**Реферат**

**Проблемы управления и менеджмента в психологической науке**

Интерес к проблемам эффективного управления возрастает в современную эпоху, приобретая характер одного их важнейших направлений в жизни и развитии экономики, социальной жизни стран и даже международной политики и будущего человечества.

Важнейшим признаком цивилизованности предпринимательства и обслуживающего его менеджмента выступает их социальная ориентированность.

Понятие «управление» широко используется в различных науках, обозначая функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным и др.).

Социальное управление в широком смысле слова – управление общностями, а также в определенных пределах – социальными процессами и явлениями; в узком смысле – основанная на определенных принципах деятельность субъекта управления, направленная на постановку перед объектом управления целей, задач и организацию их решения путем использования разнообразных средств и методов воздействия на него.

В социальном управлении, в отличие от других видов, главными компонентами выступают либо люди как члены различных организаций, либо организационные подразделения в целом. Психология управления продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива.

Социально-психологические отношения выступают как взаимоотношения людей, опосредованные целями, задачами и ценностями совместной деятельности, т. е. ее реальным содержанием. Управленческие отношения составляют организованную совместную деятельность, делают ее организованной. Иначе говоря, это не отношения в связи с деятельностью, а отношения, образующие совместную деятельность.

В социальной психологии отдельный работник выступает как часть, как элемент целого, т. е. социальной группы, вне которой его поведение не может быть понятым.

В психологии управления и отдельный работник, и социальная группа, и коллектив выступают в контексте организации, в которую они входят и без которой их анализ в плане управления оказывается неполным.

Изучение личности работника в организации, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива – таковы главные темы исследований в психологии управления.

Сегодня вряд ли кто скажет, как и когда зародилось искусство и теория управления. Менеджмент в той или иной форме существовал всегда там, где люди работали группами и, как правило, в трех сферах человеческого общества: политической, экономической и оборонительной.

Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности, был Сократ. Он проанализировал различные формы управления, на основе чего провозгласил принцип универсальности управления. Платон дал классификацию форм государственного управления, сделал попытку разграничить функции органов управления.

Первый крупный шаг к рассмотрению управления как науки был сделан Ф. Тейлором, который возглавил движение научного управления. Он заинтересовался не эффективностью человека, а эффективностью деятельности организации, что положило начало развитию школы научного управления. Благодаря разработке концепции научного управления менеджмент был признан самостоятельной областью научных исследований. В своих работах «Управление фабрикой» (1903) и «Принципы научного менеджмента» (1911).

В 1930-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», родоначальником которой принято считать Э. Мэйо – австралийско-американского ученого, известного оппонента Ф. Тейлора. Он обнаружил, что группа рабочих – это социальная система, в которой есть собственные системы контроля, воздействуя на которую можно улучшить результаты труда.

Из других ученых этого направления можно выделить М.П. Фоллет, проанализировавшую стили руководства и разработавшую теорию лидерства.

В нашей стране интерес психологов к проблемам управления начал возникать с конца 60-начала 70-х годов прошлого века после появления первых работ по его общей теории. До этого времени вообще отрицалось, что управление – это особый вид деятельности, который должен выполняться специального подготовленными людьми – управленцами и на основе научного подхода. Полагали, что руководителям достаточно быть верным идеям КПСС и выполнять указания Генерального секретаря решения Политбюро и съездов партии, основные из которых обычно давались на пятилетку.

К предыстории психологических исследований проблем управления можно отнести работы конца 60 – начало 70-х годов, выполненные военными психологами М.И. Дьяченко, Н.Ф. Феденко, А.И. Китовым, изучавшими вопросы деятельности командира в мирное и военное время, управление войсками. Первые психологические исследования разными учреждениями и организациями были проведены В.М. Шепель, Л.И. Уманским, А. Л. Журавлевым, В.Ф. Рубахиным, Ю.В. Шориным, Н.С. Мангутовым.

