Введение

Создание организации, совершенствование организационного порядка, его ценностно-целевой подструктуры организационных отношений, информационно-коммуникативной подструктуры, управление всей повседневной деятельностью организации возможны лишь при активном воздействии на него и его персонал субъекта управления, руководителя, с привлечением к этой работе и других руководителей и сотрудников. Управленческая деятельность - это особые «рабочие орудия», «инструмент» в руках субъекта управления. Чтобы успешно управлять, ему нужно использовать весь арсенал управленческой деятельности, умело подбирать нужные психологические аспекты, правильно их сочетать.

Система управленческих воздействий - сложная структура. Активно и существенно воздействуют и психологические факторы как внутри организации, так и вне ее. Так, воздействие оказывают морально-психологический климат в коллективе, настроения, традиции и обычаи, групповые нормы, авторитет и репутация руководителя и многое другое. Можно сказать, что любая причина, так или иначе влияющая на жизнь и деятельность персонала, любой фактор могут и должны использоваться как средство воздействия на внутренние и внешние дела персонала организации.

Цель контрольной работы – рассмотреть психологические аспекты управленческой деятельности.

1. Психология лидера: стиль управления

Согласно исследованиям психологов, примерно 80% деятельности руководителя сводится к управлению людьми, к процессу психологического воздействия управляющего на управляемых. Информационная его подготовленность позволяет рационально управлять коллективом. Руководитель в своей работе использует информацию, получаемую как от своего коллектива, так и от других коллективов, т.е. внутреннюю и внешнюю. На основании этой информации он оценивает состояние объекта руководства и принимает решения. Качество решений руководителя в значительной мере зависит от объективности, своевременности и целенаправленности информации. Чем выше обоснованность управленческих решений, тем больших успехов в решении экономических и социальных проблем добивается коллектив.

В западной социальной психологии процесс выделения управляющих объясняется естественно биологическим неравенством, которое проявляется в различии способностей, волевых качеств и ценностных ориентаций. Совокупность данных различий приводит к тому, что в рамках группы всегда выделяются лидеры. Немецкий философ - иррационалист Ф. Ницше пытался в своих сочинениях обосновать необходимость формирования высшего биологического типа - сверхчеловека, отбрасывающего обыденную мещанскую мораль, утверждавшего новые ценности и свою волю к власти. Ницше Ф. считал, что основой жизнедеятельности всего живого является воля к жизни, которая проявляется как воля к власти. Но лидерами и субъектами власти становятся не те, кто физиологически сильнее, а те, кто способны к концентрации и целенаправленному использованию своей природной энергетики, то есть воли к жизни. Сильные образуют элиту, слабые образуют массу. Функции элиты – управление и созидание новых ценностей. Роль массы заключается в исполнении того, что предначертано элитой. Значительное влияние на современные концепции природы лидерства оказал французский социолог Г. Тард (1843 – 1904 гг.), являющийся одним из разработчиков теории социализации. С его точки зрения, основным законом социальной жизни является подражание большинства членов общества людям, задающим определенные нормы и образцы поведения, совершающим великие открытия и создающим новые общественные институты. Без них, по Тарду, не было бы возможно никакое общественное развитие.

Широко известна и популярна типология лидеров, предложенная немецким социологом М. Вебером. Он подразделяет лидеров в зависимости от опоры на конкретный тип легитимности. Традиционные лидеры – вожди племен, монархи, жрецы и др. Их авторитет опирается на силу религиозных, моральных, политических и других традиций, и на непререкаемые социальные нормы. Харизматические лидеры признаются подданными в качестве субъектов власти в силу наличия у них особых качеств, например, воля, сила духа, слово, ораторский дар и др. Легально - бюрократические лидеры, избранные демократическим путем и опирающиеся в своей деятельности на формально - правовые нормы.

Современные теории лидерства предпочитают избегать такого явного деления на элиту и массу, и представлены в основном следующими концепциями:

**1. Теория черт.** Лидером является тот, кто обладает набором необходимых качеств, черт характера, дающие ему возможность влиять на поведение других. Основу этих черт составляют как физиологические качества, например сильная, подвижная нервная система, экстравертность, то есть нацеленность личности на общение, эвристичность, высокий интеллект и так далее, а так же и психологические качества, например, воля, целеустремленность, решительность, такт, юмор. Но в реальности оказалось, что невозможно сформировать устойчивый набор характеристик, которые соответствовали бы различным случаям конкретного проявления лидерства.

**2. Лидерство как функция ситуации.** Лидером становится тот, кто психологически способен прочувствовать ситуацию и использовать ее в своих интересах, подчиняя себе группу, организуя ее для достижения неких целей, необходимых для этой группы в этой конкретной ситуации. Лидерство это своего рода обмен или торг, при котором определенный деятель обещает связанной с ним группе или обществу отстаивать их интересы в обмен на поддержку его персоны (Дж. Оппенгеймер и Н. Фролих и др.). Однако историческая практика свидетельствует о том, что существует, что лидерство не вписывается в рамки конкретной ситуации, что лидерство – это некая устойчивая характеристика личности;

**3. Теория конституентов (т.е. последователей).** Согласно ей, лидера "делают" его сторонники, последователи и активисты, ведущие пропаганду в его пользу - без их поддержки и учета их интересов лидер не состоится. При этом надо помнить, что лидер силой своей личности также влияет на сознание и поведение своих приверженцев, его действия на определенном этапе могут идти вразрез с интересами тех, кто привел его к власти, а сам лидер может менять свою социальную опору. Лидер - знаменосец - это человек, одержимый яркой и новой идеей, программой радикального переустройства общества в соответствии с определенным идеалом, привлекающим многих людей (В. И. Ленин, Мартин Лютер Кинг, и др.);

**4. Психологическая концепция** Психологическая концепция рассматривает лидерство как порождение индивидуальной и групповой психологии людей. Так, например, основоположник психоанализа З. Фрейд рассматривал поддержку лидера со стороны определенной группы или общества как результат переноса ими на его личность преобразованных сексуальных влечений (либидо) - именно из этого источника, по его мнению, проистекают любовь и восхищение вождями. Лидерство порождение неформальных отношений внутри группы - лидер выдвигается стихийно снизу и принимается последователями, являясь символом единства и образцом поведения

**5. Лидерство как функция социального заказа группы.** Лидером становится тот, кто прочувствует основные потребности группы, сможет организовать ее и направить и скоординировать деятельность членов группы для удовлетворения их интересов. Однако в истории достаточно примеров, когда лидеры ставят задачи, не отвечающие потребностям группы, когда воля, энергия и убежденность лидера ведет за собой группу, выводя ее на новый уровень жизнедеятельности. В качестве примера мы можем выделить многих исторических деятелей, которые кардинально ломали ситуацию, выводя общество или группу на новый уровень, например: князь Владимир, Петр I, В. И. Ленин и т.д.

**Функциональная классификация** (в зависимости от осуществляемых социальных функций) выделяет четыре собирательных типа ("образа") лидеров: знаменосца, служителя, торговца и пожарного:

Лидер - служитель всегда выступает выразителем воли и интересов своих приверженцев, бескорыстно служит им и ориентируется на их мнение (афинский реформатор Солон, премьер - министр Швеции У. Пальме и др.);

Лидер - торговец стремится получить поддержку определенных слоев общества в обмен на обещание отстаивать их интересы, т.е. ведет определенный торг;

Лидер - пожарный выдвигается в ситуации, требующей немедленного решения какой - либо острой общественной проблемы (например, ставший в годы "великой экономической депрессии" президентом США Ф. Рузвельт или генерал Ш. де Голль, возглавивший Францию в ситуации острого политического кризиса середины 50 - х гг.).

В реальной жизни все вышеназванные типы лидеров редко встречаются в чистом виде. Очевидно, при сопоставлении этих концепций следует исходить из некого комплексного единства, которое заключается в том, что группа объединена общим интересом, связанным с созиданием некоторых общезначимых ценностей для членов этой группы. Совместная деятельность участников нуждается в координации, и поэтому члены группы объективно заинтересованы в поиске и выдвижении такого лидера, который с максимальной эффективностью обеспечил бы координацию их взаимодействия для достижения некоего общезначимого результата. Поэтому личность, которая ориентирована на достижение целостности и стабильности и создания условий для развития группы, которая достигла высокого качества и профессиональной управленческой деятельности, и способна согласовать индивидуальные интересы участников в рамках единого общего интереса, становится лидером не только в силу своих психологических качеств, но и в силу социально-психологических потребностей группы.

В данном аспекте следует выделить **основные функции** лидера-управленца:

1. Целеполагание и планирование действий группы.

3. Координация взаимодействия членов группы.

4. Убеждения, агитация, просвещение, воспитание группы.

5. Организация контроля над деятельностью членов группы, систем управления и самоуправления через поощрение тех, кто способствует обеспечению целостности, стабильности и развития группы, а так же наказание тех, кто несет угрозу, чья активность является дезорганизующей для группы.

6. Координация группы во взаимодействии с другими группами.

Деятельность лидера проявляется в стиле руководства. Стиль – это характеристика взаимодействия руководителя и подчиненных, это наиболее частые и устойчивые способы воздействия управляющего на управляемых.

2. Мотивация деятельности персонала

Управление трудовым коллективом (организацией) немыслимо без мотивации его членов. Чтобы придать организации динамичное развитие, люди должны желать этого. Деловые отношения не строятся только на основе симпатии и антипатии, хотя и не исключают этого. Люди работают за деньги. И деньги при их правильном распределении являются сильным мотивом. Но, как организационный ресурс количество денег, которыми располагает руководитель, ограничено. Соответственно ограничены и возможности использования их мотивирующего потенциала, однако, как показывает организационная психология, каждый руководитель обладает и такими неограниченными ресурсами для мотивации сотрудников, как похвала, своевременная обратная связь о результатах деятельности, признание в другом уникальной и неповторимой личности и т.п.

Как показывает практика, любая форма трудового поведения человека зависит от внутренних и внешних факторов. Внутренние факторы определяются психологическими свойствами человека, т. е. его мотивами. Внешние факторы – внешние условия и обстоятельства, называемые стимулами.

Внутренняя и внешняя мотивации не являются независимыми, они взаимозаменяемы и взаимоопределяемы. Внутренние мотивы могут актуализироваться под воздействием определенной ситуации и, напротив, активизация определенных диспозиций (мотивов, потребностей) приводит к изменению ситуации, т.е. к ее восприятию субъектом. Таким образом, трудовое поведение сотрудников следует рассматривать не как реакцию на определенные внутренние или внешние стимулы, а как результат непрерывного их взаимодействия.

Это предполагает рассмотрение мотивации как процесса непрерывного взаимного воздействия и преобразования, в котором субъект действия и ситуация взаимно влияют друг на друга и результатом этого является реально наблюдаемое поведение.

Обобщая вышесказанное, можно сделать заключение о том, что формирование внешних условий, т. е. системы стимулов будет определять и систему внутренних мотивов членов трудового коллектива предприятия.

И наоборот, оказывая влияние на формирование внутренней мотивации сотрудников, руководитель будет изменять и систему внешней мотивации, т. е. восприятие ими конкретной ситуации, а следовательно и отношение к труду, инновациям и изменениям в организации.

Таким образом, можно выделить два основных типа мотивирования деятельности сотрудников. Первый состоит в том, что путем внешних воздействий на членов коллектива вызывают к действию определенные мотивы, которые побуждают людей осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для руководителя результату.

Второй тип мотивирования основан на формировании определенной мотивационной структуры сотрудников. В этом случае основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для руководителя мотивы действий работников или ослабить те мотивы, которые мешают эффективности деятельности отдельной личности и организации в целом. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и его результаты появляются не сразу, а через определенный промежуток времени.

Формирование внутренней мотивационной – системы требует больших усилий, знаний и способностей руководителя для его осуществления, однако и его результаты существенно превосходят результаты первого типа мотивации. Но использование этого типа мотивации предъявляет требования и к самому руководителю с точки зрения процесса самоменеджмента.

3. Взаимоотношения в организации

Любая организация является социальной системой, состоящей из формальных и неформальных групп, каждая из которых представляет собой общность людей, оказывающих влияние на других членов группы и подвергающихся влиянию других, поэтому вопросы взаимовлияния личности и группы в организации на сегодняшний день достаточно актуальны и значимы.

Достаточно важная проблема управленческой деятельности - взаимоотношения между группами в организации, которые могут складываться по-разному – от непосредственного взаимодействия до конфликтов и даже вражды. При этом следует учитывать, что функционирование межгрупповых явлений имеет два направления.

Первое направление связано с изучением явлений отрицательных, деструктивных, социально нежелательных. Ученые называют их межгрупповыми явлениями дифференцирующего характера. К ним относятся любые формы группоцентризма, враждебность, предвзятость, дискриминация, конфликтность, ингрупповой фаворитизм.

Второе направление связано с изучением межгрупповых явлений интегративного характера: «групповая открытость», «межгрупповая референтность».

Следует отметить, что интегративные и дифференциальные процессы в межгрупповом взаимодействии существуют одновременно и в нормальных условиях уравновешивают друг друга. Но необходимо подчеркнуть, что объективные условия непосредственно влияют на внутригрупповые структуры и процессы (сплоченность, статусно-позиционную и ценностно-нормативную структуру группы, процессы лидерства и принятия решения, композицию, тип и характер развития группы), а они в свою очередь определяют тип и характер межгрупповых отношений, что оказывает влияние на функционирование организации в целом.

Заключение

Завершая работу, можно прийти к выводу, что в современной постоянно изменяющейся обстановке единственным стабильным конкурентным преимуществом любой организации является персонал. Это вызывает необходимость нового видения управленческих отношений, основой которых должна стать организационная психология управления, ориентированная на раскрытие человеческих ресурсов. Исследование социально-психологических основ управления, формирование знаний и навыков в области человеческого менеджмента, как показывает практика, оказывает большое влияние на повышение эффективности управления организацией.

Однако, несмотря, на то, что менеджмент как наука существует уже более 100 лет, лишь только в последние 50 лет в управлении стали уделять большее внимание человеческому фактору, изучать такие понятия как лидерство, власть, неформальные организации, учитывать элементы организационного поведения людей, и соответственно, аспекты управленческого процесса с ними связанные.

Список литературы

1. Калюгина С.Н. Социально-психологические аспекты управленческой деятельности. Сборник научных трудов СевКавГТУ. // Серия «Экономика». - 2007. - №5.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М. Дело, 1998.
3. Паркинсон С. и др. Искусство управления. – СПб.: Лениздат, 1992.
4. Поляков, В.Г. Человек в мире управления. - М.: Наука, 1996.
5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. - М.: Высш. школа, 2000.