя под номером 2, так как ответ носит наиболее формальную форму с подробным и четким описанием, по сравнению с рук-лем под номером 3. Акцент сделан на обществе, которое нуждается в эффективных сотрудниках, а также на возможных последствиях, если поручение не будет выполнено. Если в ответе руководителя под номером один есть убедительные факты, но в тоже время фраза «Кто хочет -присоединяйтесь», носит добровольную форму, что становится неэффективно для привлечения сотрудников. В ответе у руководителя номер 2 наиболее официальная форма в комплексе есть последствия, требования, продолжительность и прочие характеристики ситуации, а также заключительная фраза о готовности выслушать располагает коллег к сотрудничеству.