Аннотация

В данном реферате были рассмотрены некоторые аспекты на тему «Руководство коллективом». В реферате дано понятие коллектива, характеристика основных качеств и функций руководителя, его роль при создании благоприятной психологической обстановки в коллективе. Данный реферат предназначен для студентов экономических специальностей и всех людей, интересующихся аспектами психологии управления.

Содержание

Введение. 3

1. Понятие коллектива и его основные характеристики. 4

2.Управленческие качества руководителя 5

3. Основные функции руководителя при управлении коллективом. 6

4. Создание благоприятных психологических условий деятельности коллектива. 8

Заключение. 12

Список использованных источников. 13

# Введение

Управление всегда предполагает оптимальное взаимодействие между его объектом (это может быть трудовой коллектив, классы, нации, народ, или население поселка, района, города, области и т. д., или предприятие, несколько предприятий отрасли, совокупность отраслей и т. д.) и субъектом управления (руководитель, руководящий орган, ведомство, контора, правление, главк и т. д.). В коллективе руководящего ведомства тоже очень важно иметь, например, здоровый психологический климат. Но главный социально-психологический критерий оценки его состояния не в этом. Он заключается, в конечном счете, в том, насколько конкретный руководящий орган, руководитель настроен на учет психологии масс, классов, народа, его интересов и насколько ее учитывает. Руководитель коллектива должен поддерживать благополучную, дружескую и демократическую атмосферу в коллективе, не забывая при этом об интересах людей.

Поэтому целью данного реферата является рассмотрение основных управленческих качеств и функций руководителя, а также его деятельность для обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

# 1. Понятие коллектива и его основные характеристики

Реализация управленческих функций осуществляется субъектом управления по отношению к организации, социальной группе, коллективу как объектам управления.

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности. С этой точки зрения не каждая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая, которая сформировала определенные психологические характеристики, возникающие как результат развития ее основной деятельности и представляющие особое значение для ее членов.

Можно выделить основные характеристики, которые указываются различными авторами как обязательные признаки коллектива. Прежде всего, коллектив — это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели (в этом смысле коллективом не может быть хотя и сплоченная, но антисоциальная группа, например, группа преступников).

Во-вторых, это добровольный характер объединения, причем под «добровольностью» здесь понимается не стихийность образования коллектива, а такая характеристика группы, когда она не просто «задана» внешними обстоятельствами, но стала для индивидов, в нее входящих, системой активно построенных ими отношений, на базе общей деятельности. Существенным признаком коллектива является его целостность. Это выражается в том, что коллектив выступает как некоторая система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определенной структурой руководства и управления. Наконец, коллектив представляет собой особую форму взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива.

**2. Управленческие качества руководителя**

Для руководителя коллектив - главная опора в его работе. Ведь коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из его членов в сумме. Кроме того, в коллективе люди, как правило, меньше подвержены стрессам, зато вырабатывают больше идей и лучше решают крупные междисциплинарные проблемы. В коллективе всегда возникает особый дух соревнования, подтягивающий отстающих и повышающий общую эффективность работы.

Он является невероятным стимулом, фактором поддержки и воодушевления. Люди могут получать удовольствие от членства в коллективе, посвящать себя ему, ставить высокие цели, создавать стимулирующую и творческую среду. Умение добиться полного раскрытия творческого потенциала коллектива свидетельствует о высоких организационных способностях руководителя.

