

Социальная психология профессиональной деятельности

Тема 6 (2 часа)



План

1. Психологические концепции управления
2. Сущность социально-психологического управления.
3. Особенности социальной психологии в различных сферах профессиональной деятельности

Вопрос 1. Психологические концепции управления

Личностные концепции управления:

- Психологическая концепция управленческой деятельности руководителя (Ф. Тэйлор, Г. Гант и др.)
- Концепция личности и управленческой деятельности руководителя организации (А. И. Китов)
- Концепция личностного потенциала работников (Д. Макгрегор)

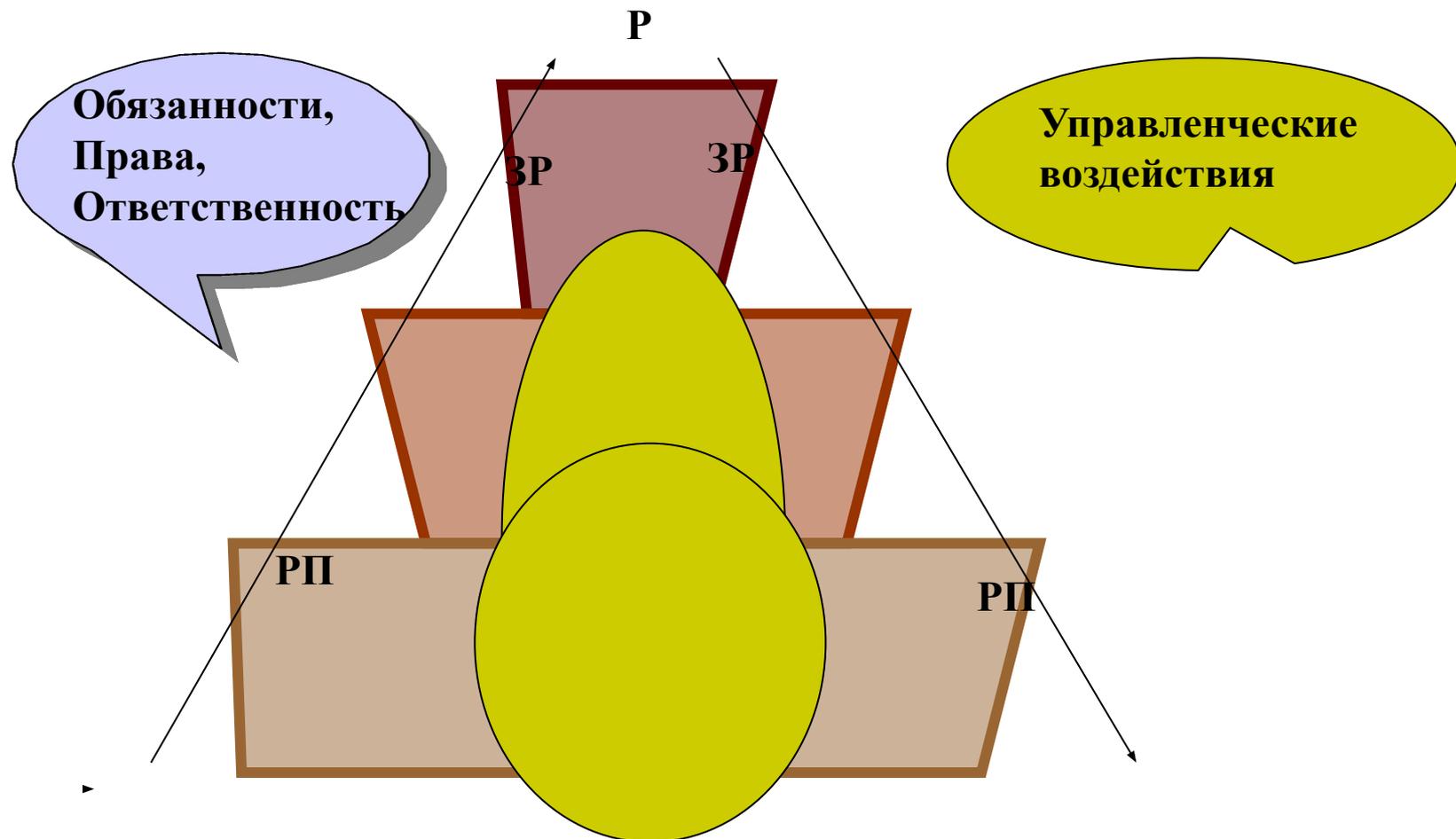
Социально-психологические концепции управления:

- «Доктрина человеческих отношений» (Д. Мэйо)
- «Модель идеальной организации»
- «Модель промышленной демократии»
- «Модель парасимпатического управления»
- «Модель управления по-японски»
- «Организационная психология» (А.И. Папкин, А. М. Столяренко)
- «Организационно-деятельностная концепция управления» (Л.И. Уманский)

«Организационно-деятельностная концепция управления»

- 1. Организация является гетерогенной системой и состоит из: правовой, материальной и человеческой подсистем.
- 2. Управление организацией может быть эффективным при учете психологической функции (учет психологии сотрудников)
- 3. Функционирование организации как социально-психологической целостности
- 4. Создание таких условий, при которых работник смог самостоятельно и продуктивно работать

Управленческая пирамида



«Организационно-деятельностная концепция управления»

- 5. Организация управления и обеспечение организационного порядка (личный пример руководителя, «делегирование полномочий», создание команды, привлечение рядовых сотрудников, сплочение коллектива, система четких требований, снятие напряженности)

«Организационно-деятельностная концепция управления»

- 6. Сочетание текущего управления со стратегическим планированием (коллегиальность принятия решений, учет психологических особенностей коллектива, четкая постановка цели, недопустимость ситуации невыполнимости полученного задания, подведение итогов)

Вопрос 2. Сущность социально-психологического управления

Психологическое планирование - направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива.

