**Лекция 2 Предмет и объект психологии управления.**

В систему подготовки управленческих кадров практически всех специальностей включена такая дисциплина как «Психология управления». Эффективность работы управленца любого звена во многом зависит, с одной стороны, от умения правильно оценивать подчиненных, выявлять мотивы их поведения, а с другой стороны, от умения правильно с психологической точки зрения оценить свой собственный труд. Предлагаемое пособие будет полезно и студентам при изучении данного курса, и практика управленцам, и психологам на предприятиях.

**Введение**

В настоящее время в технологически передовых предприятиях развитых стран важнейшее место в осуществлении управленческого воздействия занимает психология, позволяющая максимально эффективно осуществлять взаимодействие между руководителем и подчиненными, организовывать работу так, чтобы сотрудники были максимально удовлетворены не только вознаграждением за труд, но и получали удовольствие от самого процесса труда.

Для этого было необходимо наполнить управленческий труд осознанным психологическим содержанием, учет которого — не просто благое пожелание, а обязательное требование для руководителей всех рангов. Руководитель современной организации — не солист, а дирижер хора, согласованность которого определяет гармоническое развитие дела, которому он служит.

В систему подготовки управленческих кадров практически всех специальностей включена такая дисциплина как «Психология управления». Разработаны специальные образовательные стандарты, определяющие необходимый объем знаний, который должны усвоить будущие управленцы, потому что эффективность их работы во многом зависит, с одной стороны, от умения правильно оценивать подчиненных, выявлять мотивы их поведения, хорошо знать особенности их личности, а с другой стороны, от умения правильно с психологической точки зрения организовать свой собственный труд.

Предлагаемое пособие будет полезно и студентам при изучении данного курса, и практикам-управленцам, и психологам на предприятиях для конкретизации их знаний в области психологии управления.

**Управление как наука и искусство**

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.

Психология управления имеет свой, только ей присущий предмет исследований — она изучает закономерности организации управленческого процесса и возникающие во время этого процесса отношения между людьми, определяет методологические основы, соответствующие специфике объекта исследований, разрабатывает систему и методы активного воздействия на объект управления и определяет способы предвидения и прогнозирования изучаемых процессов. Описание психологических явлений и приведение их в систему, раскрытие закономерностей и определение причинных связей между ними для разработки практических выводов и рекомендаций — вот основная задача психологии управления как науки. Кроме того, психология как наука анализирует психологические условия и особенности управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления.

Процесс управления реализуется посредством деятельности руководителей, в которой, как известно, основными являются следующие направления: диагностика и прогнозирование состояния и изменений управленческой подсистемы организации, формирование программы деятельности подчиненных, оптимизация деятельности самого руководителя.

Психология управления изучает и особенности личности руководителя: его управленческие потребности и способности, индивидуальную управленческую концепцию, включающую миссию и видение, управленческие замыслы, а также внутренне принятые им принципы и правила управления. Также психология управления изучает способы взаимодействия руководителей в иерархически выстроенной управленческой подсистеме, их срабатываемости, определяющей успешность функционирования системы в целом.

Однако управление далеко не всегда может опираться на дедуктивные и экспериментальные методы познания, так как изучаемые явления нельзя изолировать от влияния огромного множества факторов. Управление располагает еще одним особым инструментом — интуицией. Конечно, интуиция основана на эмпирическом и теоретическом знании изучаемого явления, но внезапность срабатывания механизма интуиции, неосознанность мыслительных процессов, приведших в верному решению, свидетельствуют о тесной связи науки с ее точными методами и искусства с его озарением и вдохновением. Хороший руководитель обладает управленческим чутьем, которое подсказывает ему верное решение в тех условиях, когда очень сложно рационально определить правильное поведение или принятие правильного решения.

Управляющие всех рангов находятся в постоянном контакте с изменяющейся социальной средой и разными людьми и обязаны принимать решения с учетом случайных явлений и конкретных ситуаций, основываясь на собственном опыте и интуиции. Творческие поиски оптимального, нестандартного решения придают управлению характерные черты искусства. Более того, ряд крупных ученых и практиков, таких как Г. Кунц, С. О'Доннел и др., категорично настаивают на том, что управление в первую очередь является искусством. Они утверждают, что «...процесс управления есть искусство, суть которого состоит в применении науки (основ организованного знания в области управления) к реальностям любой ситуации» (СНОСКА: Арская Л. П. Япония: наука и искусство управления. М., 1998. С. 108.). Но это искусство опирается на науку: «Хотя деятельность по управлению — это искусство, лица, занимающиеся ею, достигнут лучших результатов, если будут понимать и использовать лежащую в основе этого искусства науку. Когда важность результативности и эффективности группового сотрудничества признается в любом обществе, можно смело утверждать, что управление — важнейшее из всех искусств» (СНОСКА: Там же, с. 120.)