Особое внимание привлекали работы Л.И. Уманского, скурпулезно, последовательно и, что важно, экспериментально исследовавшего организаторскую деятельность в школе, пионерских организациях и участия на производстве. Им был внесен не потерявший значение и по ныне вклад в изучение эффективности разных видов организации труда и организаторских способностей руководителя, которые он целиком связывал со склонностью и умением выявлять и учитывать психологические особенности людей, расставлять их, понимать настроение в группах, отражать в цветограммах и влиять на них. В эти же годы начали публиковаться переводные работы, пользовавшие популярностью, хотя традиционно критиковавшиеся с идеологических позиций. Они, несомненно, положительно повлияли на обогащение управленческих знаний наших специалистов и рост их научно-управленческой культуры.

На рубеже 80-х годов и позже стали появляться целостные психологические концепции, авторы которых сделали попытку представить не отдельные вопросы, а их взаимосвязанную совокупность. Надо сказать, что все они разработаны в советское время, а новые целостные концепции в последующем не появлялись.

Первым такую концепцию разработал в 1974-1979 гг. А.И. Китов. Она представлена в книге «Психология управления» и может быть названа процессуально – деятельностной. В обще - психологическом плане в её основе лежит теория личности и деятельности. Её положения испытали влияние административно-командных взглядов на стиль управления, преобладавших в практике управления тех лет. В концепции делается акцент на психологию личности и деятельности руководителя, а сотрудники организации рассматриваются как исполнители даваемых им поручений. В качестве главного управленческого акта выделено управленческое решение, выступающее в виде реакции на практическую проблему, возникшую перед руководителем. Поэтому управление в ней представлено как ситуационное и заключается в принятии управленческих решений руководителем в постоянно сменяющих друг друга ситуациях. Процесс управления представлен в схеме управленческого цикла*:* ситуативная проблема – управленческое решение – организация выполнения решений, связанная с подбором исполнителей, доведением до них задач, контролем за ходом их работы и оценкой достигаемых результатов. В условиях современной России борьбы за утверждением демократических начал во всех сферах жизни и деятельности часть положений этой концепции устарела.

В 1980-1982гг. А.М. Столяренко была разработана психологическая концепция управления, названная организационно – деятельностной. По научным кондициям она носит системный, социально – психологический, демократический характер. Ее приоритеты – человек в системе управления, социальные цели, ценности, психология организации управления и организационного климата, психологические механизмы самоорганизации деятельности коллектива и сотрудников. Реализован отказ от представления о работе организации как единоличной работе руководителя, которому дана власть для использования подчиненных («исполнителей») в качестве средства, «инструмента» при решении поставленных перед ним (руководителем) задач, о руководителе как «погонщике». В основе ее лежит постулат о работе организации как коллективном субъекте, коллективной деятельности единомышленников – профессионалов, стремящихся к единой цели, где работает не один руководитель и все исполняют его волю, а работает каждый сотрудник при координирующей и направляющей роли руководителя, работа которого сравнима с искусством дирижера. Управление исходит из презумпции доверия к возможностям, добросовестной и профессиональной работе сотрудников, отношения к ним как личностям со своими стремлениями, позициями, потребностями, жизненными проблемами, а не как к «средствам», «винтикам», «исполнителям» воли руководителя. Задача руководителя – в создании организации, психологически характеризующей такими отношениями, в сплочении и согласовании совместной и слаженной деятельности сотрудников, в создании таких внутриорганизационных условиях, в которых каждый хотел и мо бы проявить, развить и удовлетворить свои профессиональные и личностные возможности. Обеспечивается равная приоритетность социальных, экономических и человеческих ценностей и задач управления.

В 1987-1988 гг. коллективом авторов под руководством   
В.И. Черненилова (Я.Я. Белик, В.А. Зозуль, Е.В. Петухов, В.П. Трубочкин и др.) предложена концепция психологического потенциала организации. Основу этой концепции составляют идеи гуманистической психологии о человеке, его жизненном потенциале, необходимости и возможностях его актуализации. Психологический потенциал организации авторов концепции - это интегральная характеристика актуализированных и остающихся незадейственными внутри - и внеорганизационных психологических явлений и процессов личности и групп соотнесения с масштабом профессиональных и социальных требований к ним. Главной задачей системы управления выступает формирование и использование не только внутриорганизационного, но и внеорганизационного психологического потенциала взаимодействующих организаций.

