**Лекция 1. Теоретический раздел Тема 1 Введение в психологию управления**

**Вопросы:**

1 Психология управления как отрасль психологической науки.

2 Объект, предмет, задачи и методы психологии управления.

3 Основные понятия и категории психологии управления

**1 Психология управления как отрасль психологической науки.**

Управление считается одновременно древнейшим искусством и новейшей наукой. Как наука, управление представляет собой постоянно накапливающуюся совокупность знаний и методов их получения. Психология управления находится в постоянном поиске новых данных о природе воздействия человека на другого человека, группу или общество в целом с целью понять и объяснить механизмы этого воздействия и способы его совершенствования.

Основные предпосылки возникновения и развития психологии управления:

1 повышение заинтересованности работников в труде;

2 определение наиболее рациональных форм взаимоотношений представителей различных классов и социальных групп на предприятии;

3 изучение личности работника, необходимое для анализа наиболее эффективно работающих руководителей и работников, а также анализа поведения работников, отклоняющихся от принятых предписаний и норм;

4 изучение непосредственной сферы приложения промышленного труда, структуры предприятия, организации труда).

**Психология управления** – отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности.

Анализируя более чем столетнюю историю менеджмента, можно условно выделить три этапа его развития как науки: экономический, социальный и психологический.

На **экономическом** этапе (первая четверть ХХ века) развития менеджмента главное внимание уделялось проблеме приспособления человека к орудиям производства. Отсюда и человек рассматривался как некая часть, которая с большей или меньшей мерой эффективности выполняла общую управленческую задачу по обеспечению успешности деятельности. В целом данный этап характеризовался «механическим» подходом к роли человека в организации. Самого работника рассматривали как фактор, элемент производственного процесса, непосредственно сопряженный со средствами труда по принципу «человек – придаток машины».

На **социальном этапе** (конец 30-х гг. ХХ века) формируется новая «школа человеческих отношений», которая рассматривает человека как существо социальное. Главным идеологом можно считать Г. Мюнстерберга – автора известного лозунга: «На каждом рабочем месте должен стоять человек, наиболее для этого пригодный». Особенно значительным был его вклад в такое направление зарождающейся психологии менеджмента как выбор профессии и профессиональный отбор. Он сформулировал основные задачи профессиональной пригодности: 1) психологический анализ профессии и выявление профессионально важных качеств; 2) психодиагностика, т.е. установление степени выраженности требуемых профессионально важных качеств у претендента с помощью соответствующих тестов.

 Наибольшую известность как представитель «школы человеческих отношений» получил американский психолог Дж. Мейо, который сформулировал ряд важных идей: 1) человек – существо социальное, ему нужно работать в группе; 2) все члены группы придерживаются в своем поведении групповых норм; 3) выработка рабочего определяется скорее групповыми нормами, чем его физическими возможностями; 4) руководители производства должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию.

В итоге стало больше уделяться внимания человеческим ценностям, психологии и групповым интересам, поведению людей, которое является реакцией на различные стимулы, рассмотрению предприятия как единого целого, пониманию того, что кроме получения прибыли управленческим персоналом должна осознаваться социальная ответственность перед обществом.

Начало **психологического** этапа (50-е гг. ХХ века) развития менеджмента самым тесным образом связано с акцентом не на внешних по отношению к человеку факторах успешности деятельности организации таких как повышение производительности труда, а на том, что присуще человеку – реализации его потребностей к самоуважению и самоактуализации. Был сделан вывод, что модели «человеческих отношений» неадекватны реальной организационной жизни и что понимание природы человека и поведения человека очень важны при выборе стиля действий менеджера.

Основным выводом проведенных в то время исследований является заключение, что для повышения производительности труда необходимо использовать не только материальные стимулы, но и учитывать также психологические и моральные качества работающих людей, проявляя заботу о нуждах подчиненных путем поддерживающего контроля за их деятельностью.

Психология управления в настоящее время имеет два основных источника своего развития:

1 потребности практики. Современное общественное развитие характеризуется тем, что человек выступает и объектом, и субъектом управления. Это требует изучения и учета психических данных о человеке с этих двух точек зрения;

2 потребности развития психологической науки. Когда психологическая наука перешла от феноменалистического описания психических явлений к непосредственному изучению механизмов психического, то в качестве первоочередной встала задача управления психическими процессами, состояниями, свойствами и в целом деятельностью и поведением человека.

