

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Психология менеджмента



это отрасль менеджмента, которая изучает психологические явления организации, психологические факторы, обуславливающие эффективность деятельности менеджеров, особенности принятия групповых и индивидуальных решений, лидерства, мотивирования и др.

Изучение мотивации персонала

Мотивация – это процесс воздействия на конкретные потребности работника, побуждающие его к достижению целей организации.

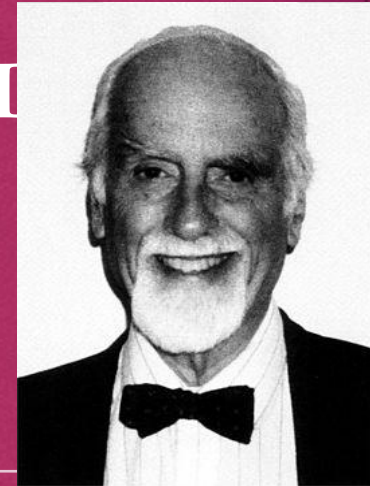
Прямая Косвенная Побудительная

Внешняя Внутренняя

Теории мотивации

Содержательные	Процессуальные
<p>Определение внутренних побуждений, которые заставляют людей действовать так, а не иначе.</p>	<p>Изучение того, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания, исследование распределение человеком усилий для достижения целей.</p>
<p>Иерархия потребностей А. Маслоу, теория приоритетных потребностей Д. Макклелланда, двухфакторная теория Херцберга.</p>	<p>Теория ожиданий В.Врума, Теория справедливости Дж. Адамса, модель Портера-Лоулера.</p>

Теория приоритетных потребностей Д. Макклелланда



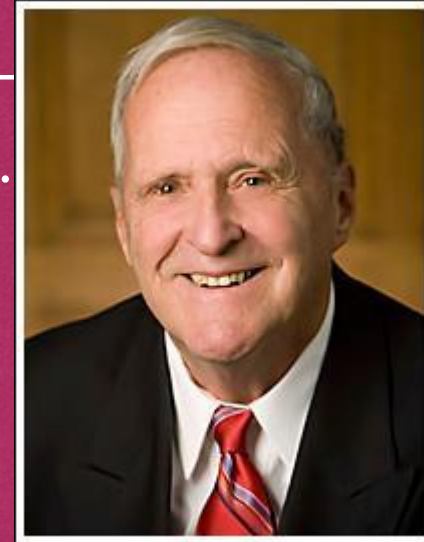
3 типа потребностей под влиянием жизненных обстоятельств: — потребность власти,

↓
Потребность успеха

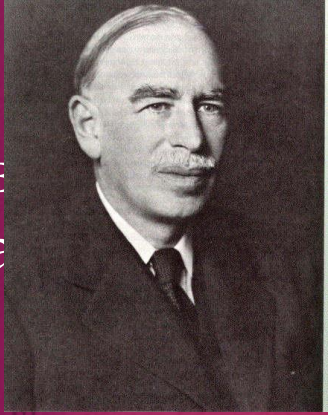
→ [] →
потребность в причастности

Теория ожиданий В. Врума

Связи: Затраты труда – результаты, результаты – вознаграждение, вознаграждение – валентность.



Адамса



нение собственного вознаграждения с
ением других людей, которые выполняют
а эту работу.





Лайман В. Портер



Эдвард Дж. Лоулер

Теория ожиданий + теория справедливости.

5 факторов: затраченные усилия, восприятие,

полученные результаты

вознаграждение за труд, степень удовлетворения от
проделанной работы.

Методы мотивации:

- ❖ Социально-экономические,
- ❖ Социально-психологические,
- ❖ Организационно-экономические,
- ❖ Дисциплинарные (административные),
- ❖ Правовые,
- ❖ Информационно-разъяснительные,
- ❖ Методы, направленные на устранение отрицательных стимулов.

Карьера

это система процессов развития человека и его продвижения по службе.

Виды:

- Вертикальная, * Стабильная.
- Горизонтальная, * Нормальная.
- Центростремительная. * Стремительная.

- ✓ Целевая.
- ✓ Монотонная.
- ✓ Спиральная.
- ✓ Мимолетная.
- ✓ Стабилизационная.
- ✓ Затухающая.

Этапы карьеры

- Предварительный (до 25 лет).
- Становление (до 30 лет).
- Продвижение (до 45 лет).
- Сохранение (до 60 лет).
- Завершение (после 60 лет).
- Пенсионный (после 65 лет)





Организационная культура

Прочные культурные традиции зависят от:

- 1) Неформальных правил и взаимного влияния сотрудников



- 2) Прочные традиции организации

Сущностные черты и главные факторы эффективности Японской модели менеджмента

Составляющие эффективности Японского менеджмента

Высокая мобильность
организации

Гибкая долгосрочная
стратегия

Особая система
управления финансами

Большой запас
человеческого и
технологического
потенциала

Управление
производством «точно
во время»

Высокие возможности в
использовании человеческого
потенциала

Долгосрочный найм
работников

Опекунство

Кружки качества

Система принятия
решений «ринги»

Неформальные
отношения в
коллективе

Организационная культура

Факторы формирования прочных культурных традиций:

- ❑ Основатель или сильный лидер.
- ❑ Искренняя и долговременная приверженность.
- ❑ Подлинная забота о благосостоянии потребителей, работников и акционеров.





Правила борьбы со стрессом

- 1) Не пытайтесь всё контролировать
- 2) Воспринимайте проблемы как временное явление
- 3) УЧАСТВУЙТЕ ТОЛЬКО В ТЕХ СРАЖЕНИЯХ, КОТОРЫЕ ДОСТОЙНЫ ВАШЕГО ВРЕМЕНИ И ЭНЕРГИИ
- 4) Отстранитесь
- 5) Научитесь «выключаться»
- 6) Расставьте приоритеты
- 7) Делегируйте
- 8) Меньше отвлекайтесь
- 9) Уважайте сон