

**ЛИЧНОСТЬ И ГРУППА КАК СУБЪЕКТ
И ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ.
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛЮДЕЙ В
МАЛЫХ ГРУППАХ**



ВОПРОСЫ ЛЕКЦИИ:

- 1. Психология управления как отрасль психологии.**
- 2. Личность как объект управления и самоуправления.**
- 3. Организация как объект управления.**
- 4. Основные психологические характеристики структурных групп организации.**
- 5. Коммуникации в организации.**
- 6. Взаимодействие людей в малых группах.**



1. ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОТРАСЛЬ ПСИХОЛОГИИ.

Психология управления -

это отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности.

Управленческая деятельность – деятельность, связанная с принятием управленческих решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности, необходимых для её успешного осуществления.



Управление - особый вид деятельности, направленный на определенную систему, обеспечивающий ей: целенаправленное развитие, сохранение или видоизменение структуры, поддержание или видоизменение режима функционирования, реализацию программ и целей.



СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ:

- ▣ **1. Субъект управления** – руководитель, наделенный управленческими полномочиями и осуществляющий управленческую деятельность.
- ▣ **2. Объект управления** – люди или группы, на которые направлены организованные, систематические, планомерные воздействия субъекта управления.
- ▣ **3. Управленческие воздействия (или методы управления)** – система мер, используемая субъектом управления для воздействия на объект управления.
- ▣ **4. Цель** – будущее желаемое состояние объекта воздействия или результат его деятельности.



РАССМАТРИВАЯ РАЗЛИЧНЫЕ СИТУАЦИИ И РОЛИ, В КОТОРЫХ ЧЕЛОВЕК ВЫСТУПАЕТ В КАЧЕСТВЕ ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ, МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ 5 ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТОВ

- 1. Человек как объект собственного управления;
- 2. Человек — объект управления как работник, производитель, исполнитель.
- 3. Человек — объект управления как гражданин государства, в соответствии с требованиями, нормами законов, действующих в стране и мире.
- 4. Человек как объект управления со стороны социальной группы (например, семья).
- 5. Человек как объект управления со стороны своего непосредственного окружения, общественного мнения, СМИ информации.



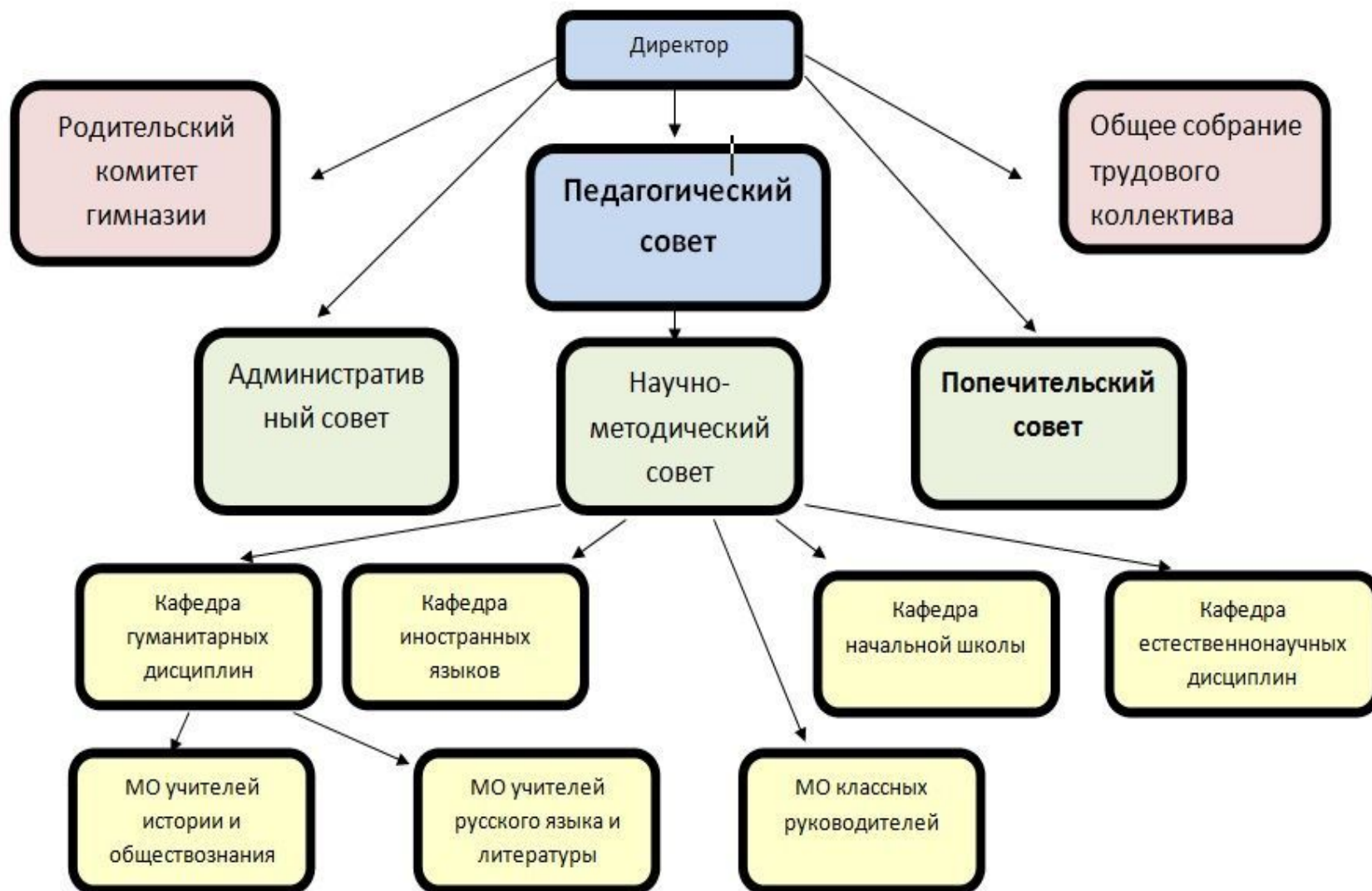
УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ



ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ



Структура государственного-общественного управления ГБОУ гимназией № 505 Санкт-Петербурга



Для успешного управления необходимо:

- 1) у субъекта управления – мотивации и возможности руководить;
- 2) у объекта управления – мотивации и способности выполнять задачи.



ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В ОТНОШЕНИИ ИНДИВИДОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В ОРГАНИЗАЦИЮ, ПРЕДПОЛАГАЕТ РЯД ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАКОНОМЕРНОСТЕЙ

- Закон неопределенности отклика.
- Закон неадекватности отображения человека человеком.
- Принцип универсальной талантливости.
- Принцип развития.
- Принцип неисчерпаемости.
- Закон неадекватности самооценки.
- Закон расщепления смысла управленческой информации.
- Закон самосохранения.
- Закон компенсации.



2. ЛИЧНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ И САМОУПРАВЛЕНИЯ.

Личность как объект управления является целью управленческого воздействия, реализуется на практике управленческие решения вышестоящего субъекта управления.



Выступая в качестве объекта управления - личность должна уметь подчиняться, обладать восприимчивостью и подверженностью управленческим воздействиям.

Выделяют различные типы подчинения: инициативное, равнодушное и строптивное.

- ▣ **Равнодушное подчинение** предполагает, что работник удовлетворен, своим положением, избегает принятия ответственных решений;
- ▣ **Строптивное подчинение** - подчинение воспринимается, как вынужденное и внешне навязанное, работник при получении распоряжения, как правило, задает вопрос: «А почему я?».
- ▣ **Инициативное подчинение** - характеризуется осознанием необходимости подчинения. Чувство долга становится привычным, но не подавляет инициативы



К особенностям современной системы управления и современного руководителя следует отнести:

- рост числа женщин-руководителей;
- рост роли интеллекта и необходимости расширения уровня технической компетентности;
- повышение образовательного уровня, наличие двух и более высших образований;
- расширению круга лиц, участвующих в принятии решений на всех уровнях организационной структуры;
- возрастание роли социальной ответственности руководителей;
- профессиональная мобильность.



- Основными качествами личности как субъекта управления являются организаторские качества, инициатива и деловитость, уверенность в себе, интеллект и др. Одним из ключевых блоков качеств личности как субъекта управления выступают качества организатора.
- По мнению Л.И. Уманского, в основе организаторских качеств личности как субъекта управления лежат определенные психологические свойства личности. К ним относятся: психологическая избирательность; практически-психологическая направленность ума; психологический такт; общественная энергичность; требовательность; критичность; склонность к организаторской деятельности.



