

Психология управления как наука продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива. Отличительную особенность психологии управления составляет то, что ее объектом является организованная деятельность людей.

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

Аспекты

предмета психологии управления:

- социально-психологические вопросы производственных групп и коллективов;
- психология деятельности руководителя;
- психология личности руководителя;
- психологические проблемы подбора руководящих кадров;
- психолого-педагогические проблемы подготовки и переподготовки руководящих кадров.

Предмет психологии управления - это совокупность психических явлений и отношений в организации.

Актуальные для организации
психологические проблемы:

- повышение профессиональной компетентности руководителей всех уровней;
- 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.

Управление осуществляется через взаимодействие людей. Руководителю в своей деятельности необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения:

Закон неопределенности отклика.

Закон неадекватности отображения человека человеком.

Закон неадекватности самооценки.

Закон расщепления смысла управленческой информации.

Закон самосохранения.

Закон компенсации.

Какой вопрос точнее
отражает реальность: кем или
чем управляет руководитель?
Кого менеджер имеет в виду
прежде всего — личности или
группу?

Новый подход к управлению все более базируется на признании приоритета личности перед производством, перед прибылью, перед интересами предприятия, фирмы, учреждения. Именно такая постановка вопроса ныне составляет культуру управления.

Человек — это родовое понятие, указывающее на отнесенность существа к высшей ступени развития живой природы — к человеческому роду.

Личность — это самое главное в человеке, важнейший его социальный признак. Личность выражает отнесенность человека к определенному обществу, определенной исторической эпохе, культуре, науке.

Индивидуальность — это единство неповторимых личностных свойств конкретного человека. Это также своеобразие его психофизиологической структуры.

Положения относительно личности:

- 1) личность присуща каждому человеку;
- 2) личность есть то, что отличает человека от животных, у которых личности нет;
- 3) личность - продукт исторического развития, т.е. возникает на определенной ступени эволюции человеческого существа;
- 4) личность - индивидуальная отличительная характеристика человека, то, что отличает одного человека от другого.

Структура личности:

- 1) общечеловеческие свойства (ощущения, восприятия, мышление, память, воля, эмоции);
- 2) социально-специфические черты (социальные установки, роли, ценностные ориентации);
- 3) индивидуально-неповторимые черты (темперамент, сочетание ролей, самосознание).

Психологические школы изучения личности.

- 1) психоанализ З. Фрейда (Карл Юнг, Альфред Адлер, Карен Хорни, Харри Салливан, Эрих Фромм);
- 2) теория научения, или поведенческая школа (И. П. Павлов, Джона Уотсон и Б. Ф. Скиннер);
- 3) теория роста, или «гуманистическая психология» (Абрахам Маслоу и Карл Роджерс).

В теории личности Фрейда структура личности представлена как состоящая из областей:

1. Бессознательного - ИД.
2. Сознания, «Я» или самосознания – ЭГО.
3. «Сверх – Я», или сверхсознания – СУПЕРЭГО.

- Структура личности по Фрейду:

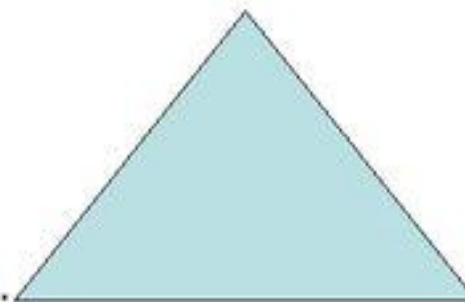


Американский психолог Джон Б. Уотсон (1878 — 1958) применил концепцию условного рефлекса к теории научения, утверждая, что все поведение человека можно описать двумя терминами — стимул и реакция. Стимул — это изменение внешней среды, а реакция — ответ организма на стимул.

Наиболее популярной из теорий мотивации в пособиях и работах по практическому менеджменту является концепция А.Маслоу.

Теория личности Маслоу

- Потребность в самоактуализации.
- Эстетические потребности.
- Познавательные потребности.
- Потребность в уважении и почитании.
- Потребность в любви и принадлежности.
- Потребность в безопасности.
- Физиологические (органические) потребности.



Идеи мотивации М. Вудкока и Д. Фрэнсиса.

1. Рабочая среда оказывает мощное влияние на работника.
2. Вознаграждение сейчас обычно включает не только зарплату, но много других выплат, а также - выходные дни и особенно дополнительные выгоды.
3. Чувство безопасности. Это чувство связано с наличием работы, с отсутствием неуверенности в завтрашнем дне, с признанием и уважением окружающих, принадлежностью к группе.
4. Личностное развитие и рост.
5. Чувство причастности к общему делу присуще каждому работнику.

Конфликт — это противоречие, возникающее между людьми в связи с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни. В конфликте одна из сторон требует, ждет изменения поведения, мыслей либо чувств партнера.

Причины конфликтов можно объединить в пять групп в соответствии с обуславливающими их факторами — информацией, структурой, ценностями, отношениями и поведением.

Модель конфликта



По объему конфликты подразделяют на внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой и межгрупповые.

По длительности протекания конфликты можно подразделить на кратковременные и затяжные. По источнику возникновения конфликты можно разделить на объективно и субъективно обусловленные.

В соответствии со старой парадигмой в системе управления приоритетными считались расширение, конкуренция, количество, доминирование, самоутверждение.

Новая концепция управления выдвигает в качестве приоритетов сохранение, кооперацию, качество, партнерство, интеграцию.