

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Ижевский государственный технический университет
имени М. Т. Калашникова»



Кафедра «Социология, психология и культурология»

Курс «Управленческая психология»

Тема «**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР И
ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ - I**»

Автор: Осипова Е.В., д.псих.н., доцент

Ижевск

2016

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ УД*

Деятельность руководителя – это всегда взаимодействие:

- Сенсорные функции
- Внимание
- Память
- Наблюдательность

Я - МИР

Познавательное взаимодействие: оценка ситуации



- Мышление
- Воля

Я – Я САМ

Творческое взаимодействие: принятие решения



- Коммуникативность
- Речь
- Социальная чувствительность
- Привлекательность

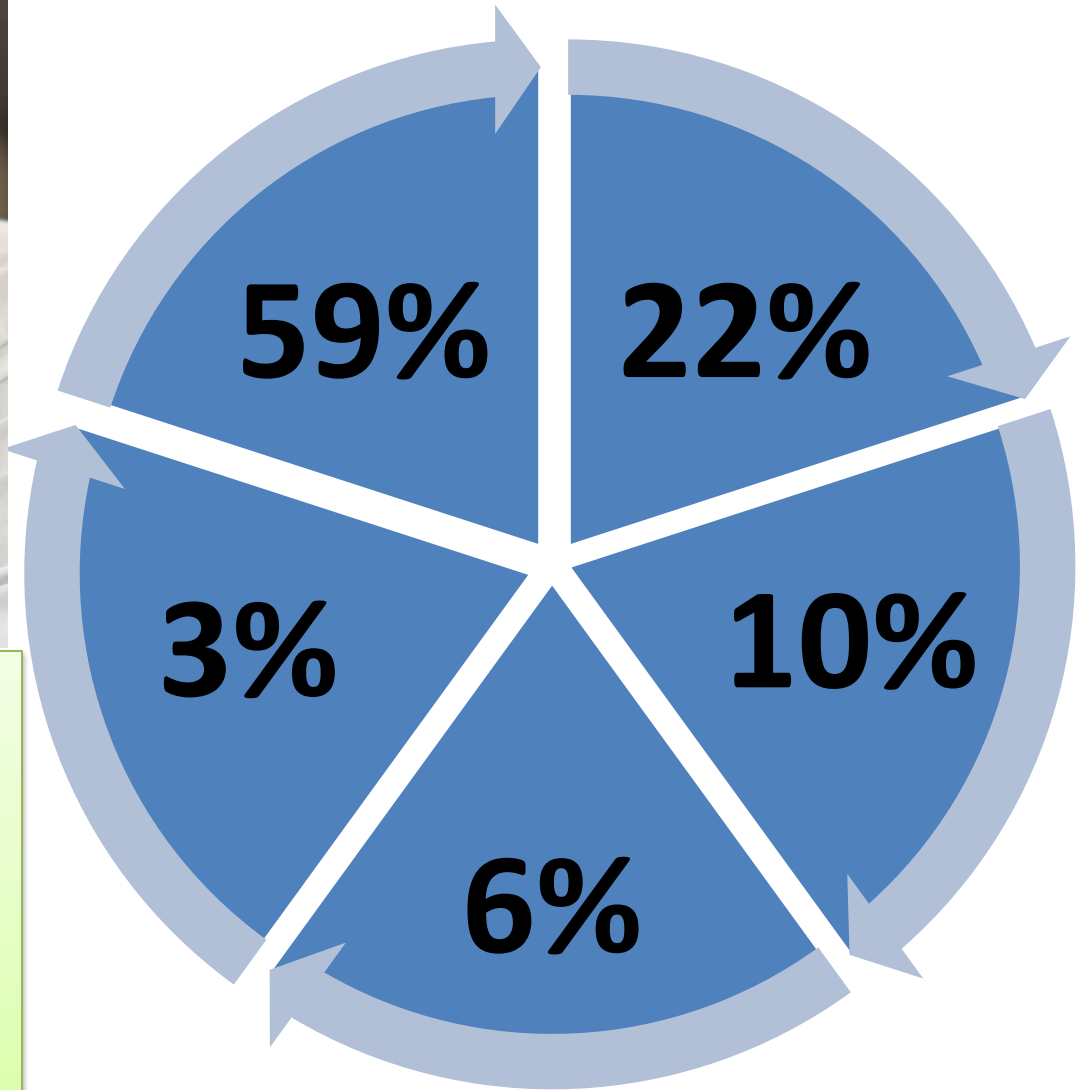
Я – ДРУГОЙ

Организаторское взаимодействие: организация деятельности других людей



*УД – управленческая деятельность

СТРУКТУРА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РУКОВОДИТЕЛЯ*



59% запланированные заседания и встречи
22% работа с бумагами
10% незапланированные встречи
6% разговоры по телефону
3% поездки и осмотры объектов

