**Лекция 3 Психология субъекта и объекта управления**

Управление – функция, которая обеспечивает сохранение определенной структуры (системы), поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы. Система – упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единством управления и выступающее во взаимодействии с внешней средой как целостное единство.

В управлении под социальной системой понимается социальный объект: либо индивид, либо социальная общность – группа (организационное подразделение). Люди в этих подразделениях вступают в Субъект - Объектные отношения и рассматриваются как субъекты и объекты управления.

**Предметом науки управления** являются управленческие отношения, т. е. отношения между субъектом и объектом управления. Психология управления - раздел науки, изучающий закономерности организации и осуществления управленческой деятельности. Организация - объединение людей, совместно выполняющих программу или достигающих определенную цель, действующих на основе определенных правил и процедур. Структура организации характеризуется – сложностью, формализацией, централизацией.

**Функции управления** – планирование, организация, нормирование, координация, регулирование, руководство, мотивация, контроль, учет, анализ. Внешние и внутренние функции. Основные и вспомогательные функции. Функции полезные, бесполезные, вредные, несвойственные, дублирующие.

Управление есть совокупность определенных действий, совершаемых человеком (субъектом) по отношению к объекту с тем, чтобы преобразовать его и обеспечить движение к заданной цели. В социальных системах выделяют следующие компоненты:

- объект управления,

- субъект управления,

- способ взаимосвязи между ними.

Объект управления в психологическом понимании – это общность людей, объединенных в ту или иную социальную организацию. Объект управления — это макроколлектив (большая группа).

В роли субъектов управления выступает совокупность должностных лиц, иерархически объединенных в разных группах.

Субъект и объект связаны делительностью, и она выступает как элемент управления деятельности на основе требований, вытекающих из объективных закономерностей функционирования общества и организации.

Субъект действует каждый раз по-разному. Одна и та же социальная роль реализуется разными людьми по-разному. К элементам управления относятся:

• субъект управления – это иерархически взаимосвязанная группа должностных лиц, реализующих в системе субъект-объектных и субъект-субъектных отношений функцию организации работ предприятий, учреждений и ведомств по выполнению поставленных перед ними задач.

• объект управления. В широком смысле слова, он включает в себя все направления деятельности организации по реализации поставленных перед ней целей (планирование, управление и т.д.). В более узком смысле, это деятельность подчиненных по выполнению принятых организацией решений.

• процесс управления — это иерархическая система

В основе управления лежит цель – как «первый, необходимый и решающий момент управленческой деятельности». Процесс осознания цели, обоснование ее необходимости и возможности ее достижения, получил название – целеполагание. В данном процессе система управления обществом получает свое практическое выражение, которое заключается в том, что социальное целеполагание придает определенную направленность процессу развития социальной системы. Отсюда управление зачастую определяется как целенаправленное воздействие. Эффективность взаимодействия субъекта и объекта управления в значительной степени зависит от того, насколько адекватно они понимают друг друга. Как показывают работы, проведенные под руководством А. А. Бодалева характер взаимодействия людей и те социальные роли, которые они выполняют, входят в число важнейших факторов, обусловливающих познание человека человеком. При этом для каждого из взаимодействующих лиц в своих партнерах по деятельности важны, прежде всего, те компоненты их облика и поведения, которые наиболее значимы для достижения целей совместной деятельности. Контакты между субъектом и объектом управления как членами производственного коллектива сопровождаются процессами межличностной перцепции.

**Психология процесса управления.**

Современный мир, постоянно и быстро изменяющийся предъявляет особые требования к такой науке как психология, которая должна не только измерять и оценивать, но и прогнозировать, проектировать, формировать. По мнению многих исследователей, психологи в настоящее время вынуждены заниматься планированием изменений личности, профилактикой личностного регресса.

Необходимо, чтобы руководители организации проявили дальновидность и признали высокую значимость психологического фактора в работе организации. В свою очередь важно, чтобы психологи тоже научились оказывать действенную практическую помощь и строить эффективные деловые взаимоотношения.

В настоящее время в практической психологии разработаны формы и методы работы, опробованы целевые программы социально - психологической поддержки для всех групп служащих. Применение разработок отечественной практической психологии в организациях, адаптация западных программ, а также создание новых специализированных циклов лекций, семинаров, деловых и игровых тренингов для специалистов будут способствовать эффективности работы организации.

Практика показывает, что область межличностных отношений всегда остаётся для руководителя постоянной сферой неопределённости в силу своего субъективизма, поэтому руководитель чувствует себя в ней очень неуверенно.