Согласно последним данным, основными характеристиками менеджмента являются:

1 интернационализация, что обусловлено углублением международного разделения труда и расширением взаимозависимости в мировой экономике,

2 экологизация, когда наряду с социальными и экономическими целями предприятия и их руководство должны преследовать и экологические цели,

3 психологизация и популяризация, что выражается в проявлении интереса многих людей к проблемам и технологиям психологии менеджмента.

**2 Объект, предмет, задачи и методы психологии менеджмента**

Управление представляет собой не что иное, как настраивание других людей на труд.

***Ли Якока, американский менеджер***

***Объект изучения психологии управления*** – люди, находящиеся в финансовых и юридических отношениях в самостоятельных организациях, деятельность которых ориентирована на корпоративно полезные цели.

*Предмет психологии управления* – совокупность психологических явлений и отношений, отражающих совместную работу людей в организации в соответствии с экономическими, технологическими, социальнопсихологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

 **Предмет психологии управления подразделяют на четыре области:**

1 психологические закономерности управленческой деятельности;

2 психологические закономерности деятельности субъекта управления – руководителя;

3 психологические закономерности управляемой подсистемы и еѐ субъектов – подчиненных;

4 особенности взаимодействия руководителя с подчиненными.

***Задачи психологии управления:***

1 рост производительности и улучшение качества труда работников в организации

2 повышение эффективности производства и управления

3 развитие техники и технологии в организации с учетом человеческого фактора

4 совершенствование социально- психологических отношений в процессе производства

5 улучшение качества воспитания и образования работников в организации

 6 Совершенствование психологических аспектов организации совместной деятельности людей

 7 развитие умений руководить людьми в организации: – воздействовать на людей – развивать инициативу работников – организовывать отношения в коллективе – создавать заинтересованность персонала делами предприятия – формировать отношение к труду, обществу, организации

8 психологические факторы эффективности деятельности руководителей, групп и коллективов: – динамика развития коллектива – повышение эффективности управления коллективом – взаимосвязь и взаимодействие личности и коллектива.

**Методы психологии управления.** К основным методам психологии управления относятся:

 – наблюдение;

 – эксперимент;

 – психологическая диагностика;

– анализ результатов управленческой деятельности.

**Наблюдение** – один из основных эмпирических методов психологического исследования, который заключается в преднамеренном, систематическом и целенаправленном восприятии психических явлений с целью их познания, измерения и объяснения.

**Эксперимент** отличается от наблюдения более активным вмешательством в ситуацию со стороны исследователя, осуществляющего планомерное воздействие на одну или несколько переменных и регистрацию сопутствующих изменений в поведении изучаемого объекта.

Основные виды психологического эксперимента – это эксперимент лабораторный и естественный.

**Лабораторный эксперимент** проводится в специально созданных (искусственных) условиях, а естественный – в условиях естественных, обычных и привычных для испытуемых.

 Важным преимуществом эксперимента как метода исследования является то, что его можно неоднократно воспроизвести и подвергнуть полученные данные проверке с помощью методов математической статистики.

Психологическая диагностика является дополнительным (вспомогательным) методом психологии управления и включает в себя совокупность опросниковых диагностических методов, а также методов поведенческой диагностики.

 Анализ результатов управленческой деятельности. Анализ результатов (продуктов) управленческого труда руководителя (нормативнораспорядительной документации, инструкций, приказов, распоряжений и т. п.) представляет обширный материал для понимания организации управленческого процесса.

Существующие методы психологии управления позволяют не только получать достоверные данные, но и давать достаточно полные и точные рекомендации, помогающие организовать управление коллективом максимально эффективным и гуманным путем.

Связь психологии управления с другими смежными психологическими направлениями. Теснее всего психология управления связана с:

 – социальной психологией;

 – психологией личности;

 – психологией труда;

 – психологией развития и акмеологией.

Кроме этого психология управления тесно связана с такими науками как теория управления, теория систем, менеджмент, экономика и другие.

**3 Основные понятия и категории менеджмента**

**Организация** представляет собой форму объединения группы людей (два и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для достижения общей цели или целей и для упорядочения совместной деятельности. В зависимости от целей и условий деятельности индивиды в социальном управлении выступают субъектами и объектами управления. Элементы организации: наличие не менее двух человек, единство цели, совместный труд.

Формальная организация имеет административно-юридический статус и ставит индивида в зависимость от обезличенных функциональных связей и норм поведения.

Неформальная организация – это общность людей, сплачиваемая личным выбором и непосредственными внедолжностными контактами. Она может возникнуть как в рамках формальной организации, так и вне еѐ.