**Спивак В.А. Основы управления персоналом, 1997.*

ТИПЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (по Л.Д. Кудряшовой)

РЕГЛАМЕНТАТОР	Деятельность регулируется должностными инструкциями, предписаниями, положениями, указаниями
КОЛЛЕГИАЛ	Активное использование коллективных форм принятия решения
ПОКАЗУШНИК	Предрасположен к своевременному реагированию на быстро меняющиеся управленческие ситуации
ОБЪЕКТИВИСТ	Объясняет успехи и неудачи в управлении объективными причинами, внешними по отношению к управленческой системе
ФОРМАЛИСТ	Откладывание решения управленческих проблем как способ решения
МАКСИМАЛИСТ	Приоритетная задача – определение направлений деятельности. Перфекционист. Игнорирование текущих задач.
ОРГАНИЗАТОР	Приоритет «глобальных» проблем: подбор и расстановка управленческих кадров; разработка и согласование оптимального плана; материально-техническое снабжение
ДИСПЕТЧЕР	Решение всех текущих проблем, доступных для решения руководителям более низкого уровня

ПРЕИМУЩЕСТВА РАЗНЫХ ТИПОВ

МАКСИМАЛИСТ



Руководство научно-исследовательскими организациями



ДИСПЕТЧЕР



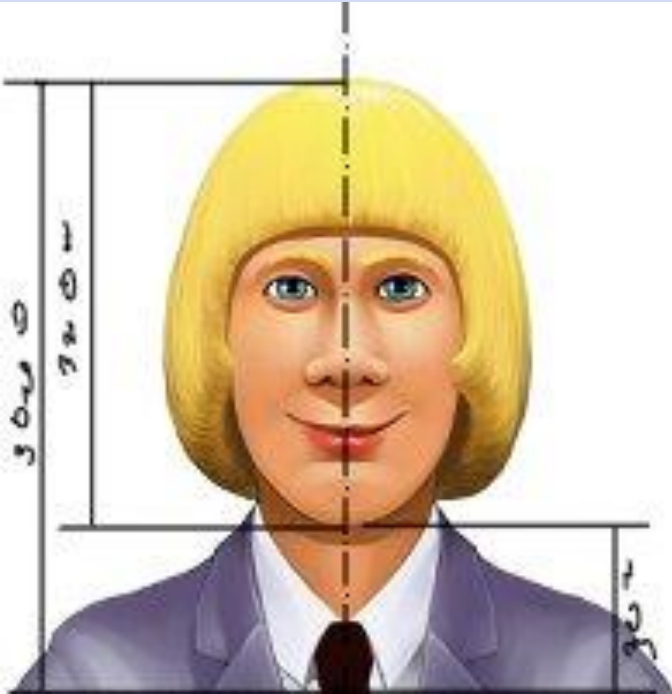
Руководство небольшими коллективами

ПОКАЗУШНИК



Хорошо справляется с авральными ситуациями

ПРОБЛЕМА «ИДЕАЛЬНОГО» РУКОВОДИТЕЛЯ



Невозможность определить оптимальный набор качеств идеального руководителя:

- 1) Трудности в определении оптимального поведения для непрогнозируемых ситуаций (экономических, технических, политических);
- 2) Различия в понимании сущности хорошего руководства, его критериев, целей, преобладающих методов управления



Если вы хотите понять, какой вы человек, проанализируйте, что говорят о вас люди.