В психологии управления различают понятия «руководство» и «лидерство»

- ▣ *Руководство* – это процесс внешней социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы.
- ▣ *Лидерство* – процесс внутренней социально-психологической самоорганизации группы и ее самоуправления.



ПСИХОЛОГИЯ ПРОЦЕССОВ ВНУТРЕННЕГО УПРАВЛЕНИЯ СОБОЙ ВЫДЕЛЯЕТ ТРИ НАИБОЛЕЕ ХАРАКТЕРНЫЕ СИТУАЦИИ:

- 1. Личность, основываясь на фиксированных в памяти программах, целевых установках, аналогиях, результатах ситуационного анализа, поступающий их вне информации, вырабатывает четкие управляющие команды, поступающие в исполнительные органы человеческого организма.
- 2. В процессе внутреннего анализа, предшествующего выработки решения, личность подвергается психологической бифуркации (раздвоение). Бифуркация вызывает внутриличностную борьбу между 2-мя субъектами, предлагающие альтернативные решения. В итоге победившая сторона – субъект управления, а подчинившееся – объект самоуправления.
- 3. Самоуправление будущим поведением личности опирается на самопознание себя в прошлом и в настоящем. Это происходит в результате рефлексии, когда человек прибегает к самоанализу, самоизучению собственной личности, достижений и ошибок, взлетов и падений.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ.

- ▣ **Организация** - определенный вид социальной системы, характеризующийся многоуровневым строением, способностью развиваться, открытостью, в количестве 2 и более людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей. Наиболее существенными характеристиками организации считают следующие: специализации каждого ее члена на какой-либо трудовой операции, синхронность и однонаправленность.



Типы социальных организаций:

- Формальные (школа, производственный коллектив);
- Неформальные - система межличностных связей, возникающих на основе взаимного интереса индивидов друг к другу (товарищества, клубы по интересам).



ПРИЗНАКИ ФОРМАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

- 1) наличие цели действия;
- 2) совокупность функциональных положений, занимаемых членами данной организации;
- 3) конкретное воплощение соотношения статусов через распределение отношений власти и подчинения;
- 4) совокупность правил и норм регулирующих отношения между людьми;
- 5) формализация целей и норм.



- Эффективность управления организацией зависит от её взаимодействия с внешней средой.
- Ни одна организация не может функционировать замкнувшись в себе.
- Каждая организация зависит от среды, её ресурсов, кадров, идей и т.д.



▣ ***Неформальная структура*** – система межличностных связей, возникающая на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными обязанностями. Она основывается на личном выборе (товарищеские отношения, взаимная симпатия, любительские интересы и т.д.).

▣ ***Основные черты неформальной подструктуры организации:***

- ▣ - спонтанность возникновения;
- ▣ - межличностные отношения;
- ▣ - параллельное функционирование с формальной структурой.



ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПОДСТРУКТУР ОРГАНИЗАЦИИ:

- – неудовлетворенность некоторых потребностей сотрудников организации, выходящих за ее пределы;
- – в неформальной подструктуре больше возможностей оказать или попросить помощи у коллег;
- – в микрогруппе реализуется потребность быть ближе к тем, кому имеется симпатия.



4. ОСНОВНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СТРУКТУРНЫХ ГРУПП ОРГАНИЗАЦИИ.

1. Социальная (может быть представлена такими категориями, как рабочие, служащие, специалисты и руководители).
2. Функциональная (включает в себя работников умственного труда и работников преимущественно физического труда).
3. Профессионально-квалификационная (представлена следующими группами работников: высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные, неквалифицированные, практики со средним специальным образованием, с высшим образованием).
4. Социально-демографическая (в ней выделяют группы работников по возрасту, полу, национальности и т.д.).
5. Коммуникативная (сеть каналов, путей, по которым происходит обмен информацией и мнениями).



5. КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ.

- **Коммуникация** - это связь, в ходе которой происходит обмен информацией между системами в живой и неживой природе.
- Основными элементами коммуникационного процесса являются:
 - Отправитель** – лицо, генерирующее идею либо собирающее информацию и передающее ее.
 - Сообщение** – информация, закодированная в виде символов.
 - Канал** – средства передачи информации.
 - Получатель (реципиент)** – тот, кому предназначена информация.