Практически во всех сферах человеческой деятельности наука и искусство не исключают, а дополняют друг друга. В управлении, когда в результате групповой деятельности любое решение отличается от вариантов, предложенных отдельными людьми, умение найти разумный компромисс с минимальными потерями является проявлением искусства управляющего. Несмотря на то, что не каждому дано овладеть этим искусством, как, впрочем, и любыми другими его видами, но знать основы искусства управления, стараться применять его важнейшие принципы и методы — обязанность каждого специалиста и руководителя любого уровня.

Руководитель должен быть незаурядной личностью, мастерски владеющей искусством общения, убеждения, диалога, иметь острый, неординарный ум и солидную эрудицию во многих сферах знаний. Но, поскольку он работает в первую очередь с людьми, то обязан знать все тонкости «человеческой инженерии» и владеть обширными гуманитарными и психологическими знаниями.

В широком смысле термин «искусство» применим к любой сфере человеческой деятельности, когда какая-либо работа выполняется умело, мастерски, искусно и в 4 технологическом, и в эстетическом смысле. Искусство проявляется как способность к импровизации, высокое умение объединять отдельные элементы знания и интуиции в новые, ранее неизвестные комбинации. Одновременно оно развивает творческое воображение, способствует нравственному самоопределению и самосознанию личности, формирует эстетические вкусы и идеалы. Если искусство есть деятельность, направленная на изучение и образное моделирование окружающего нас мира, то искусство управления отвечает этому принципу, так как руководитель должен постоянно исследовать возникающие реальные ситуации и творчески моделировать варианты принимаемого управленческого решения. Но это особое искусство, так как оно впитало в себя мировые достижения психологии, логики, риторики, этики, философии, права, а также методов воздействия на личность.

Профессиональная подготовка кадров управления является одним из высокорентабельных вложений, поскольку лишь выполнив эту задачу, мы сможем подняться на уровень высших экономических достижений и решения социальных проблем.

Таким образом, для эффективного управления необходимо знать его теоретические основы, иметь практический опыт и уметь творчески использовать теорию и практику, т. е. владеть наукой и искусством управления.

**Предмет психологии управления**

До начала XX века управление не считалось самостоятельной областью научного исследования. Впервые об этом заговорили в связи с появлением книги Ф. У. Тейлора «Принципы научного менеджмента» в 1911 году, в которой были выделены основные принципы управленческого труда. Немного позднее, в 20-е годы XX века известный французский инженер, управляющий гигантской добывающей и металлургической компании, А. Файоль уже описал последовательную систему принципов менеджмента. Именно благодаря А. Файолю управление стали считать особой специфической деятельностью.

К этому времени уже сформировалась психология как наука в ее теоретическом и прикладном направлениях. Благодаря слиянию управления и психологии, а также в ответ на требования развивающегося производства, возникла прикладная междисциплинарная наука — «психология управления».

Управлением принято считать совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации. Эти мероприятия имеют отношение прежде всего к людям, работающим в данной организации, к каждому из которых нужно найти особый подход, для чего необходимо знать их потребности и черты характера, способности и особенности восприятия ими окружающего мира.

Неправомерна существующая тенденция отождествлять психологию управления с менеджментом, как системой способов управления персона лом. В какой-то мере предмет психологии управления перекрещивается с менеджментом, но тем не менее он имеет свою специфику. Если менеджмент учит нас, что делать, то психология управления разъясняет, почемунужно делать так, а не иначе, и как это работает.

Следовательно, **предметом психологии управления являются** психологические основания деятельности менеджера: психофизиологические особенности трудовой деятельности, психологические особенности переработки информации, механизмы восприятия человека человеком и механизмы влияния людей друг на друга, психологические особенности формирования трудового коллектива и межличностных отношений в нем, психологические особенности принятия управленческих решений и психологические факторы управленческой деятельности в целом.

