

Личность и коллектив как объект управления

*Декан факультета дополнительного профессионального
образования*

Дальневосточного института-филиала РАНХиГС,

Кандидат психологических наук, доцент

Синицына Лилия Валерьевна

ЛИЧНОСТЬ

Личность – индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности.

Личность есть продукт общественного развития и включения индивидов в систему социальных отношений посредством активной предметной деятельности и общения.

Формирование личности происходит:

- ❖ на основе совокупности врожденных и приобретенных биологических предпосылок;
- ❖ в процессах социализации индивидов и направленного воспитания: освоения социальных норм и функций.

КОЛЛЕКТИВ

Коллектив (от лат. *collectivus* — собирательный) — группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации. По виду деятельности различают трудовые, учебные, военные, спортивные, художественной самодеятельности и другие коллективы. В более широком смысле — люди, объединенные общими идеями, интересами, потребностями.

Управление

Управление – специфическая функция организованных систем, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима функционирования, реализацию программы и цели деятельности. В организационной психологии управление – это вид индивидуального или группового планомерного воздействия субъектов.

Управленческие отношения – вид общественных отношений между людьми по поводу организации совместной жизнедеятельности. Возникают при взаимодействии людей, участвующих в социальном управлении.

Основными видами управленческих отношений являются отношения централизма и самостоятельности, субординации и координации, ответственности, состязательности.

Этапы управления

1. *Постановка цели (для чего, зачем).*
2. *Идентификация того, чем управлять: сбор и обработка информации о ресурсах и процессах (что, где, когда).*
3. *Анализ, систематизация, синтез (почему).*
4. *Выбор цели (принятие решения) (куда).*
5. *Оптимизация этапов (скорости) достижения цели (как, когда). (Определение задач, способов и последовательности их выполнения).*
6. *Управляющее (изменяющее) воздействие — организация процессов выполнения задач и обеспечение их ресурсами.*
7. *Контроль выполнения задач (обратная связь — что, где, когда). (Поддержание оптимальной скорости достижения цели).*

Субординация

Субординация - система служебных отношений, связанных с иерархией, подчинением одних руководителей, вместе с их подразделениями, руководителями более высоких уровней.

Содержание субординации — следование установленным правилам взаимоотношений между лицами разной иерархической ступени внутри трудового коллектива, организации, учреждения.

Субординация предусматривает уважительные отношения между начальником и подчиненным, особый порядок отдачи приказов, распоряжений начальником, а также порядка доклада результатов их выполнения подчиненным. Кроме того, правила субординации регламентируют особый порядок обжалования действий начальника вышестоящему начальнику.

Руководство

Руководство - деятельность по координации усилий отдельных людей и коллектива в целом при их совместном достижении определенной цели: деятельность по оперативному оцениванию психологического состояния коллектива, налаживанию взаимодействий членов коллектива, стимулирование положительных отношений, рабочего настроения; воздействия на процессы коллективного мышления и формирования мнений, целей, мотивов, контроль за ходом деятельности, оказание помощи, оценка достигнутых результатов и приложенных усилий.

Конфликт

Конфликт психологический – трудноразрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями; столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или разговоров субъектов управленческого взаимодействия; столкновение разнонаправленных сил ради реализации своих интересов в условиях противодействия.

Конфликт внутриличностный – столкновение между примерно равными по силе, но противоположно направленными интересами, потребностями, влечениями, и т.п.

Конфликт межгрупповой – тип конфликта, в котором в качестве субъектов взаимодействия выступают не отдельные люди, а группы.

Стили руководства

Стиль руководства — способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива.

Выделяют:

- ❖ *Директивный стиль (авторитарный);*
- ❖ *Демократический стиль (коллегиальный);*
- ❖ *Либеральный стиль (попустительский или анархический).*

Директивный стиль

Директивный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам.

Преобладающие

МЕТОДЫ СТИЛЯ :

- ❖ *приказы*
- ❖ *наказание*
- ❖ *замечание*
- ❖ *выговоры*
- ❖ *лишение различных льгот*

Директивный стиль

*Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают **резкость** и **грубость**. Авторитарный стиль руководства **отрицательно** сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников*

Демократический стиль

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Формы общения с ПОДЧИНЕННЫМИ

- ❖ *просьбы*
- ❖ *пожелания*
- ❖ *рекомендации*
- ❖ *советы*
- ❖ *поощрение за качественную и оперативную работу*
- ❖ *по необходимости применяются приказы*

Либеральный стиль

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плышет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Авторитарность

Авторитарность – черта личности, выражающаяся в ее стремлении безоговорочно подчинять себе окружающих, с которыми она взаимодействует.

Авторитарность связана с личностными чертами:

- ❖ *агрессивность;*
- ❖ *завышенные самооценка и уровень притязаний;*
- ❖ *склонность к следованию стереотипам;*
- ❖ *слабая рефлексия и т. п.*

Нравственные нормы этикета

- ❖ *вежливость*
- ❖ *корректность*
- ❖ *тактичность*
- ❖ *скромность*
- ❖ *благородство*
- ❖ *точность*

Вежливость

Вежливость является выражением уважительного отношения к человеческому достоинству. Суть вежливости – доброжелательность. Проявляется в атрибутах вежливости: приветствиях и пожеланиях.

Антипод вежливости – грубость.

Корректность

Умение держать себя в рамках приличий в любых ситуациях, и в первую очередь в конфликтных. Особенно необходимо корректное поведение в спорах. Положительные результаты спора могут быть только тогда, когда он не выходит за границы обсуждаемой проблемы.

Корректное поведение проявляется в умении выслушать оппонента, стремление понять его позицию, возражения. Быть корректным в спорных, а тем более в конфликтных ситуациях нелегко, особенно людям темпераментным и нервным. Еще труднее сдержаться, когда с тобой обходятся грубо, так как возникает желание ответить грубияну тем же. Вместе с тем поступить так, как он, - значит уподобиться ему, использовать неэтичную форму общения

ТАКТИЧНОСТЬ

Чувство такта – это прежде всего чувство меры, чувство границы в общении, превысив или перешагнув которую, можно обидеть человека, поставить его в неловкое положение.

Быть тактичным – это значит умело делать замечания другим людям, не унижая их достоинство, предоставляя им возможность выйти из затруднительного положения с честью, без потери настроения

СКРОМНОСТЬ

Скромность означает сдержанность в оценках, небравирование своими достоинствами, служебным положением, уважение вкусов и привязанностей других людей. Антиподами ее являются высокомерие, зазнайство, позерство. Однако скромность не означает отсутствие гордости, в том числе и за свои успехи и достижения.

Благородство

Благородство предполагает способность жертвовать своими интересами во имя интересов других, совершать бескорыстные поступки, не допускать унижения других ради своих выгод.

Точность

Без точного выполнения данных обещаний и взятых обязательств в любой сфере жизнедеятельности дела иметь трудно. Человек, говорящий одно, а поступающий по-иному, не вызывает доверия и уважения. На него трудно положиться. Нечеткость нередко граничит с аморальным поведением: обманом, ложью и т.п.