



Тема 1. Содержание и специфика психологии управления

Единственное ограничение, которое налагается на наши способности, - это наша неспособность признать собственные неограниченные возможности.

Джим Рон, «Сезоны жизни»



План

1. Методологические подходы к понятию «управление»
2. Цели, предмет психологии управления
3. Основные задачи психологии управления
4. Методы психологии управления
5. Связь психологии управления с др. науками

В настоящее время профессиональный состав работников неоднороден и содержит 3 основные группы. При этом следует учитывать, что каждой группе характерны свои социально-психологические трудности.

1 группа – высококвалифицированные специалисты среднего и старшего возраста

Особенно продуктивны 35-50 летние сотрудники, работают в выбранной сфере около 10-20 лет. (18% от общей массы сотрудников).

Основная социально-психологическая проблема –

обновление имеющихся у них профессиональных знаний.

Кризисная ситуация содержится в активизации стремления к самоизменению, в адаптации к новым условиям, в трудности преодоления инерционности профессиональных установок и перестройке собственного сознания.

2 группа – люди активного и трудоспособного возраста 35-45 лет, пришедшие из конкретных организаций из различных сфер деятельности. (58% от общей массы сотрудников).

Психологически работники данной категории готовы к быстрому профессиональному переобучению и освоению нового опыта.

Основная социально-психологическая проблема – необходимость профессионального и личностного самоутверждения на новом месте работы, поиска нового круга общения и контактов, освоение новой профессиональной роли, адаптация организаторских умений, преодоление определенного сопротивления со стороны специалистов старшей возрастной категории, не желающих уступить место пришедшим «новичкам»

3 группа - молодые люди в возрасте 18-30 лет (24%)


Данная категория людей более адаптивна и «гибка» при изменяющихся условиях организации, нет личностных и профессиональных установок, «шаблонов»

Основная социально-психологическая проблема – отсутствие сформированного профессионального опыта. Как правило общение с клиентом или сотрудником идет в формально – деловом стиле, хотя нужно применять психологический подход, учитывающий стиль поведения противоположной стороны взаимодействия.

Управление это-

- искусство знать точно, что предстоит сделать и как сделать это самым лучшим образом (Ф. Тейлор, 1991)
- особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу (П.Друкер, 1962)
- направленная координация и организация объекта управления (Щекин А.И., 2006)
- рациональный способ организации какого-либо объекта (Зинченко Г.П., 2001)
- вид деятельности, направленный на достижение определенной цели или целей (Подлесных В.И., 2003)
- задача создания среды, где личности могут работать вместе для достижения совместной цели (Фалмер Р.М., 1992)





Управление целесообразно рассматривать дифференцированно как совокупность относительно самостоятельных видов деятельности, направленных на достижение общих целей

- **Управление** – сложный многоплановый процесс, протекающий в технических, биологических и социальных системах, обеспечивающих сохранение их структуры и определенный режим деятельности, специфический вид деятельности, определяющий успех или неудачу в достижении тех или иных целей.

выделяют 3 класса управления:

- **в неживой природе** (технических системах) – управление производственно-техническими процессами, механизмами, системами машин.
- **в организмах** (биологических системах);
- **в обществе** (социальных системах) – руководство людьми охватывающее воздействие на деятельность людей, объединенных в группы, коллективы с их различными интересами

В управлении под социальной системой следует понимать социальный объект: либо индивид (биологическая особь из рода *Homo sapiens*) либо (и) социальную общность – группу.

Главным компонентом здесь выступают люди или организационное подразделение. Люди в этих подразделениях выступают между собой в субъектно-объектных отношениях, то есть рассматриваются как субъекты (S) и объекты (O) управления.

Субъектом управления - является носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности, направленный на определенный объект управления. Субъектом управления могут выступать как отдельный человек, так и социальная группа. Между субъектом и объектом управления существует диалектическое взаимодействие и определенной взаимовлияние. Субъектом и объектом управления можно рассматривать как управляющую, так и управляемую подсистемы. В совокупности они составляют систему управления, характеризующуюся информационным обеспечением, процедурой принятия и исполнения решений.

Управление (Носс И.Н.)

Непосредственное

Предполагает решение конкретных задач, стоящих перед предприятием в реальных условиях профессиональной деятельности (*ситуативное управление*). Включает сам процесс принятия решения руководителем, постановку задач, планирование действий, организации взаимодействия сотрудников, обеспечение оптимальных взаимоотношений.

Опосредованное

Предполагает проектирование предприятием его функциональной организации, организации структуры производственной среды (*структурное управление*). *Параметрическое управление* – обеспечение параметров организации предприятия посредством отбора, расстановки, обучения персонала.

Характеристика видов управления (Носс И.Н.)

Элементы	Структурное управление	Параметрическое управление	Ситуационное управление
<i>Объект</i>	Организация	Персонал	Задача
<i>Предмет</i>	Структура функциональных связей и отношений	Профессионально значимые качества	Оптимизация решения функциональной задачи
<i>Субъект</i>	Проектирующая организация	Специалисты по отбору и обучению персонала	Руководитель, администрация, управленческая команда
<i>Направления деятельности</i>	Анализ профессиональной деятельности. Проектирование: •Среды функциональной организации •Организационной структуры	Профессиональная ориентация. Профотбор, профессиональное обучение, аттестация персонала	Решение конкретных задач в реальных условиях. Психокоррекция, консультация руководителей.

