

# *Психология управления как наука*

- 1. Психология управления как наука. Основы направления развития психологии управления.*
- 2. Процесс и система управления. Психологизация менеджмента, управление людьми и группами.*
- 3. Личность как объект управления и самоуправления*

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

- В психологии управления, в отличие от социальной психологии труда, **объектом изучения** становятся не просто отношения людей в коллективе или социальной группе, а отношения людей в организации, т.е. в условиях, когда действия каждого участника совместной деятельности заданы, предписаны, подчинены общему порядку работ, когда участники связаны друг с другом не просто взаимной зависимостью и взаимной ответственностью, но и ответственностью перед законом.
- **Объект изучения** психологии управления составляют люди, входящие в финансовом и юридическом отношениях в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно полезные цели.

- **предмет психологии управления**
- — это совокупность психических явлений и отношений в организации, в частности:
- — психологические факторы эффективной деятельности менеджеров;
- — психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений;
- — психологические проблемы лидерства;
- — проблемы мотивации поведенческих актов субъектов управленческих отношений и другое.

- Наиболее актуальные для организации психологические проблемы:
  - — повышение профессиональной компетентности руководителей (менеджеров) всех уровней, т.е. совершенствование стилей управления, межличностного общения, принятия решений, стратегического планирования и маркетинга, преодоление стрессов и другое;
  - — повышение эффективности методов подготовки и переподготовки управленческого персонала;
- — поиск и активизация человеческих ресурсов организации;
- — оценка и подбор (отбор) менеджеров для нужд организации;
- — оценка и улучшение социально-психологического климата, сплочение персонала вокруг целей организации.

- **2. Процесс и система управления.  
Психологизация менеджмента,  
управления людьми и группами.**
- Управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей деятельности необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения.

- *Закон неопределенности отклика*
- Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия. Это может приводить и нередко приводит к непониманию потребностей субъектов управленческих отношений, их ожиданий, особенностей восприятия той или иной конкретной деловой ситуации и как результат — к использованию моделей взаимодействия, неадекватных ни особенностям психологических структур вообще, ни психическому состоянию каждого из партнеров в конкретный момент в частности.

- *Закон неадекватности отображения человека человеком.*
- Ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.



- *Закон неадекватности самооценки.*  
Психика человека представляет собой органичное единство, целостность двух компонентов — осознаваемого (логическо-мыслительного) и неосознаваемого (эмоционально-чувственного, интуитивного) и соотносятся эти компоненты (или части личности) между собой так, как надводная и подводная части айсберга.

- *Закон самосохранения*
- Ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства.

- *Закон компенсации*
- При высоком уровне стимулов к данной работе или высоких требованиях среды к человеку нехватка каких-либо способностей для успешной конкретной деятельности возмещается другими способностями или навыками.
- Этот компенсаторный механизм часто срабатывает бессознательно, и человек приобретает опыт в ходе проб и ошибок. Однако следует иметь в виду, что данный закон практически не срабатывает на достаточно высоких уровнях сложности управленческой деятельности.

### 3. Личность как объект управления и самоуправления.

- *Личность* — это самое главное в человеке, важнейший его социальный признак.
- Если человек — носитель самых разных свойств, то личность — это основное его свойство, в котором проявляется его общественная сущность.
- Личность выражает отнесенность человека к определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке и т.д.

- В русском слово "личность" восходит к корню "личина", маска, которую надевали на себя скоморохи.

- М. Вудкок и Д. Фрэнсис:
- 1. Рабочая среда оказывает мощное влияние на работника, поэтому организациям не стоит жалеть средства и усилий на создание благоприятной обстановки для тружеников.
  - 2. Вознаграждение сейчас обычно включает не только зарплату, но много других выплат, а также выходные дни и особенно дополнительные выгоды: жилье, личное медицинское страхование, персональные автомобили, оплаченное питание и т.п.

- 3. Чувство безопасности. Это чувство связано с наличием работы, с отсутствием неуверенности в завтрашнем дне, с признанием и уважением окружающих, принадлежностью к группе и др.
- 4. Личностное развитие и рост. Ныне происходит эволюция взглядов менеджеров на отношение к личности.
- Если раньше главное внимание уделялось повышению квалификации работников, то теперь — развитию человеческих ресурсов, а в фирмах и на предприятиях создаются соответствующие службы.
- Признается, что вклад в личностное развитие работников имеет и экономическое и гуманитарное значение.