Психология управления как наука и практика направлена на формирование и развитие психологической управленческой культуры руководителей, создание необходимых основ для теоретического понимания и практического применения в управлении знаний особенностей личности работника, межличностных отношений и закономерностей функционирования трудового коллектива.

Руководитель должен понимать природу управленческих процессов, знать способы повышения эффективности управления, знать информационные технологии и средства коммуникации, необходимые для управления персоналом и т. д., для чего ему необходимо знать психологические особенности функционирования трудового коллектива, принятия управленческих решений в различных условиях и обстоятельствах, работы с людьми. К психологическим факторам функционирования трудового коллектива относятся психофизическая совместимость в группах, феномены межличностного взаимодействия, мотивация труда, социально-психологический климат и другие психологические явления, включенные в совместную трудовую деятельность по производству определенной продукции или оказанию услуг.

К психологическим факторам принятия управленческих решений относятся постановка цели как результата деятельности и процесс принятия решения. Личность человека как микрокосм, с одной стороны, и восприятие этой личности другим человеком, стремление доминировать и подчиняться, статус, социальные ожидания, эмоциональное реагирование и многие другие составляют сущность психологических факторов работы с людьми.

Психология управления как специфическая отрасль практической психологии возникла почти одновременно с появлением профессии менеджера и профессиональных управленцев. Как и любая прикладная отрасль психологии, она появилась в ответ на конкретный социальный заказ индустриально развитого общества, который исследователи в области менеджмента формулируют следующим образом:

• Как сделать управление эффективным?

• Каким образом максимально использовать в производстве человеческие ресурсы без принуждения и давления на людей?

• Как лучше построить и организовать систему управления коллективом?

Психология управления возникла на определенном этапе развития общества, в котором важно не только получить максимальный результат труда, но и учесть особенности самовыражения человека в процессе труда, реализацию потребностей, достигаемую в результате труда. Иными словами, управленец обращался к личности свободно трудящегося человека, стремящегося наиболее полно раскрыть собственные возможности с максимальной пользой для себя и для дела. Следовательно, предметом психологии управления являются следующие проблемы человеческих взаимоотношений и взаимодействий с точки зрения ситуаций управления:

1. Личность, ее самосовершенствование и саморазвитие в процессе труда.

2. Управленческая деятельность и ее организация с точки зрения психологической эффективности.

Однако существуют и другие позиции: Психологи В. Ф. Рубахин и А. В. Филипов в предмет психологии управления включают: функционально-структурный анализ управленческой деятельности; социально-психологический анализ производственных и управленческих коллективов и взаимоотношений в них людей.

В предмет изучения психологии управления органично входят традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический климат, психология общения и т.п.), психологические проблемы трудовой деятельности (например, психические состояния в рамках трудовой деятельности), общей психологии (психологическая теория деятельности, теория личности, теория развития), и других прикладных направлений психологии.

**Объект психологии управления.**

Так как психология управления как наука продуцирует психологические знания, принимаемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива.

Личность работника изучается рядом психологических дисциплин, как психология труда, инженерная психология, общая психология. Вместе с тем рабочая группа или трудовой коллектив изучается социальной и педагогической психологией.

Отличительная особенность психологии управления составляет то, что ее объектом является организованная деятельность людей.

Организованная деятельность – это не просто совместная деятельность людей, объединенными общими интересами или целями, симпатиями или ценностями, это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

Объект изучения психологии управления составляют люди, входящие в финансовом и юридическом отношениях в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно полезные цели.

Рассматривая в качестве объекта управления поведение отдельного человека, немецкий ученый Вебер создал свою концепцию. При этом Вебер свел конкретные социальные условия, в которые интегрируется носитель действия, в четыре группы:

1. Традиционное социальное действие, основанное на влиянии традиций, норм морали, национальных особенностей.

2. Целенаправленное социальное действие – это действие, обладающее наивысшей степенью рациональности, так как достижение конкретной цели предусматривает изыскание самых оптимальных средств для ее достижения.

3. Целостно-рациональне действие, при котором приоритетное значение имеют ценностные характеристики социальной системы.

4. Аффективное действие – осуществляется в экстремальных ситуациях. Этот тип действий дает результаты, которые трудно постичь с точки зрения общепринятых стандартов.