В работах А.Н. Занковского конца 1990-х годов развивается концепция, в которой решающая роль отводится организационной власти, определяемой как «процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор средств, включая насилие». Роль организационной власти состоит в превращении индивидуальной цели в общую. Субъектом власти являются люди, находящиеся на «капитанском мостике», и их качества имеют решающее значение.

В этих концепциях, имеющих и нечто общее, в качестве главных отдельные психологические феномены, реально существующие в системе управления.

В основе развития психологии управления лежат два основных источника:

· потребность практики;

· потребность развития психологической науки.

В психологии управления, в отличие от психологии труда, например, актуальна не проблема соответствия работника его профессии, не проблема профессионального отбора и профессиональной ориентации, а проблема соответствия работника организации, проблема отбора людей в организацию и их ориентации в отношении особенностей данной организации.

Отличительную особенность психологии управления составляет то, что ее объектом является организованная деятельность людей. Организованная деятельность – это не просто совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, симпатиями или ценностями, это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

Правила, нормы, и требования организации предполагают и порождают особые психологические отношения между людьми, которые существуют только в организации, – это управленческие отношения людей.

В психологии управления объектом изучения становятся не просто отношения людей в коллективе или социальной группе, а отношения людей в организации, в таких условиях, когда действия каждого участника совместной деятельности заданы, предписаны, подчинены общему порядку работ, когда участники связаны друг с другом не просто взаимной зависимостью и взаимной ответственностью, но и ответственностью перед законом.

Таким образом, можно определить, что объектом психологии управления являются люди, входящие в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно полезные цели.

Подходы к пониманию предмета психологии управления многообразны, что в известной мере свидетельствует о сложности этого феномена. Так, психологи Е.Е. Вендров и Л.И. Уманский выделяют следующие аспекты предмета психологии управления:

· 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 др.

Обобщая все сказанное, можно сделать вывод, что предмет психологии управления – это совокупность психических явлений, процессов и отношений, порожденных деятельностью личности и групп по реализации целей организации.

Для того чтобы изучать эти проблемы и давать обоснованные рекомендации, психология управления должна использовать достижения целого ряда наук. Это подразумевает активное применение знаний и данных различных отраслей психологической науки, среди которых общая, социальная, педагогическая, инженерная психологии, психология труда и др.

Можно утверждать, что в предмет изучения психологии управления органично входят традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический климат, психология общения и т. п.), психологические проблемы трудовой деятельности (психические состояния в рамках трудовой деятельности, например), общей психологии (психологическая теория деятельности, теория личности, теория развития) и других прикладных направлений психологии.

Психология управления как наука и практика призвана обеспечить психологическую подготовку менеджеров, сформировать или развить их психолого-педагогическую культуру, создать необходимые предпосылки для теоретического понимания и практического применения важнейших проблем сферы управления, к которым следует отнести:

· понимание природы управленческих процессов;

· знание основ организационной структуры;

· четкое представление об ответственности менеджера и ее распределении по уровням ответственности;

· знание способов повышения эффективности управления;

· знание информационной технологии и средств коммуникации, необходимых для управления персоналом;

· умение устно и письменно выражать свои мысли;

· компетентность в отношении управления людьми, отбора и подготовки специалистов, способных к лидерству, к оптимизации служебных и межличностных взаимоотношений среди работников организации;

· способность планировать и прогнозировать деятельность организации с использованием средств вычислительной и компьютерной техники;

· умение оценивать собственную деятельность, делать правильные выводы и повышать свою квалификацию, исходя из требований текущего дня и ожидаемых изменений в будущем;

· развитое представление об особенностях организационного поведения, структуре малых групп, мотивах и механизмах их поведения.

Общепризнано, что в современных условиях рассмотрение психологических проблем управления невозможно без соответствующего экономического контекста, то есть без использования знаний экономической теории, эргономики, менеджмента, этики, культуры и психологии делового общения и др.

Цель психологии управления – разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем.