И.К.Адизес

АМЕРИКАНСКАЯ МОДЕЛЬ ИДЕАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ



**Конкуренция – это хорошо.
Она держит вас в тонусе.
Если вы принимаете
участие в
бегах с мулами только для
того, чтобы убедиться,
что вы их обгоните, ваш
скакун в конце концов тоже
превратится в мула.**

И.К.Адизес

- Способность к стратегическому планированию
- Оптимальные и перспективные решения
- Стремление к расширению деятельности и собственным функциональным полномочиям
- Умение принимать решения в условиях повышенного риска
- Исключительная уверенность в себе
- Смелость и способность идти на жертвы (кадровая политика)
- Отношение к работе как главной ценности
- Собственническое отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения

ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ ИДЕАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ

СПОСОБНОСТИ И СТАНДАРТЫ ПОВЕДЕНИЯ:

- ✓ Широта взглядов, глобальный подход;
- ✓ Долгосрочное предвидение и гибкость;
- ✓ Инициативность и решительность;
- ✓ Упорная работа и непрерывная учеба

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА:

Беспристрастие, бескорыстие, лояльность;
Способность использовать актуальные возможности сотрудников посредством правильной расстановки и санкций;
Личное обаяние;
Лидерские качества;
Толерантность к другому мнению

ЗДОРОВЬЕ



*Где вы сейчас,
неважно. Важно,
откуда вы пришли и
куда направляетесь.*

И.К. Адизес

ИДЕАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ: КТО ОН?



Если вы интегрированы, вы цельны. Вы едины в том, что вы *хотите* делать, что *должны* делать и что *делаете*.

ТРИАДА ОБЩИХ СПОСОБНОСТЕЙ И МОТИВАЦИИ

Интеллект
(выше среднего,
но не самый
высокий)

Инициатива

Уверенность

И.К.Адизес

Курс «Управленческая психология»

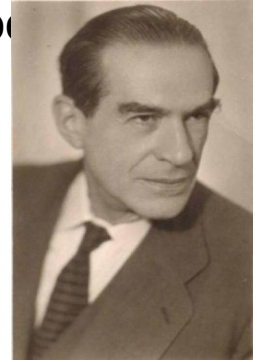
Тема «Профессиональный психологический отбор»

ПОГОВОРИМ О МОТИВАЦИИ

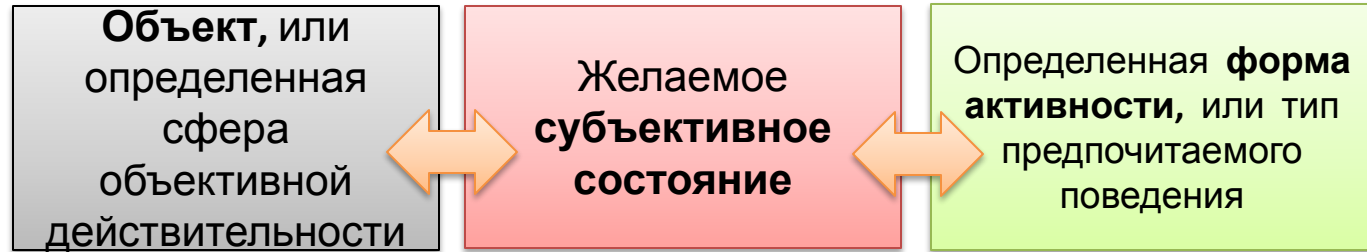


В *теории деятельности* мотив – ключевое понятие

1. Деятельность определяется мотивом (*почему?*)
2. Содержание деятельности (*что?*)
3. Субъект деятельности (*кто?*)
4. Интенция (*зачем?*)



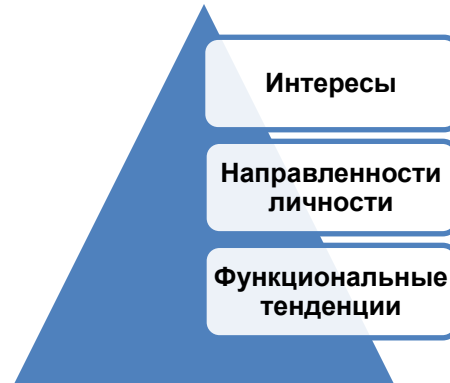
Классификация побудителей



Мотив – объект (воспринимаемый или только мыслимый, представляемый), в котором конкретизируется *потребность* и который образует ее предметное содержание

А.Н. Леонтьев

Типология мотивов



Уровень реальности; отдельные характеристики поведения человека

Широкий диапазон стремлений человека; структура личности; индивидуальное пространство значений и смыслов

Характеристики отношений человека с миром, природой, человечеством. Определяют действенное понимание смысла жизни, развитие, творчество

