

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Луговский В.А.



ТЕМА 8. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
 2. Объект и предмет психологии управления.
 3. Управление поведением работника в организации.
 4. Мотивация и стимулирование в управленческой деятельности.
- 

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.



Психология управления как научная дисциплина и практическая деятельность включает в себя следующие разделы:

- ❑ психологические аспекты деятельности руководителя (социальная регуляция деятельности работника);
- ❑ психологические типы людей и проявление их в профессиональной и управленческой деятельности;
- ❑ управление трудовой мотивацией коллектива;
- ❑ проблемы лидерства и руководства в управленческой деятельности.

2. Объект и предмет психологии управления.



**Объект
психологии
управления**

**Человек в
контексте
управленческих
отношений.**

**Предмет
психологии
управления**

**Психологические
аспекты
управленческих
отношений**

Разделы психолого-управленческой проблематики:

1. Психологические аспекты деятельности руководителя:

- психологические особенности управленческого труда в целом;
- изучение особенностей личности руководителя;
- психологические аспекты принятия управленческого решения;
- индивидуальный стиль управления руководителя и проблемы его коррекции.

2. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта 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 людей;
- мотивация трудовой деятельности членов организации;
- ценностные ориентации в организации, управление процессом их формирования.

3. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации:

- создание и функционирование системы коммуникации в процессе взаимодействия;
- проблемы управленческого общения;
- оптимизация взаимоотношений в системе «руководитель - подчиненный».

4. Управление поведением работника в организации.



Основные методы и формы социальной регуляции поведения человека в трудовом коллективе базируются на стремлении работника:

- удовлетворить потребности в средствах жизнеобеспечения себя и членов своей семьи (достойная заработная плата, социальные гарантии и т.д.);
- реализовать свои профессиональные интересы, удовлетворить потребность в профессиональном самоутверждении (как специалиста, профессионала).

Свобода трудовой деятельности означает, что работник в организации:

- может проявлять самые разные формы профессиональной активности на конкретном рабочем месте;
- наделяется достаточными правами, полномочиями, обязанностями, которые защищаются, поощряются и гарантируются организацией;
- способен в пределах заданного статуса осуществлять инициативные формы и виды трудового поведения;
- выступать активным субъектом социальной, организационно-управленческой, экономической регуляции деятельности организации;
- по тем или иным признакам выделяется и отличается от других людей, а также включается в группу равных ему по статусу индивидов.

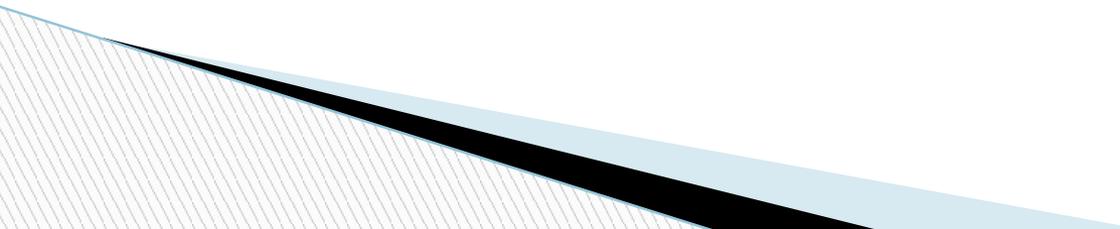
Статус (профессиональный, должностной, квалификационный, экономический) является реальным показателем места работника (его иерархической ступени) в системе конкретной производственной организации, где посредством предписаний и норм устанавливаются формы трудового поведения.

Следовательно, статус - это один из объектов регуляции социально-трудового поведения работника.

Функции статуса

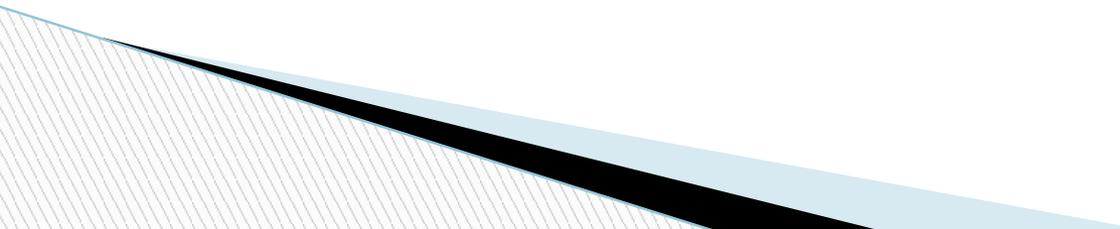
- регулятивная функция обеспечивает процесс коммуникации и институционального взаимодействия индивидов на любом уровне производственной системы с целью выработки линий совместного поведения;
- стратификационная функция осуществляет распределение индивидов по уровням и слоям социальной дифференциации общества в целом, социальных групп и производственных организаций;