Основными задачами психологии управления являются:

· разработка теоретических и методологических основ психологического исследования проблем управления;

· психологический анализ управленческой деятельности;

· разработка психологических условий эффективности руководства;

· психологическое изучение личности руководителя и оценка требований, предъявляемых к руководителю;

· выработка практических рекомендаций по управлению людьми, отбору и подготовке специалистов, по оптимизации служебных и межличностных отношений среди членов организации;

· раскрытие психологических закономерностей управляющих поведением и действиями подчиненных в различных условиях деятельности;

· совершенствование методов управленческого общения;

· выработка средств предупреждения и оптимального преодоления межличностных конфликтов;

· вооружение руководителей знаниями основ психологии управления и формирование психологического склада мышления, обеспечивающего достижение наиболее продуктивных взаимоотношений с подчиненными;

· совершенствование системы подготовки управленческих кадров и другие.

Таким образом, психология управления – это отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления и направленная на оптимизацию и повышение эффективности этого процесса.

Первоначально под менеджментом понимали сферу управления животными, а именно лошадьми. Позднее менеджментом стали называть область науки и практики управления людьми или организацией. В современной же теории «менеджмент» - процесс руководства отдельным работником, рабочей группой и организацией в целом.

В настоящее время управлению уделяется все большее и большее внимание, так как именно от правильной организации деятельности персонала и организации, в целом зависит получение максимальной прибыли минимальными издержками.

Переход России к рыночной экономике поставил экономику нашей страны в новые условия, характеризующиеся возрастающей конкуренцией, сокращением рынка сбыта из-за высоких издержек производства, неплатежеспособностью смежников, сложностями поиска поставщиков сырья, материалов и ограниченностью финансовых ресурсов.

Итак, перед современным менеджментом стоит ряд острых проблем, только при изучении и детальном рассмотрении которых возможно найти выход из сложившейся ситуации.

Управление в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя выполнить успешно, руководствуясь простыми сухими заученными формулами. Руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Руководитель должен понимать и учитывать, как внутренние, критические факторы организаций (внутренние переменные), так и воздействующие на организацию из вне (внешние переменные), а также учитывать влияние организации на общество.

Интересно отметить то, что сила современного менеджмента, его ядро, состоит с одной стороны, в том, что он берёт своё начало от человека, его потребностей и целей, от превращения знаний, опыта и достижений научно технического прогресса в производительную силу. С другой стороны, движущая сила современного менеджмента, как видимая, так и невидимая заключается в созидательном применении информационных технологий.

Таким образом, в настоящее время трудно назвать более важную и многогранную сферу деятельности, чем управление, или менеджмент, от которого в значительной мере зависят и эффективность производства, и качество обслуживания населения.

Менеджмент - молодая и интенсивно развивающаяся отрасль знаний. В России участие в управлении не было долговременной традицией, власть обращалась к людям, когда чувствовала свою слабость или необходимость. Поэтому брать на себя ответственность не превратилось для подчиненных в привычку, то есть не стало элементом организационной культуры.

В свою очередь ответственность для власти тоже была чуждым словом. Тем не менее, успехи или неудачи всегда связывались у персонала с работой руководства. Важно отметить тот факт, что это мало способствовало развитию участия в управлении и превращению его в эффективную реальность.

С распадом Советского Союза и окончанием эры коммунизма управленческое поведение в России тоже подверглось трансформации. При коммунизме государство имело монопольное право собственности и действовало подобно капитану, больше устанавливая контроль и вводя ограничения, чем выполняя функции созидателя и стимулятора.

Российским менеджерам «спускались» конкретные плановые задания, определяемые конкретными показателями. В связи с этим, менеджерам было сложно, а иногда просто невозможно разрабатывать задания, соответствующие структуре спроса. Мы видим, что экономика советского времени приобрела такие отрицательные черты, как расточительность, производство продукции, не находящей спроса. Следствием такой политики стало не только низкое качество продукции, но и все большее технологическое отставание отраслей.

Переход к рыночным отношениям изменил во многом управленческое поведение. После распада СССР, исчезновения централизованного планирования и монополии государственной собственности, образовался экономический вакуум, где благополучным был лишь государственный сектор. Поэтому зарабатывание прибыли уже не казалось нереальным, но было менее привлекательным, чем раздел собственности государства.

В условиях инфляции, неразвитости рынка, нестабильности в правовой сфере, почти ни один директор российского предприятия не заинтересован в долгосрочном финансировании проекта. В России преимущественно все ориентировано на краткосрочное развитие и моментальные результаты.