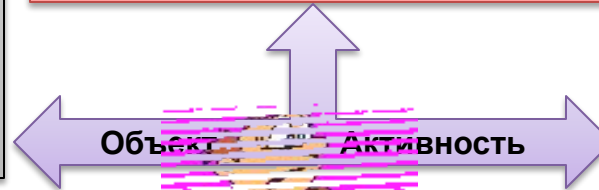
МОТИВЫ-ИНТЕРЕСЫ

Пища
Комфорт
Уважение
Порядок
Телесные нужды
Защита
Внимание



Смех
Удовольствие
Свобода
Независимость /
Зависимость
Честолюбие

Общая активность
Доминирование
Достижение
Избегание
Развлечения
Бродяжничество
Игра
Честность
Познание
Понимание
Противодействие



признаки: 1) эмпирическое происхождение;
2) доступность прямому наблюдению;
3) простота и ясность; 4) поверхностно-ситуативный характер; 5) ограниченная сфера действия

ЛИЧНОСТНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ

Ценностные ориентации (Э. Шпрангер):

Теоретический человек
Эстетический человек
Экономический человек
Социальный человек
Религиозный человек
Практический человек

Деятельностная направленность субъекта (М.С.Каган):

Познавательная
Коммуникативная
Ценностно
ориентационная,
Преобразовательная
Художественная

Профессиональная ориентация (Е.А.Климов)

Мир человека
Мир искусства
Мир техники
Мир знаков
Живой мир

Эмоциональные предпочтения (Б.И. Додонов):

Альтруистический
Романтический
Коммуникативный
Гностический
Глорический (слава, власть),
Эстетический
Практический
Гедонистический,
Пугнический (борьба, риск)
Акзигитивный (приобретение)



Иерархия личностных направленностей (А.Маслоу):

Жизнеобеспечения
Комфорта и безопасности
Приобщения к социуму
Самоутверждения в
социуме
Самоактуализация

Признаки: 1) устойчивость;
2) сложный и комплексный характер;
3) глубина проникновения

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ



Функциональная тенденция – потребность субъекта в реализации его глубоких базовых устремлений

Д.Н.Узнадзе



Индивидуализация	вхождение , вращание или выход, отчуждение субъекта из социального пространства	Социализация
Экстраверсия	преимущественная обращенность человека (внешний мир — собственные субъективные проявления)	Интраверсия
Созидание	ФТ, присущая как отдельным индивидам, так и социальным общностям, может быть направлена на других субъектов и объектов внешнего мира, и на самого себя	Разрушение
Достижение (успеха)	приоритетная установка человека, проявляющаяся в системе отношений к миру и людям	Избегание (неудач)
Обладание «чтобы жить, мы должны обладать вещами»	реализация основных функций жизнесуществования или продуктивное использование своих внутренних потенций	Бытие
Производство	придание предмету деятельности определенной социально значимой ценности или присвоение индивидуально значимой ценности предмета	Потребление

Человек измеряется:

«ОТ ПЯТОК И ДО ГОЛОВЫ» или «ОТ ГОЛОВЫ И ДО НЕБА»



Гомеостатический комфорт

Положительные эмоции как самоцель

(поэтому потребительская активность продолжается и после насыщения)

Поведение детерминируется прошлым

Другой человек – это средство, условие

Социальная среда – безразличная, противостоящая

Реакция на неудачи – отрицательные эмоциональные переживания, агрессивное поведение



Антигомеостатическое поведение
(развитие и преодоление недостаточных или изживших себя способов действия)

Сущностное проникновение в предмет деятельности

Поведение определяется будущим
(в нем – критерии развития)

Отношение к другому как субъекту

Переживание органической сопричастности окружающему миру и социуму

Трудности и неудачи – мобилизация ресурсов



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР



Причины и необходимость профессионального отбора:

- 1) Существуют устойчивые различия в уровне эффективности выполнения одной и той же деятельности разными исполнителями;
- 2) Высокая стоимость и трудоемкость профессионального обучения по данной специальности

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР
– научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду профессионального обучения и деятельности

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

- Злые вы, уйду
я от вас !



Но как же они
БЕЗ МЕНЯ ?!



Эх, доброта моя...



© ФГБОУ ВПО ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 2016

© Осмина Елена Викторовна, 2016