**ЛЗ 1. Психология управления: ее объект и предмет**

**Психология управления – отрасль психологии, изучающая управленческую деятельность, свойства и качества личности, необходимые для ее успешного осуществления.**

*К началу XX в. управление не считали самостоятельной отраслью научного исследования. Однако с появлением книги Ф. Тейлора "Менеджмент" или "Управление фабрикой" (1911) были выделены главные принципы управленческого труда.*

В 20-х pp. XX в. известный французский инженер А. Файоль, управляющий гигантской добывающей и металлургической компании, предложил последовательную систему принципов менеджмента. Его считают основоположником менеджмента.

***Американские авторы дают следующее определение сущности управления: "Это - делать что-то руками других".***

Термин "психология управления" впервые начали использовать в 20-х г. XX в. в бывшем Советском Союзе.

Уже в 1924 году на II конференции по проблемам научной организации труда бывшего Союза говорилось о психологии управления, которая должна выполнять следующие задачи:

- подбор сотрудников с выполняемыми функциями и друг к другу;

- воздействие на психику руководителей путем стимулирования с целью повышения эффективности труда.

Только с середины 60-х г. начинается период активного применения психологических знаний теории и практики управления.

Отличительную особенность психологии управления составляет то, что ее объектом является ***организованная деятельность людей***.

**В поле зрения психологии управления находятся следующие проблемы:**

* 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.

Психологи В. Ф. Рубахин и А. В. Филиппов в предмет психологии управления включают:

- функционально-структурный анализ управленческой деятельности;

- социально-психологический анализ производственных и управленческих коллективов и взаимоотношений в них людей;

- психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными и другие.

**Базовые понятия управления:**

**Организация –** дифференцируемое и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, действующих на базе общих целей, интересов и программ. Различаются организация формальная и неформальная.

**Формальная** имеет административно-юридический статус, ставит индивида в зависимость от обезличенных функциональных связей и норм поведения. Любая формальная организация является социальной средой, где люди взаимодействуют не только так, как предписано, но и руководствуются личными симпатиями, антипатиями и желаниями, на основании чего и складывается неформальная организация.

**Неформальная** организация – это общность людей, сплачиваемая личным выбором и непосредственными внедолжностными контактами.

**Управление** – целенаправленное воздействие на определенный объект. Организации могут иметь разное число уровней управления в зависимости от целей, задач, размеров, формальной структуры и других внешних и внутренних факторов.

**Психологические принципы и закономерности управленческой деятельности**

Управление организацией строится на следующих принципах:

· ***принцип соответствия людей структуре*** (нельзя подстраивать организацию к способностям работающих людей, надо строить ее как инструмент для достижения четко обозначенной цели и подбирать людей, способных обеспечить достижение этой цели);

· ***принцип единоначалия, или административной ответственности одного лица*** (ни один работник не должен отчитываться о своей деятельности более чем перед одним руководителем, и он должен получать приказы только от этого руководителя);

· ***принцип департаментализации*** (организация строится снизу вверх, на каждом этапе анализируется необходимость создания новых подразделений. Следует точно установить функции и роль нового подразделения, его место в общей структуре организации);

· ***принцип специализации управления*** (все регулярно повторяющиеся действия нужно распределять между работниками и не дублировать их);

· ***принцип диапазона управления*** (на одного руководителя не должно приходиться более 6–12 подчиненных. Некоторые ученые считают, что при исполнении физической работы в подчинении у руководителя может находиться до 30 человек, а на вершине управленческой пирамиды – это 3–5 человек);

· ***принцип вертикального ограничения иерархии*** (чем меньше иерархических степеней, тем легче управлять организацией);

· ***принцип делегирования полномочий*** (руководитель не должен делать то, что может сделать его подчиненный, при этом управленческая ответственность остается за руководителем);

· ***принцип соотношения*** (на всех уровнях управления власть и ответственность должны совпадать и быть равными);

· ***принцип подчинения индивидуальных интересов общей цели***: (функционирование организации в целом и каждого ее подразделения должно быть подчинено стратегической цели развития организации);

· ***принцип вознаграждения*** (каждый работник должен получать вознаграждение за свой труд, и оно должно оцениваться им как справедливое).

Как известно, управление осуществляется через взаимодействие людей, поэтому руководителю в своей деятельности необходимо учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных взаимоотношений, группового поведения.

**К числу подобного рода закономерностей можно отнести следующие:**

***1. Закон неопределенности отклика*.** Другая его формулировка — закон зависимости восприятия людьми внешних воздействий от различия их психологических структур. Дело в том, что разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия.

***2. Закон неадекватности отображения человека человеком*.** Суть его состоит в том, что ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.

Тем не менее, любой человек как частный представитель объектов социальной реальности может быть познан. И в настоящее время успешно разрабатываются научные принципы подхода к человеку как к объекту познания.

Среди таких принципов можно отметить, в частности, такие, как ***принцип универсальной талантливости*** ("нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом"); ***принцип развития*** ("способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуально-психологических тренировок"); ***принцип неисчерпаемости*** ("ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной").

***3. Закон неадекватности самооценки*.** Дело в том, что 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.

***4. Закон расщепления смысла управленческой информации*.** Любая управленческая информация (директивы, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления. Это обусловлено, с одной стороны, иносказательными возможностями используемого естественного языка информации, что ведет к возникновению различий толкования информации, с другой — различиями в образовании, интеллектуальном развитии, физическом и, тем более, психическом состоянии субъектов анализа и передачи управленческой информации. Изменение смысла информации прямо пропорционально числу людей, через которых она проходит.

***5. Закон самосохранения*.** Его смысл состоит в том, что ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства. Характер и направленность моделей поведения в системе управленческой деятельности напрямую связаны с учетом или игнорированием этого обстоятельства.

***6. 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.