Таким образом, современный менеджмент - неотъемлемая часть современного бизнеса.

Существует множество различных методов и способов управления, кроме того, с развитием науки и компьютерной техники существуют специальные программные обеспечения, способствующие в помощи принятия решений. Так, имея даже старые модели управления, безусловно, возможно управление современными предприятиями, но, учитывая технический прогресс и достижения, все-таки тяжело с этим согласиться ввиду таких причин, как противостояние человека и техники. Выражая человеческую сторону, мы можем увидеть духовность, а со стороны техники - четкий «холодный расчет».

Безусловно, четкие действия - это выгодное положение в управлении, но одного этого недостаточно, так как необходим творческий подход. Также невозможно творческое присутствие в большей степени, задача бизнеса зарабатывать. Единственный компромисс - объединить эти две вещи. В результате данного симбиоза образуется некий субъект, способный выполнить задачу двух сторон одновременно, а именно человек.

Современный управленческий мир весьма разнообразен и зависит от множества факторов и задач, стоящий перед ним на современном этапе.

Мобилизация и оптимизация использования ресурсов, в том числе трудовых, переориентация российской экономики с сырьевых отраслей в реальное производство, активное участие в институционализации рыночных отношений, - требуют от менеджеров особенных качеств.

Сами менеджеры при решении данных проблем в первую очередь выделяют здесь умение работать в команде, стратегическое видение, способность управлять переменами, принимать решения в условиях неопределенности. Между тем, задачей самих менеджеров должно стать и создание в обществе положительного образа профессионального управляющего. Реализация этой идеи не будет легкой, поскольку есть не только силы, противостоящие ей, но и объективные причины, вызывающие непонимание этой концепции и её отторжение значительной частью населения.

Отметим тот факт, что в качестве инструмента создания этого позитивного, конструктивного образа, а в более широком смысле - специфической мотивации населения, могут выступить несколько историй из жизни - не обязательно историй оглушительного успеха.

В регионах России есть такие люди, которые часто воспринимаются местным сообществом как "крепкие хозяйственники", но на деле являются представителями нового класса управленцев. Акцент при освещении таких историй должен делаться не на красивом результате работы, а на его общественной значимости, а также на самом процессе работы менеджера. Конечно, предмет гордости наиболее известных российских бизнесменов - их экономическая эффективность; но замыкаться на ней нельзя, и бизнес-лидеры России прекрасно понимают это. Понимают они и необходимость организации коммуникаций с целью создания положительного отношения не только к своему бизнесу, но и к российскому бизнесу в целом. Их относительные удачи или неудачи в этой области связаны со шлейфом справедливых упреков в адрес конкретных личностей, несмотря на успехи некоторых из них в области управления. Нельзя допускать переноса этого отрицательного отношения на весь класс менеджеров.

В ближайшие годы наверняка произойдут глубокие перемены в составе управленческой прослойки российского бизнеса. Однако в настоящее время многие молодые управленцы не видят для себя реально конструктивных примеров среди российских бизнесменов. Некоторые признают, что люди, ряд черт которых можно поставить в пример себе и своим ровесникам, на деле - очень неоднозначные личности.

Таким образом, одна из основных проблем, которая стоит на пути развития современного менеджмента - это проблема самого человека, проблема универсального управленца с его социальными характеристиками и техника с ее несовершенством и постоянной доработкой. Это лишь одна из основных частей, кроме этого, присутствует множество других вещей.

Методом преодоления данной проблемы может выступить культура. Но не в той форме, которую мы привыкли видеть в кино, театрах и музеях, а именно культура в экономике. Данной вещи уделяется очень мало внимания, видимо, ввиду её возвышенного значения, но это далеко не правильное представление.

Важно то, что все ведущие управленцы - культурные люди, но это лишь задаток, малая часть айсберга. В настоящее время этого мало, его должно в современных отношениях быть больше. Такой способ управления открывает новые возможности не только в практике. Так, в своем теоретическом представлении он может способствовать формированию специалистов с новым уровнем, способных улучшать выполняемую работу, а также изменять представление об обществе в лучшую сторону. Это уже стратегия не предприятия, а государства.

Таким образом, мы можем увидеть значимость проблемы и пути ее решения.