ФУНКЦИИ КОММУНИКАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ:

- 1) информационная – передача информации;
- 2) мотивационная – побуждение сотрудников к деятельности;
- 3) контрольная – контроль за деятельностью сотрудников;
- 4) экспрессивная – выражение чувств, переживаний.



ТИПЫ КОММУНИКАЦИИ:

□ По степени формализации:

- формальные коммуникации;
- неформальные коммуникации.

□ По типу объектов:

- организация – внешняя среда;
- межуровневая (восходящая);
- межуровневая (нисходящая);
- горизонтальная;
- руководитель – подчиненный;
- руководитель – рабочая группа.



Для улучшения восходящих потоков можно использовать следующие системы действий:

- «политика открытых дверей».
- «выведение управления за пределы кабинета».
- «реагирование».
- «оповещение».



6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛЮДЕЙ В МАЛЫХ ГРУППАХ.

- **Малая группа** - это относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями или задачами, характеризующееся возникновением эмоциональных отношений, выработкой групповых норм и развитием групповых процессов.
- Высшая форма развития группы - это коллектив. Коллектив (от лат. *collektivus* - собирательный) - группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития.



По мнению психологов, любая группа в своем развитии проходит следующие стадии:

ВОЗНИКНОВЕНИЕ, ФОРМИРОВАНИЕ, СТАБИЛИЗАЦИЯ, СОВЕРШЕНСТЕ



НАИБОЛЕЕ ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ МАЛОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ СЛЕДУЮЩИЕ:

- • **интегративность** (мера единства, слитности, общности членов группы друг с другом);
- • **микроклимат**, определяющий самочувствие каждой личности в группе, ее удовлетворенность группой;
- • **эмоциональность** (преобладающий эмоциональный настрой группы);
- • **направленность** (социальная ценность принятых целей, мотивов деятельности и групповых норм);
- • **организованность** (способность к самоуправлению);
- • **референтность** (степень принятия членами группы групповых эталонов);
- • **лидерство** (степень ведущего влияния - каких-либо членов группы на группу в целом при решении определенных задач);
- • **интрагрупповая активность** (мера активизации группой составляющих ее личностей);
- • **интергрупповая активность** (степень влияния данной группы на другие группы);
- • **интеллектуальная коммуникативность** (характер установления взаимопонимания, общего языка);
- • **волевая коммуникативность** (способность группы противостоять трудностям и препятствиям, надежность ее в экстремальных ситуациях).



В КОЛЛЕКТИВЕ ФОРМИРУЕТСЯ ОСОБЫЙ ТИП МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ, ДЛЯ КОТОРЫХ ХАРАКТЕРНЫ:

- • высокая сплоченность;
- • коллективное самоопределение - в противовес конформности или нонконформности, проявляемых в группах низкого уровня развития;
- • коллективная идентификация;
- • социально ценный характер мотивации межличностных выборов;
- • высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу;
- • создание возможностей для процессов интеграции и персонализации;
- • наличие положительной связи между эффективностью совместной деятельности и благоприятным психологическим климатом;
- • отсутствие резких противоречий между индивидуальными и групповыми интересами;
- • объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.



НА РАБОТУ ГРУППЫ ОСОБОЕ ВЛИЯНИЕ ОКАЗЫВАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ФАКТОРЫ:

- • мотивация (потребности, реализации которых ожидают члены группы);
- • структура власти в группе (власть и авторитет отдельных членов группы);
- • состояние коммуникации (уровень межличностного общения);
- • ощущение принадлежности (непринадлежности) к группе;
- • четкость представлений о цели членов группы;
- • степень ответственности за результаты деятельности;
- • свобода деятельности (как условие успеха группы).



**ПСИХОЛОГ Д. МАЙЕРС РАЗДЕЛИЛ ВСЕ МНОГООБРАЗИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ПРОЯВЛЕНИЙ В ГРУППЕ НА ШЕСТЬ ОСНОВНЫХ
ГРУППОВЫХ ФЕНОМЕНОВ:**

- 1. Феномен социальной фасилитации (от англ. *facility* — легкость, благоприятные условия).**
- 2. Феномен социальной лености.**
- 3. Феномен деиндивидуализации.**
- 4. Феномен групповой поляризации.**
- 5. Феномен влияния меньшинства.**
- 6. Феномен группового мышления.**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