Объектом управления социально- психологической теории являются формы взаимодействия людей в структурах, группах и коллективах, в основе, которых лежит достижение цели.

Предметом ПУ являются психологические аспекты управленческих отношений.

Проявления предмета ПУ происходят на 3 – х уровнях (психолого-управленческой проблематики):

1. Психологические аспекты деятельности руководителя:

- психологические особенности управленческого труда, его специфика в различных сферах деятельности;
- психологический анализ личности руководителя, психологические требования к личностным качествам руководителя;
- психологические аспекты принятия управленческих решений;
- индивидуальный стиль управления руководителя и проблемы его коррекции;

2. Психологические аспекты деятельности организации как S и O управления:

- возможности использования психологических факторов для решения управленческих задач;
- закономерности формирования благоприятного социально-психологического климата в организации;
- закономерности формирования оптимальных межличностных взаимоотношений в организации, проблема психологической совместимости и сработанности;
- формальная и неформальная структура организации
- мотивация труда членов организации;
- ценностные ориентации в организации, управление процессом их формирования

3. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации:

- проблема создания и функционирования системы коммуникаций в процессе взаимодействия;
- проблемы управленческого общения;
- оптимизация взаимоотношений в звене «руководитель-подчиненный»
- информированность как фактор эффективности управления

Психология управления (Урбанович А.А.) – прикладная отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления, направленная на повышение эффективности этого процесса.

- *Основная задача ПУ:* анализ условий и психологических особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы всей системы социального управления.
- **Цель психологии управления** – разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем.


Методы исследования

Методы экспертных оценок. Был разработан в США для экспертной оценки важности объекта, количество зарядов для их уничтожения – «дельфийский» проект.

Основные особенности экспертизы на примере «дельфийского» проекта:

- цикличность процедуры;
- отсутствие прямого контакта экспертов между собой, как следствие, минимальное влияние общения на результат.
- анонимность участников проекта (соц. положение, научный статус уже не имеют своего влияния)
- использование не только количественных данных, но и аргументация своего мнения
- обязательное участие в работе мониторинговой группы, которая формирует исследовательские задачи;
- подбирает экспертов;
- разрабатывает инструкции;
- оценочные параметры;
- обеспечивает технический компонент;
- осуществляют статистическую обработку данных;
- логика и оформление гипотезы экспертов.

Недостатки в работе мониторинговой группы пагубно влияют на работу всей экспертизы.




Методы экспертных оценок являются одними из важных методов сбора информации, а главное, её анализа, отбора из множества свойств объектов и их взаимосвязей, существенных для целей проектируемой УС. С помощью экспертов получают информацию качественного характера, основанную на опыте и интуиции специалиста, – эту информацию называют экспертными оценками.

Для получения экспертных оценок используются анкетные методы и методы групповой экспертизы. Достоинствами анкетных методов являются: относительная простота организации; возможность охвата больших групп; возможность получения количественных результатов после статистической обработки. Недостатки этих методов: незнание отношения опрашиваемого (степень его серьёзности и заинтересованности); неуверенность, что вопросы правильно поняты; возможность субъективной интерпретации вопросов; неполнота и возможная частичность ответов.

■ Вариантами анкетных методов являются метод ранжирования и метод нормирования. Метод ранжирования применяют для упорядочения информации по какому-то фактору, когда не требуется или невозможно его точное измерение. В этом методе эксперт присваивает числовые ранги каждому из приведенных в анкете факторов: 1 - самый важный; 2 - следующий по важности и т.д. Если проводится анкетирование (для повышения объективности результатов) нескольких экспертов, то ранжируют факторы по относительной сумме рангов отдельных экспертов. Для этого вычисляется величина, где $\sum_{i=1}^n r_{ij}$ - сумма рангов, присвоенных всеми экспертами фактору с номером j .

Взаимосвязь психологии управления с другими науками

- Среди психологических дисциплин психология управления является самостоятельным разделом психологии. Общеизвестны ее связи с общей психологией, социальной психологией, инженерной психологией, эргономикой, экономической психологией, а также с другими науками, например философией, социологией организаций.
- Так, например, общая психология, также, как и психология управления, изучает мотивацию, личность, волю, эмоции и чувства, стрессы и т.п. Но, в отличие от общей психологии, в которой основной проблемой является проблема личности, в психологии управления она рассматривается в прикладном аспекте: как субъект и объект управления.
- Важнейшей проблемой общей психологии является также проблема мотивации. В психологии управления она занимает важное место, т.к. мотивация считается одной из самых сложных функций управления.



Известна взаимосвязь психологии управления и социальной психологии. Объектом исследования психологии управления является не только отдельно взятая личность, но и малые группы, которые являются одним из сложнейших феноменов в социальной психологии. Они изучаются не только социальной психологией, но и социологией. Основным субъектом управления считается менеджер, отвечающий за работу малых групп