- **нормативная функция** обеспечивает конкретный набор предписаний и установок функционально-ролевого поведения, или алгоритмы поведенческой матрицы, которая задается средой;
 - **атрибутивная функция** фиксирует социально-профессиональную принадлежность индивида, его место и роль в системе функциональных отношений;
 - **ориентирующая функция** позволяет индивиду выделяться в системе социального поведения, отличать себя от других и в соответствии с этим определять устойчивые формы своего поведения в организации;
- 

- **инструментальная функция** дает работнику возможность использовать свое социальное положение для решения житейских и профессиональных задач, но в пределах закрепленных заданным статусом возможностей, преимуществ и привилегий;
 - **идентифицирующая функция** обеспечивает отождествление индивида с определенным набором норм и предписаний, общественно заданных образцов поведения и через них - с соответствующей социальной группой.
- 

Стимулирование - это своего рода призыв, который организация обращает к индивидуальным ценностям работника, побуждая его учитывать ценности организации при принятии своих решений.

Такими стимулами являются:

- материальное вознаграждение - ценности или товары;
 - возможности для отличия, получения наград;
 - желаемые условия работы;
 - психологический комфорт и удовлетворенность своими отношениями с подчиненными и коллегами по организации;
 - чувство сопричастности к большим и важным событиям в жизни организации, патриотизм.
- 

Для человека важны следующие ценности:

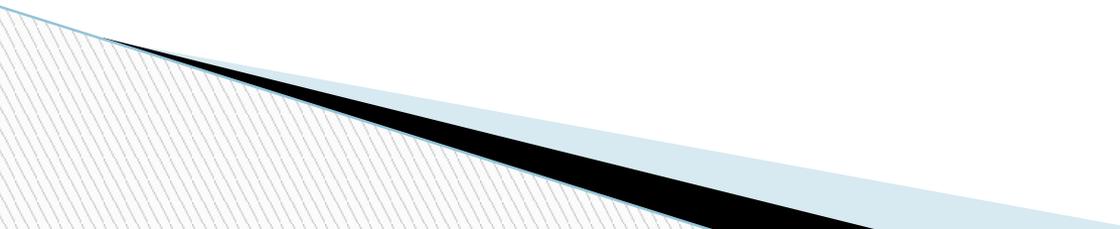
- ❖ уважение коллег;
 - ❖ самостоятельность в распоряжении своими делами;
 - ❖ посвященность в дела организации;
 - ❖ возможность в полной реализации своих способностей;
 - ❖ согласие с самим собой и гармоничные отношения с внешним миром.
- 

4. Мотивация и стимулирование в управленческой деятельности.



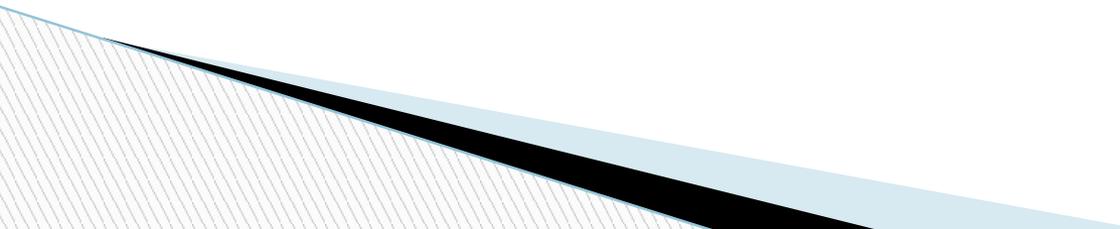
Мотивация (применительно к трудовой деятельности) - это процесс формирования побудительных сил работника для достижения личных целей и целей организации (совпадение целей).

Внутренним побудителем работника к действию, к тем или иным поступкам в процессе трудовой и другой деятельности является **МОТИВ**.



Под **МОТИВОМ** понимается состояние предрасположенности, готовности, склонности действовать тем или иным образом.

Мотивационное ядро - это совокупность ведущих мотивов, которыми руководствуется работник в определенный период времени в своем трудовом поведении.



Стимулирование является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентации и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.

Стимулирование выполняет следующие основные функции:

- экономическая,
- социальная,
- социально-психологическая,
- воспитательная.

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы:

- система экономических нормативов и льгот,
 - уровень заработной платы и справедливость распределения доходов,
 - условия и содержательность труда,
 - отношения в семье, коллективе,
 - признание со стороны окружающих и карьерные соображения,
 - творческий порыв и интересная работа,
 - желание самоутвердиться и постоянный риск,
 - внутренняя культура и т.п.
- 