Вторым вопросом может выступить то, что в начале ХХ века, благодаря трудам А. Эйнштейна и прочих его последователей, были подвергнуты сомнению некоторые фундаментальные теории в физике и математике, на основе которых было сформулировано и построено экономическое мышление.

Для его разрешения потребуется пересмотр базовой части экономических учений, не их радикальное изменение, а те части, которые опираются на классические, т.к. субстанциональные представления не являются окончательными и единственно верными. Безусловно, не факт, что это существенно изменит мир с его старым устройством, но развитие необходимо не только в одном направлении.

Итак, мы можем сказать следующее, что посредствам окультуривания возможно совершенствование методов формирования стратегии любого предприятия.

В целом тяжело опираться на теорию, так как практика имеет свойство искажаться и довольно существенно, выходя из-под контроля. На этот процесс и дальнейший ход события всецело влияют внутренние качества человека.

Таким образом, следует, что каждый человек при принятии стратегического решения обязан задуматься о многом, ведь он своим действием определяет судьбу многих. Менеджмент, хотя и играет вполне определенную роль в организации, тем не менее, как бы пронизывает всю организацию, касаясь и затрачивая практически все сферы ее деятельности. Однако, при всем многообразии взаимодействия менеджмента и организации, можно достаточно четко определить границы деятельности, которые составляют содержание менеджмента, а также достаточно четко идентифицировать субъектов управленческой деятельности менеджеров.

Управление организацией предстает в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ей своих целей. Нужно помнить то, что менеджмент не эквивалентен всей деятельности организации по достижению конечных целей, а включает в себя только те функции и действия, которые связанны координацией и установлением взаимодействия внутри организации с побуждением к осуществлению производственной и других видов деятельности, с целевой ориентацией различных видов деятельности и т.п.

Еще одна проблема, которая может возникнуть на современном этапе развития науки управления, это проблема соответствия между менеджментом и менталитетом.

Важно отметить и то, что между этими двумя элементами существует некоторая взаимосвязь. Человек не может быть свободным от общества, от самого себя, своей ментальности. При этом он всегда находится в определенной системной иерархичности или подчиняет и руководит, или подчиняется. Даже в одиночестве он управляет своими действиями, поступками, исходящими подсознательно из его ментальности. Как следствие мы можем сделать вывод о том, что управление есть форма выражения ментальности. Формирование российского менеджмента должно учитывать основную тенденцию развития ментальности в сторону развивающегося индивидуализма, все больше ориентируясь на личность, осуществление индивидуального контроля, учет индивидуального вклада и оплату согласно ему. Это означает, что на предприятиях все большее значение должно приобретать повышение по службе, основанное не на знакомстве и семейных связях, а исключительно на личных способностях каждого индивида.

При формировании системы управления надо как можно сильнее учитывать деловые качества индивида, способность его к восприятию нового, настойчивость и креативность.

В крупных городах с развитой психологией индивидуализма все чаше отношения строятся на практицизме, все больше проявляется стремление к обогащению. Система формирующегося российского менеджмента должна учитывать это, отличая и отмечая лиц, у которых преобладает индивидуальная ментальность. Таким людям лучше всего поручать индивидуальные участки работы, где они могли бы проявить все свои способности и получать зарплату в соответствии с ними.

Работников с коллективистской психологией целесообразно использовать на участках, где применяются специфические, адекватные им методы управления с акцентом на коллективный труд, коллективную ответственность и контроль.

Таким образом, мы можем сказать, что в России в системе менеджмента существуют как проблемы, так и способы их решения.

проблема психология управление менеджмент

**Список использованных источников**

1. Амаглобели Н.Д., Столяренко А.М. Психология менеджмента. М., ЮНИТИ-ДАНА,2005.

2. Афоничкина А.И. Основы менеджмента/ под ред. А.И. Афоничкина. - СПб.: Питер, 2007. - 528с. - (Серия «Учебник для вузов»).

3. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: Учебное пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. - 176 с.

4. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ,2002. - 177 с.

5. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение. – Минск, 2003.

6. Психология предпринимательской деятельности./ Отв. Ред. В.А. Бодров.-М., 1995.

7. Соловьев В.С. Стратегический менеджмент: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. - 448 с.