Оно включает в себя: постановку целей развития и разработку критериев эффективности производственной деятельности, обоснование психологических нормативов, создание методов планирования социально-психологического климата и достижения конечных результатов.

Результатами социально-психологического планирования являются:

- формирование подразделений (групп) с учетом психологической совместимости сотрудников;
- создание комфортного социально-психологического климата в коллективе;
- формирование личной мотивации сотрудников исходя из философии организации;
- минимизация межличностных конфликтов;
- разработка моделей профессионального продвижения сотрудников на основе психологической ориентации;
- рост интеллектуальных способностей и уровня квалификации персонала;
- формирование организационной культуры на основе норм поведения и образов «эффективных» сотрудников.

Способы социально-психологического воздействия:

- Внушение представляет собой целенаправленное психологическое воздействие на личность подчиненного со стороны руководителя при помощи обращения к групповым ожиданиям и мотивам побуждения к труду.
- Убеждение основано на аргументированном и логическом воздействии на психику сотрудника для достижения поставленных целей, снятия психологических барьеров, устранения конфликтов в коллективе.
- Подражание является способом воздействия на отдельного сотрудника или социальную группу путем личного примера руководителя или иного лидера, образцы поведения которого являются примером для других.

Способы социально-психологического воздействия:

- Вовлечение является психологическим приемом, посредством которого сотрудники становятся соучастниками трудового или общественного процесса (принятие согласованных решений, соревнование и т.п.).
- Побуждение представляет собой позитивную форму морального воздействия на сотрудника, повышающую социальную значимость сотрудника в коллективе, когда подчеркиваются положительные качества сотрудника, его опыт и квалификация, мотивация к успешному выполнению порученной работы.
- Принуждение - это крайняя форма психологического воздействия при отсутствии результатов иных форм воздействия, когда сотрудника заставляют выполнять определенную работу против его воли и желания.

Способы социально-психологического воздействия:

- Осуждение является приемом психологического воздействия на сотрудника, который допускает большие отклонения от моральных норм коллектива или результаты труда которого крайне неудовлетворительные. Такой прием не может применяться в отношении сотрудников со слабой психикой и практически бесполезен для воздействия на отсталую часть коллектива.
- Требование имеет силу распоряжения и может быть эффективным только в том случае, когда руководитель обладает большой полнотой власти или пользуется непререкаемым авторитетом. Во многих отношениях категорическое требование аналогично запрещению, выступающему в виде легкой формы принуждения.
- Запрещение обеспечивает тормозящее воздействие на личность и по сути является вариантом внушения, а также ограничения недозволенного поведения (бездеятельность, попытки хищения и т.п.).

Способы социально-психологического воздействия:

- Порицание обладает убеждающей силой только в тех условиях, когда сотрудник считает себя последователем и психологически неразрывно связан с руководителем, иначе порицание воспринимается как менторское назидание.
- Командование применяется тогда, когда требуется точное и быстрое исполнение поручений без обсуждений и критических замечаний.
- Обман ожиданий эффективен в ситуации напряженного ожидания, когда предшествующие события сформировали у сотрудника строго направленный ход мыслей, обнаруживший свою несостоятельность и позволяющий без возражений воспринять новую идею.

Способы социально-психологического воздействия:

- Намек - это прием косвенного убеждения посредством шутки, иронического замечания и аналогии. По сути, намек обращается не к сознанию и логическому рассуждению, а к эмоциям. Поскольку намек представляет собой потенциальную возможность оскорбления личности, применять его следует с учетом конкретного эмоционального состояния сотрудника.
- Compliment не следует смешивать с лестью, он должен не обижать, а возвышать сотрудника, наталкивать на размышления. Предметом комплимента должны быть вещи, дела, идеи и т.п., косвенно относящиеся к конкретному сотруднику.

Способы социально-психологического воздействия:

- Похвала является позитивным психологическим приемом воздействия на личность и оказывает более сильное воздействие, чем осуждение.
- Просьба представляет собой весьма распространенную форму неформального общения и является эффективным методом руководства, так как воспринимается подчиненным как доброжелательное распоряжение и демонстрирует уважительное отношение к его личности.
- Совет - это психологический метод, основанный на сочетании просьбы и убеждения. В оперативной работе, требующей принятия быстрых решений, использование советов следует ограничить.



Вопрос 3. Социальная психология в различных сферах профессиональной деятельности

- Педагогическая
- Врачебная
- Предпринимательская
- Торговая (реклама, маркетинг)
- Военская