**Психология управления и её предмет изучения**

Управление насквозь пронизано психологическим содержанием, т.к. главным действующим лицом его является человек со своими способностями, интеллектом, мотивацией, личностными и другими особенностями. Как сложное системное образование, управление связано со многими переменными, в том числе и психологическими. Поэтому возникла особая наука – психология управления. Она существует и развивается на стыке двух наук: психологии и управления. Психология управления, как часть науки управления, имеет непосредственное отношение к изучению разработки повышения качества жизнедеятельности организации.

Психология управления является направлением психологической науки, она изучает психику человека, даёт психическую характеристику его управленческой деятельности и анализирует качества необходимые для её успешного осуществления.

Психология управления в качестве предмета своего изучения имеет дело с человеком, его психикой и особенностями деятельности. Предмет изучения психологи управления чрезвычайно разнообразен. Можно выделить следующие его составляющие:

1. Предметом психологии управления являются психологические особенности руководителя и исполнителей. Качества руководителей, психологическая характеристика управленческой деятельности не изучаются в других отраслях психологии, а составляют предмет только психологии управления.

2. Эффективность деятельности человека обуславливается не только степенью его профессиональной подготовки, но и психологическим состоянием, в котором находится человек в данный момент. Поэтому изучение различных факторов, оказывающих благоприятное или отрицательное влияние на психическое состояние человека, имеет большое значение для повышения эффективности его работы.

3. Психология управления изучает особенности информации, существующей между руководителями и исполнителями, раскрывает психологические особенности этой информации.

4. Психология управления изучает взаимоотношения между руководителем и исполнителем, взаимоотношения между членами руководимого коллектива.

Изучая особенности психики человека в управленческой деятельности, психология управления даёт рекомендации по использованию этих факторов в управлении. Эта особенность характеризует её как прикладную науку.

Развитие управленческих кадров, способных эффективно осуществлять деятельность в условиях рыночной экономики, являющееся актуальной проблемой для современной России, невозможно без активизации научных исследований в области психологии управления.

**3. Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.**

Одно из первейших требований к качествам руководителя составляет его умение создавать коллектив. От того, каким будет созданный тем или иным руководителем коллектив, будут зависеть и успехи в его управленческой деятельности. В связи с этим к руководителю предъявляются определённые психологические требования. Руководитель должен обладать творческим мышлением, богатым, но реальным воображением.

Умение руководителя определить в каждом работнике ту структуру качеств, которыми должен обладать кандидат на занятие должности, составляет важное условие правильного подбора и расстановки кадров. Формирование коллектива связано с решением проблемы психологической совместимости. Это требует от руководителя, чтобы он знал психологические особенности работников и умел их учитывать при формировании отдельных звеньев коллектива. Такой подход позволит ему воздействовать на формирование лучшего социально –психологического климата в коллективе. А как показывают американские и японские исследования в области менеджмента стабильных результатов добиваются фирмы, в которых царит спокойная морально-психологическая обстановка.

Важнейшим моментом в управленческом процессе является принятие управленческого решения. Каждый руководитель должен видеть проблемы, которые выдвигаются условиями руководимой им системы. Каждому руководителю надо выбрать и сформировать в себе чувство нового, умение анализировать, из бесчисленного количества информации и фактов выделять важнейшие вопросы.

Систематизация чужого опыта и готовых идей с целью использования их, когда это необходимо, является существенным условием организации научного труда руководителя.

Другим качеством, характеризующим хорошего руководителя при изучении того или иного решения, является чувство ответственности, с которым он должен относиться к данному решению. Для выяснения и выбора самого правильного подхода к решению проблемы большое значение имеет умение руководителя советоваться. Умение руководителя советоваться в значительной степени определяет эффективность его деятельности. Не менее важно и умение руководителя анализировать мнения людей.

Оперативность принятия решения и его качество зависят от степени продуктивности умственной деятельности, умения использовать и применять имеющиеся знания и накопленный опыт. Поэтому и гибкость ума, и оперативность памяти – важные и необходимые черты каждого руководителя.

Не меньшее значение при подготовке принятия решения и его принятии имеют и волевые качества – инициативность, самостоятельность, решительность и смелость.

Таковы психологические требования, предъявляемые к руководителю. Совершенствуя себя и свои профессиональные навыки, руководитель должен в первую очередь развивать те качества, которые соответствуют предъявляемым требованиям.

**Список использованной литературы.**

1. Розанова Парадоксы и противоречия управления // Управление персоналом.- 1998.-№1.

2. О.Щербакова, Г.Мышленник Российский предприниматель: психологическая модельличности // Экономика и управление.-1998.-№1.

3. М.И.Станкин Характер – внутрений фатум // Управление персоналом.-1998.-№3.

4. Филипп Генов Психология управления.-М: Прогресс,1982.

5. Е.Г.Молл Планирование своей карьеры руководителем // Вопросы психологии.-1998.-№3.