**Менеджмент** – это научно-практическое направление, преимущественно ориентированное на обеспечение эффективной жизнедеятельности (функционирования) организаций в рыночных условиях хозяйственных отношений. Английское слово management (управление) происходит от корня латинского слова maims (рука). Этот термин не имеет аналога в русском языке, хотя его часто используют как синоним терминов «управление» и «научная организация труда».

**Менеджер** – это специалист по управлению, который разрабатывает планы, определяет, что и когда делать, как и кто будет выполнять намеченное (управление персоналом), разрабатывает рабочие процедуры (технологии) применительно ко всем стадиям управленческого цикла, осуществляет контроль.

**Психологию менеджмента** можно рассматривать как междисциплинарное научно-практическое направление, цель которого – исследование и психологическое обеспечение решения проблем организаций преимущественно в условиях рыночной системы хозяйствования.

**Управление** – направленное воздействие на систему или отдельные происходящие в ней процессы с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств.

**Собственно управление** – целенаправленное воздействие на определѐнный объект. Руководство и управление – это близкие, но не тождественные понятия. Управлять – означает воздействовать на людей и технологические процессы, руководить – означает воздействовать только на людей.

**Социальное управление** есть процесс воздействия человека (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления), побуждающий к определенным действиям для достижения желаемых результатов. В самом широком смысле к социальному управлению можно отнести любое воздействие одного человека на другого человека, побуждающее последнего к каким-либо действиям или эмоциональным реакциям.

**Организационное управление** – это специальным образом организованный вид управленческой деятельности по выполнению функций управления в организации, осуществляемый персоналом управления, наделенный для этого соответствующими полномочиями и ответственностью. Главная цель организационного управления заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и оптимального решения стоящих перед ней задач.

Продуктом управленческой деятельности являются управленческие решения и практические действия, необходимые для функционирования организации в требуемом режиме.

Организационное управление является видом управленческой деятельности, организованным особым образом. Под этим следует понимать то, что организационное управление осуществляется посредством специализированных форм управленческого труда: проведения собраний, совещаний и т. п., а также нормативно-распорядительной документации (приказов, распоряжений, разработок должностных инструкций, положений о деятельности, планов работы и т. п.).

**Субъектом управления** является носитель предметно-практической деятельности, источник управленческой активности, направленной на определенный объект управления. Субъектами управления может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа.

**Объект управления** – часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие. Объект и субъект управления в совокупности образуют систему управления.

**Управленческие отношения** – сложные отношения людей, различных организаций, возникающие в процессе осуществления управленческих функций на основе общих принципов управления. Система управленческих отношений опирается на два социально-психологических феномена: собственно управление и подчинение. Подчинение – восприимчивость и подверженность целенаправленному субъекту воздействия.

**Персонал управления.** Управленческую деятельность в крупных организациях осуществляют сотрудники персонала управления, которые в зависимости от функциональной роли разделяются на три основные категории:

 – аппарат управления;

– административный аппарат;

– руководители подразделений.

**Аппарат управления**. Аппарат управления составляет высшее руководство (правление) организации. Его главная задача – общее управление процессами функционирования и развития организации. В основные задачи входит построение образа будущего организации, формулирование миссии, определение целей и постановка приоритетных задач, а также обеспечение протекания процессов деятельности в организации за счет анализа внешней и внутренней ситуаций, разработки и реализации соответствующих программ ее функционирования и развития, оценки результатов деятельности.

**Административный аппарат**. Административный аппарат реализует распределение основных ресурсов организации, а также осуществляет контроль за реализацией планов деятельности. К специалистам административного аппарата могут относиться инженеры, экономисты, юристы, психологи и др. Они призваны решать задачи получения, обработки и анализа информации о состоянии дел в организации по своему конкретному направлению; разработки на основе аналитических данных, вариантов решения отдельных функциональных вопросов; подготовки и разработки управленческих решений; контроля степени реализации управленческих решений по своим направлениям.

Категорию служащих административного аппарата составляют секретари, машинистки, техники, лаборанты и др., т. е. те, кто осуществляет текущий учет и делопроизводство в аппарате управления. Главная их задача – информационное и техническое обслуживание управленческой деятельности.

**Руководители подразделений.** Руководители отвечают за непосредственное решение поставленных перед ними задач через организацию и непосредственное руководство деятельностью своих подчиненных. В их задачи входит отбор, подготовка и расстановка исполнителей; планирование деятельности, постановка перед служебными коллективами и конкретными сотрудниками профессиональных задач, стимулирование и мотивирование их деятельности, контроль ее результативности, а также обеспечение благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах.