**План**

Введение

Предмет, задачи, сущность и основные понятия управленческой психологии

Социально-экономические и психологические установки управления

Методологические подходы к управлению

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

Данная тема курсовой работы выбрана мной не случайно, так как психология управления как часть науки об управлении имеет как теоретическое, так и практическое значение, что приобретает остроактуальное значение. Как прикладная отрасль психологической, психология управления имеет широкие и тесные взаимосвязи с другими научными дисциплинами, например, с социальной и общей психологией, социологией, философией и др.

Управление является древнейшей областью человеческой деятельности. Оно существует столько, сколько люди живут и трудятся сообществами. Только благодаря скоординированным действиям люди могли развиваться и создавать огромные материальные и социальные ценности.

До начала XX века управление не считалось самостоятельной областью научного исследования. Однако с появлением книги Фредерика Уинслоу Тейлора "Менеджмент" или "Управление фабрикой" (1911 г.) были выделены основные принципы управленческого труда.

В 20-е годы известный французский инженер, управляющий гигантской добывающей и металлургической компании Анри Файоль предложил последовательную систему принципов менеджмента. Его считают основателем науки "менеджмента". Книга А. Файоля "Основы менеджмента", опубликованная в 20-х гг., стала классической.

Благодаря А. Файолю управление стали считать особой специфической деятельностью. В этой связи возникла особая прикладная междисциплинарная наука — "психология управления".

Цель курсовой работы - раскрыть задачи, сущность и основные понятия управленческой психологии как самостоятельной научной дисциплины.

Задачи работы:

* Изучить социально-экономические и психологические установки управления;
* Рассмотреть методологические подходы к управлению.

Объектом исследования является психология управления.

**Предмет, задачи, сущность и основные понятия управленческой психологии**

Прежде чем обратиться к эволюции управленческой мысли, определим основные понятия, которыми оперирует психология управления.

Основные понятия психологии управления.

Управления — совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации.

Психология управления - ее синонимами являются понятия "менеджмент", "организационная психология", "психология организаций".

Американцы дают такое определение сущности управления: "Делать что-то руками других".

Менеджмент — это управление, руководство, дирекция, администрация. В основе понятия менеджмент лежит английский глагол "to manage", что в переводе на русский язык означает "управлять".

Менеджер — это субъект, осуществляющий управленческие функции. Слово "менеджер" уже давно прочно вошло в практику зарубежного управления. Важным практическим принципом в менеджменте является следующее утверждение: "Кто управляет — не производит, кто производит — не управляет" (по В. Зигерту и Л. Ланг).

Современные немецкие исследователи проблем управления В. Зигерт и Л. Ланг дают такое определение управления: "Управление — это такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, экономичным и рациональным путем".

Известный американский ученый П. Друкер также дает определение понятию "управление". С его точки зрения "управление — это особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную целенаправленную и производительную группу".

Организация:

1. Структура, в рамках которой проводятся определенные мероприятия для достижения определенных значимых целей.

2. Одна из функций управления.

Для того чтобы группа могла называться организацией, необходимо выполнение нескольких обязательных требований. К ним относятся:

а) наличие, по меньшей мере, двух людей, которые считают себя членами этой группы;

б) наличие хотя бы одной цели как конечного состояния или результата, которую принимают как общую для всех члены этой группы;

в) существование членов группы, которые сознательно и намеренно работают сообща для достижения значимой для них всех цели.

Приведенные требования были высказаны одним из классиков зарубежного менеджмента Ч. Барнардом в 30—40 гг., который первым дал определение организации.

Отправным пунктом управления является постановка организационных целей. Применительно к организации Цель — это конкретное состояние или искомые результаты, которые достигаются совместными усилиями работников, объединенных в группы.

Психология управления - это часть комплексной науки управления.

Цель психологии управления - разработка путей повышения эффективности и качества жизнедеятельности организационных систем.

Предмет психологии управления - деятельность руководителей (менеджеров), реализуемая в выполнении основных управленческих функций.

Содержание психологии управления - разработка психологических аспектов деятельности человека, группы и организации в целом.

Источники психологии управления:

а) практика управления;

б) развитие психологической науки;

в) развитие социологии организаций.

В психологии управления часто употребляется понятие "человеческий фактор" (human factor). Понятие "человеческий фактор" стало употребляться еще во время второй мировой войны. Оно заимствовано из английского языка. Человеческий фактор — это все то, что зависит от человека, его возможностей, желаний, способностей и т.п.

Важность его определяется тем, что возрастает роль человека и его возможностей в процессе управления различными объектами.

Чем сложнее управление, тем больше растут требования к интеллектуальным функциям человека и другим психическим процессам, начиная от восприятия и внимания и заканчивая ответственностью за человеческие жизни.

Человеческий фактор важен и там, где в практику внедряются методы с учетом психологических и психофизиологических свойств человека. В этом случае возможно уменьшение брака в процессе создания того или иного вида продукции.

Недоучет человеческого фактора обычно приводит к тому, что на производстве увеличивается число производственных конфликтов, повышается текучесть кадров, увеличиваются сбои в работе, следствием чего являются потери в производительности труда.

Разумное использование человеческого фактора, т.е. учет личностных, социально-психологических, психофизиологических, мотивационных особенностей людей может способствовать получению значительного экономического эффекта даже без экономических затрат. Примером тому может быть создание малых групп с учетом групповой сплоченности, группового единства и других важнейших социально-психологических феноменов.

Деятельность современного менеджера непосредственно зависит от умелого использования человеческого фактора. Менеджер должен обладать определенными управленческими способностями, чтобы нужным образом воздействовать на людей, которые ему подчинены, а также на тех, кто ему не подчиняется, но от которых зависит работа всей организации, которой он руководит.

Деятельность менеджера очень разноплановая. Он ответственен за выполнение всех управленческих функций: стратегическое планирование, маркетинг, оперативное управление, управление персоналом.

Когда говорится о менеджменте, то имеется в виду группа управляющих. Если речь идет об экономике, то подразумевают:

— высших управляющих;

— менеджеров среднего звена, подчиненных дирекции;

— низовых управляющих (руководителей отделов и цехов).

Известные исследователи проблем управления Г. Кунц и С. О'Доннел отмечали, что "управление — это не только функция президента корпорации и генерала, командующего армией, но также начальника цеха и командира роты".

В этой связи становится понятым, что нет существенных различий между руководителями и управляющими, администраторами и начальниками. Общим для них является то, что все они выполняют определенные функции, добиваясь результатов посредством создания необходимых условий для эффективной групповой деятельности. Среди психологических дисциплин психология управления является самостоятельным разделом психологии. Общеизвестны ее связи с общей психологией, социальной психологией, инженерной психологией, эргономикой, экономической психологией, а также с другими науками, например философией, социологией организаций.

Психологию управления называют "междисциплинарной" отраслью науки. Она пересекается с различными областями психологии. Так, например, общая психология так же как и психология управления, изучает мотивацию, личность, волю, эмоции и чувства, стрессы и т.п.

Но, в отличие от общей психологии, в которой основной проблемой является проблема личности, в психологии управления она рассматривается в прикладном аспекте: как субъект и объект vi травления.

Важнейшей проблемой общей психологии является также проблема мотивации. В психологии управления она занимает важное место, т.к. мотивация считается одной из самых сложных функций управления.

Известна взаимосвязь психологии управления и социальной психологии. Объектом исследования психологии управления является не только отдельно взятая личность, но и малые группы, которые являются одним из сложнейших феноменов социальной психологи. Они изучаются не только социальной психологией, но и социологией, являются "рабочие группы", или "малые группы". Основным субъектом управления считается руководитель, отвечающий за работу малых групп.

**Социально-экономические и психологические установки управления**

20—30-е годы XX века считаются авангардными в развитии теории управления (менеджмента).

А. Файоль был первым, кто отметил, что менеджмент насквозь пропитан психологией, и выделил психологические факторы повышения производительности труда, например такие, как власть, единство руководства, подчинение личных интересов общим, инициатива, корпоративный дух предприятия и др. Всего он выделил четырнадцать принципов повышения производительности труда.

Анализируя подробно вопросы управления предприятием, Л. Файоль говорил: "Не невежество, честолюбие, эгоизм, леность и всякие людские слабости толкают людей к пренебрежению общими интересами в угоду частным. И это питает вечную борьбу".

Эти слова А. Файоль написал в 20-е годы, но они живут и сейчас и относятся не только к сфере управления каким-либо одним предприятием. Они стали универсальными там, где сталкиваются интересы людей, например в экономике, в политике.

А. Файоль был убежден, что дисциплина является в числе других принципов очень важной частью управления. На этот счет он высказался таким образом: "Дисциплина составляет главную силу армий. Я, безусловно, принял бы этот афоризм, если бы он сопровождался таким пояснением: "Дисциплина — это то, во что ее превращают начальники". Первый афоризм внушает уважение к дисциплине, что, конечно, хорошо, но в нем можно проглядеть ответственность начальников, что уже было бы плохо".

Большое значение А. Файоль придавал также такому принципу, как единство руководства: "Этот принцип можно выразить так: один руководитель и одна программа для совокупности операций, преследующих одну и ту же цель. Это — необходимое условие единства действия, координации сил, сложения усилий. Тело с двумя головами в социальном мире, как и в животном, — чудовище. Ему тяжело жить".

Однако не следует смешивать единства руководства (один начальник, одна программа) с единством распорядительства (служащий получает распоряжение только от одного начальника). Единство руководства обеспечивается хорошей конституцией социального образования, единство же распорядительства зависит от надлежащего функционирования состава всего персонала".

Благодаря А. Файолю управление стало признаваться самостоятельной и специфической деятельностью людей, в итоге возникла новая отрасль науки — "психология управления".

В этот период времени соединились вместе социологический и психологический подходы в управлении. Это означало, что на смену деперсонифицированным отношениям в управлении пришли: учет личностных, мотивационных и других психологических составляющих деятельности организаций.

Выделение мотивационных факторов в процессе труда привело к тому, что человек перестал считаться придатком машины. Взаимоотношение человека и машины приобрело личностный оттенок, приведший к пониманию того, что человек — это не машина, а управление машинами — это далеко не то, что управление людьми. Это был большой прогресс в осознании места и сущности человеческой деятельности в управлении.

В 30-е годы теоретики менеджмента активно обращаются к мотивационным факторам трудовой деятельности человека. Большим достижением управленческой мысли было то, что на смену "экономическому человеку" пришел "социальный человек" благодаря развитию "школы человеческих отношений", автором которой считается Элтон Мэйо - австралийско-американский ученый (1880—1949 гг.), известный оппонент Ф. Тейлора.

С позиций этой школы промышленная организация стала рассматриваться как определенный социальный организм, а люди, работающие в ней, — как члены этой социальной системы, носители мотивационных, личностных, индивидуально-психологических качеств.

Развитие концепции "человеческих отношений" Э. Мэйо привело к тому, что, по свидетельству исследователя проблем менеджмента Д. Рена, было внесено много поправок в практику менеджмента. Можно выделить некоторые из них:

1) увеличение внимания к социальным потребностям человека;

2) отказ от сверхспециализации труда;

3) отказ от необходимости иерархичности власти внутри организации;

4) признание роли неформальных отношений между людьми внутри предприятий;

5) развитие методов изучения формальных и неформальных групп внутри организаций.

В 1938 г. два известных ученых США Э. Мэйо и Ч. Барнард совместно выдвинули концепцию "социального человека" вместо концепции "экономического человека", описанного авторами "школы научного управления". Однако, в отличие от Э. Мэйо, Ч. Барнадр использовал опыт активной личной работы на посту руководителя фирмы "Нью Джерси Бэлл телефон".

Ч. Барнард стал теоретиком менеджмента. Традиционное понимание организации его не устраивало. Большое внимание он уделил анализу взаимодействия формальной и неформальной структур внутри самой организации. Он говорил, что поодиночке они не могут функционировать.

С позиций Ч. Барнарда, благодаря существованию неформальных групп в организациях формируются внутри формальной системы определенные установки, нормы и правила группового поведения. Ч. Барнард был одним из первых теоретиков деятельности организаций. Он считал мотивацию одним из главных факторов производства. Он также отметил, что сущность взаимоотношений человека и организации заключена в сотрудничестве.

Ч. Барнард сформулировал несколько принципов действия коммуникаций внутри организации. Они, в основном, касались формальных отношений. С его точки зрения, "каналы коммуникации должны быть четко заданы самой организационной структурой". Подобные принципы не затрагивали психологии людей.

Положительным в работе Ч. Барнарда было то, что он отнес человека к стратегическому фактору организации. Говоря о кооперативных системах в организации, Ч. Барнард отводил особую роль управляющим, к функциям которых он относил:

• искусство принятия решений;

• постановку целей на основе предвидения будущего;

• четкое представление системы коммуникаций, включая схему организации и структуру управленческого персонала;

• роль управляющего в созидании организационной морали.

Особую роль он отводил лидерству, считая его необходимой социальной сущностью, придающей значимость общей цели. По оценке Ч. Барнарда, именно цель создает стимул, делающий эффективными другие стимулы, вселяющий в субъективный аспект "бессмысленных решений" упорство в изменчивой среде, воодушевляя личное убеждение и создающее жизненное сплочение, без которого невозможна кооперация.

Наряду с Э. Мэйо и Ч. Барнардом, следует особо отметить несколько имен, которые признали концепцию "человеческих отношений". Ими были профессор Массачусетского университета Дуглас Мак Грегор, а аткже Д. Лайкерт из Мичиганского университета и К. Арджирис, работавший в Йельском университете.

Эти ученые внесли большой вклад в развитие и уточнение основных принципов школы "человеческих отношений". Их часто называли группой "человеческих ресурсов", доказывавших, что от улучшения взаимоотношений в организации выигрывают все: и управляющие и работники.

В 1960 г. Д. МакГрегор опубликовал книгу "Человеческая сторона предприятия". Он доказывал, что формирование менеджеров — это не следствие формальных усилий менеджмента в его саморазвитии, а в большей степени — это осознание менеджментом своих задач, своей политики и практики. Он говорил: "Успех менеджмента — не наверняка, но в значительной степени зависит от способности предсказывать и контролировать человеческое поведение".

С точки зрения Д. МакГрегора (о его теории подробнее будет сказано в одной из следующих глав), на протяжении истории можно выделить два главных поворота, касающихся средств контроля за поведением людей в организации:

1) переход от физического насилия к опоре на формальную власть;

2) переход от формальной власти к лидерству.

С его позиций, промышленность — это "экономический орган" общества, а его конечная цель — это служение общему благу, В ней отсутствует сверхъестественный источник власти, как нет и основы для жертвенности личных целей индивида нуждам организации.

Лидерством Д. МакГрегор называл определенное социальное отношение, имеющее несколько переменных: а) характеристика лидера, б) позиции и потребности его последователей, в) характеристики организации (такие, как цель, структура, природа задач, подлежащих выполнению), г) социальная, экономическая и политическая среда.

По поводу лидерства Д. МакГрегор говорил: "Лидерство не является качеством, присущим индивиду; это сложное отношение указанных переменных".

Основное содержание концепции управления человеческими ресурсами не сводится только к увеличению степени личной удовлетворенности, как это было свойственно концепции "человеческих отношений". С точки зрения представителей группы "человеческих ресурсов", цель управления состоит в процессе совершенствования процесса принятия решений и эффективности контроля.

Если исходить только из концепции "человеческих отношений", то менеджер должен был делиться с работниками информацией, советоваться с подчиненными и поощрять самоуправление исключительно для улучшения состояния морального климата в группе как основного средства повышения производительности труда.

В теории использования человеческих ресурсов менеджер должен в некоторой степени допускать участие подчиненных и в управленческом процессе, поскольку наиболее эффективные решения принимаются теми, кого они непосредственно затрагивают. С позиций этой теории, моральный климат на предприятии, а также удовлетворенность работников трудом является продуктом творческого решения проблем с участием рабочих в управлении. Социально ответственный менеджмент несовместим со "всеразрушающим менеджментом".

В 1958 году Американская ассоциация управления опубликовала статью под названием "Десять заповедей успешной коммуникации", адресованную высшим должностным лицам компаний.

Десять принципов "хорошей коммуникации":

планирование,

анализ,

целеполагание,

намерение и решимость,

направленность получателя сообщений,

долгосрочная перспектива,

соответствие действия полученной информации,

умение слушать.

В упомянутой статье отстаивался гуманистический взгляд на коммуникацию, направленную на удовлетворенность работников своим трудом. Следует, однако, отметить, что в центре внимания статьи было взаимодействие руководителя и подчиненного, а поэтому коммуникация фактически отождествлялась с мотивацией и руководством организацией.

Управление с участием рабочих приобрело популярность. Представители школы "человеческих отношений" считали, что для подлинно демократической организации необходимо тесное взаимодействие индивидов и групп. Вместе с тем, вопрос о "соучастии" работников в принятии решений, хотя и был поставлен, но не нашел практического применения.

**Методологические подходы к управлению**

Существуют три основных подхода к управлению: системный, ситуационный и процессный.

Главным методологическим подходом к управлению является системный подход. С его помощью организация рассматривается как единое целое со всеми сложнейшими ее связями и отношениями, а также согласованием деятельности всех ее подсистем.

Системный подход требует использования принципа обратной связи между частями и целым; целым и окружением (т. е. средой), а также между частями и окружением. Этот принцип есть проявление диалектики взаимозависимости между различными свойствами.

Четкое функционирование организации влияет на множество факторов, наиболее важными из которых являются психологические и социально-психологические феномены.

Система (system) - единство, состоящее из взаимозависимых частей, каждая из которых привносит что-то конкретное в уникальные характеристики целого. Организации считаются открытыми системами, потому что они динамично взаимодействуют с внешней средой.

Применительно к проблемам управления в системном подходе важнейшим является выполнение следующих действий:

а) выделение объекта исследования;

б) определение иерархии целей системы и ее отражение в целях подсистем;

в) описание влияния каждой из подсистем на систему, в которой они функционируют и обратного влияния системы на объекты подсистемы;

г) определение возможных путей совершенствования деятельности изучаемых подсистем.

Ситуационный подход.

Другое его название — "конкретный подход". При его использовании руководители исходят из того, что конкретная ситуация является основой применения возможных методов управления. При этом наиболее эффективным считают тот метод, который в большей степени соответствует данной управленческой ситуации.

Ситуационный подход – концепция, согласно которой оптимальное решение есть функция факторов среды в самой организации (внутренние переменные) и в окружающей среде (внешние переменные). В данном подходе концентрируются основные положения известных школ управления путем сочетания определенных приемов. Данная концепция пригодна для более эффективного достижения целей организации.

Процессный подход. Этот подход основывается на концепции, согласно которой управление есть непрерывная цепь функций управления, осуществляемая в результате выполнения связанных между собой действий.

По мере развития производства и научных исследований в области психологии, социальной психологии, социологии организаций появились как последователи, так и оппоненты Ф.У. Тейлора. В связи с наличием различных подходов к оценке управления как специфической человеческой деятельности обозначились так называемые "школы управления", которые, несмотря на неоднозначность трактовок, внесли свой вклад в теорию управления.

Школа научного управления (1885—1920 гг.).

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.

2. Отбор работников, лучше всего подходящих для решения задач и обеспечения их обучения.

3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения задач.

4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.

5. Отделение планирования от других видов работ.

Классическая школа управления (1920-1950 гг.)

1. Развитие принципов управления.

2. Описание функций управления.

3. Систематизированный подход к управлению всей организаций.

Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук (1930-1950 гг.)

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.

2. Применение наук о человеческом поведений к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Школа науки управления (1930 г. — по настоящее время).

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.

2. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.

Школа управления, или количественный подход (1950 г. — по настоящее время)

1. Вклад математики, статистики, инженерных наук и связанных с ним областей знаний в управлении.

2. Формирование экономико-статистических методов в управлении.

Школа человеческих отношений по существу являлась психологической школой, в рамках которой рекомендовалось использовать такие психологические средства, как ответственность, общение, хороший психологический климат в малых группах и т. п. Основной акцент в проводимых Э. Мэйо и его сотрудниками исследованиях делался на особенностях социального взаимодействия, мотивации, авторитета, власти, коммуникациях, лидерстве и др. явлениях.

Начиная с 60-х гг. психологический подход полностью охватил всю область управления организации. Основное внимание сосредоточилось на методах использования межличностных отношений, т. е. на социально-психологических проблемах. Главная цель психологической школы заключалась в увеличении эффективности деятельности организации за счет активизации человеческого фактора.

Проблемы менеджмента получили серьезное развитие в работах известных американских, английских, немецких исследователей: Г. Минцберга, Ч. Барнарда, П. Друкера, Г. Саймона, С. Арджириса, Т. Питерса, Р. Уотермена, В. Зигерта, Л. Ланг, Дж. Грейсона мл., К. О'Делл, М. Вудкока, Д. Фрэнсиса и др.

А. Файоль провел анализ работы предприятия с позиций руководителя. Он первым отметил, что управление определенным образом связано с действием психологических факторов. Выделив 14 принципов управления, он особо выделил пять переменных, без которых не может быть нормального функционирования производству.

Что касается принципов менеджмента, то А. Файоль рассматривал их применительно к работе руководителя высшего звена управления.

Возникновение классической школы управления обычно связывают с именем А. Файоля. Основная цель этого направления заключалась в формулировании общих принципов работы организации.

Основной вклад А. Файоля в теорию управления состоял в том, что он рассматривал управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций.

14 принципов управления (по А. Файолю).

1. Разделение труда.

Его цель — выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству при прочих равных условиях. Это достигается за счет сокращения целей.

2. Полномочия и ответственность.

Полномочия — это право отдавать приказ, а ответственность — составляющая ее противоположность. Где дают полномочия, там возникает ответственность.

3. Дисциплина.

Дисциплина – это одна из задач руководителя. Дисциплина предполагает справедливое применение санкций.

4. Единоначалие.

Работник должен получать приказы только от одного начальника.

5. Единство направления. Каждая группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.

6. Подчиненность личных интересов общим.

Интересы одного работника не должны преобладать над интересами организации.

7. Вознаграждение персонала.

За свою службу работники должны получать справедливую оплату.

8. Централизация.

Это — способ организации отдельных групп в направлений общих целей и плана. Она зависит от условий деятельности организации, но в некоторых случаях необходимо разделение труда. Централизация является справедливым ходом вещей. Важным при этом является рассмотрение вопроса о соотношении централизации и децентрализации.

9. Скалярная цель.

Это — иерархия руководящих должностей.

10. Порядок.

Это — расположение всего на своем месте.

11. Справедливость.

Это — сочетание доброты и правосудия в управлении организацией.

12. Стабильность рабочего места для персонала.

Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации.

13. Инициатива.

Это — разработка плана и его реализация.

14. Корпоративный дух.

Союз — это сила. Он является результатом взаимосвязанной работы персонала.

Практическое использование теорий Ф.У. Тейлора и А. Файоля было осуществлено Генри Фордом, который стал известен своими открытиями, а также способствовал развитию теории и практики менеджмента.

В развитии менеджмента особое место занимает "школа человеческих отношений". Возникновение этой школы было связано с недостатками классического подхода, в котором не выделялись психологические проблемы управления.

Школу человеческих отношений (или новый "патернализм") стали называть неоклассическим направлением. Крупными авторитетами в этом направлении были Мери Фоллет и Элтон Мэйо. М. Фоллет — первая из ученых определила менеджмент как "обеспечение выполнения работы с помощью других лиц".

Несомненным является вклад Э. Мэйо в теорию менеджмента. Он показал на практике, что взаимоотношения в группе работников могут превзойти многие усилия руководителей в деле повышения производительности труда без денежных вложений.

Школа человеческих отношений по существу являлась психологической школой, в рамках которой рекомендовалось использовать такие психологические средства, как ответственность, общение, хороший психологический климат в малых группах и т. п. Основной акцент в проводимых Э. Мэйо и его сотрудниками работах делался на особенностях социального взаимодействия, мотивации, авторитета, власти, коммуникациях, лидерства и др. явлениях.

В менеджменте различают два вида разделения труда: по горизонтали и по вертикали. Горизонтальное разделение труда может не проявляться в мелких организациях.

Внутри больших организаций, которые имеют сложную структуру, существуют различные "горизонтальные" подразделения, например, отделы, службы, участки, цеха и т. п.

Горизонтальный характер разделения труда характеризуется тем, что производится расстановка руководителей по различным подразделениям организации. Особенность ее заключается в том, что горизонтально разделенная работа должна быть обязательно скоординирована.

Наряду с горизонтальным разделением труда может иметь место и вертикальное разделение труда. Основное назначение этого вида разделения труда — координирование действий людей, объединенных общей структурой данной организации для выполнения общих целей. Для более наглядного усвоения основных уровней управления представим их в виде пирамиды.

Вертикальное развертывание разделения труда, при котором вышестоящий руководитель координирует работу нижестоящих руководителей, способствует образованию различных уровней управления.

При этом название должности, которую занимает тот или иной руководитель, дает возможность определить, на каком уровне управления находится этот руководитель. Например, если руководитель занимает должность мастера участка, то с уверенностью можно сказать, что это — руководитель низового звена управления.

Размер организации — это один из важнейших факторов, который определяет количество уровней управления. Все уровни управления внутри организаций обычно делятся на три основные категории:

1) институциональный уровень;

2) управленческий уровень;

в) технический уровень.

На институциональном уровне разрабатываются стратегические, т.о. перспективные, планы и цели.

Институциональный уровень управления организацией — самый малочисленный по сравнению с другими уровнями. Наиболее Распространенные должности руководителей высшего звена управления — президент, вице-президент, председатель Совета директоров компаний. В среде государственных служащих — это министры, в армии — генералы и т.д.

Руководители высшего звена управления являются лицами, ответственными за принятие важнейших организационных решений. Их работа очень напряженная и интенсивная. Руководители такого ранга непрерывно заняты поиском новой информации, которая имеет непосредственное отношение к деятельности всей компании.

Особенность работы руководителей высшего звена управления характеризуется также и тем, что она не имеет четких границ пока существует данная организация.

Руководители среднего звена управления подчинены руководителям высшего звена управления, осуществляя координацию и контроль за работой руководителей низового (технического) уровня. Если организация имеет большую разветвленную структуру, тогда руководители среднего звена разделяются на два дополнительных уровня (на верхний уровень среднего звена управления и на низший уровень среднего звена управления).

Наиболее типичными должностями руководителей среднего звена управления являются: заведующий отделом (если речь идет о бизнесе), декан (в высшем учебном заведении), заведующий сектором (в НИИ) и т.п. Во многих организациях руководители среднего звена управления принимают участие в принятии решений, готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена.

Руководители низового звена управления осуществляют контроль за выполнением производственных заданий. Это — организационный уровень, находящийся непосредственно над рабочими или представителями неквалифицированной рабочей силы. Руководители низового уровня выполняют очень напряженную работу с большим наличием самых разнообразных действий. Им приходится переходить от одной задачи к другой.

**Заключение**

В процессе проведения работы я выяснила, что психология управления — самостоятельная междисциплинарная отрасль науки. Она носит прикладной характер и тесно взаимодействует с отраслями психологии: общей, социальной, инженерной психологией.

Психология управления (менеджмент) является частью науки управления. Это - и теория и практика управления.

Психология управления изучает основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.

Главным субъектом управления в организации является руководитель (менеджер).

Основные объекты управления — личность исполнителя, малая (рабочая) группа, организация в целом.

Цель организации — достигнуть успеха в решении значимых для организации проблем, задач.

Управление — система скоординированных мероприятий, благодаря которым выполняются организационные цели.

Основными понятиями психологии управления являются: организация; менеджмент (управление); менеджер — лицо, отвечающее за постановку целей, принятие решений и их реализацию, ответственное за деятельность персонала и малых групп.

Организация, как понятие, в психологии управления используется в двух основных смыслах:

а) группа людей, которые сознательно и добровольно объединяются в рамках определенной структуры для достижения общих для этих лиц целей;

б) функция управления по координации деятельности ее отдельных звеньев.

Наиболее типичными для организаций являются институциональный, управленческий и технический уровни управления.

В соответствии с имеющимися в организации уровнями управления различают руководителей (менеджеров): высшего (институционального) звена; среднего звена и низового звена управления. Структура организации определяется количеством уровней управления.

Содержание деятельности руководителей определено характером решаемых ими управленческих задач.

Эффективность труда руководителей определяется опосредованно, по результатам деятельности рабочих групп.

**Список используемой литературы:**

1. Зиновьев Ф.В. и др. Искусство управлять: Уч. – Серафимович, 2002
2. Кочеткова А.И. Основы современного управления персоналом. – М:, 2000
3. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель… - М, 2003
4. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. – М, 2000
5. Психология влияния. Хрестоматия. – С - Пб, 2000
6. Розанова В.А. Психология управления: Уч. пос. – М., 2000
7. Самоуткин А.И. , Самоуткина И.В. Психология бизнеса: Уч. пос. – М., 2003
8. Семёнова А.К., Маслова Е.Л. Психология и этика менеджмента и бизнеса. – М,. 2006
9. Чалдин Р. Психология влияния. – С – Пб, 2000
10. Швадьбе В.М. Личность, карьера, успех. – М, 2003