Характеристика руководителя с высокой способностью управлять коллектив отвечает признакам, изложенным в правой колонке таблицы, а характеристика руководителя, которому не удастся выработать управленческий подход, отвечает признакам, изложенным в левой колонке.

|  |  |
| --- | --- |
| Низкая способность | Высокая способность |
|  Не обладает достаточными навыками руководства Непоследователен |  Имеет прочные навыки руководства |
|  Исповедует антиколлективные взгляды |  Последователен. Поддерживает идеи коллектива |
|  Подбирает неподходящих сотрудников |  Правильно подбирает сотрудников |
|  Недостаточно заботится о других в коллективе |  Заботится о других членах коллектива. Создает положительный климат |
|  Не умеет создать положительный климат |  Заинтересован в результате работы |
|  Недостаточно интересуется результатами работы. Нечетко представляет себе роль организации |  Четко определяет значение организации |
|  Не владеет эффективными методами работы.  |  Распределяет обязанности между сотрудниками |
|  Не занимается вопросами индивидуального развития Подавляет творческий потенциал |  Анализирует без критики в адрес конкретных людей. Поддерживает личное развитие своих сотрудников |
|  Избегает обратной связи на межличностном уровне |  Поощряет творческий потенциал |
|  Стремится к обратной связи |

# 3. Основные функции руководителя при управлении коллективом

Основной задачей управления человеческими ресурсами является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

Управление человеческими ресурсами предприятия включает комплекс взаимосвязанных видов деятельности:

1. Определение потребности в рабочих, инженерах, менеджерах различной квалификации, исходя из стратегии деятельности фирмы.
2. Анализ рынка труда и управление занятостью.
3. Отбор и адаптация персонала.
4. Планирование карьеры сотрудников фирмы, их профессионального и административного роста.
5. Обеспечение рациональных условий труда, в том числе благоприятной для каждого человека социально-психологической атмосферы.
6. Организация производственных процессов, анализ затрат и результатов труда, установление оптимальных соотношений между количеством единиц оборудования и численностью персонала различных групп.
7. Управление производительностью труда.
8. Разработка систем мотивации эффективной деятельности.
9. Обоснование структуры доходов, степени их дифференциации, проектирование систем оплаты труда.
10. Организация изобретательской и рационализаторской деятельности.
11. Участие в проведении тарифных переговоров между представителями работодателей и работополучателей.
12. Разработка и осуществление социальной политики предприятия.
13. Профилактика и ликвидация конфликтов.

Объем работ по каждой из этих функций зависит от размеров предприятия, характеристик производимой продукции, ситуации на рынке труда, квалификации персонала, степени автоматизации производства, социально-психологической обстановки на предприятии и за его пределами.

Исследователи выделяют три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

Первый - иерархическая структура организации, где основное средство воздействия - это отношения власти -подчинения, давление на человека сверху, с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

Второй - культура, т. е. вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.

Третий - рынок, т. е. сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.

Эти факторы воздействия - понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. Какому из них отдается приоритет, таков и облик экономической ситуации в организации.

# 4. Создание благоприятных психологических условий деятельности коллектива

Для обеспечения эффективной работы персонала необходимо создание атмосферы конструктивного сотрудничества, при которой каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей. Создание такой социально-психологической атмосферы является наиболее сложной задачей управления персоналом. Она решается на основе разработки систем мотивации, оценки результатов труда, выбора стиля управления, соответствующего конкретной ситуации.

Встает целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы. Важнейшие: социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководства; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; управление занятостью; оценка и подбор кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; маркетинг кадров; планирование и контроль деловой карьеры; профессиональная и социально-психологическая адаптация работников; управление трудовой мотивацией; правовые вопросы трудовых отношений; психофизиология, эргономика и эстетика труда.

Обеспечение психологической сплоченности коллектива предполагает ее достижение как на горизонтальном уровне межличностных отношений, так и на вертикальном уровне отношений между руководителем и подчиненным. Важным средством достижения в коллективе психологических сплоченности и совместимости по вертикали является совпадение официального статуса руководителя и его лидерского положения в группе. Высокая степень соответствия властных возможностей и личностно определяемых форм общения возможна только тогда, когда руководитель, планируя действия подчиненных, распределяя задания и определяя пути их выполнения, требуя соблюдения определенных правил, одновременно способен выражать и регулировать внутригрупповые межличностные отношения, носящие неофициальный характер.

В дальнейшей работе для достижения и сохранения благоприятного социально-психологического климата руководителю следует обращать особое внимание на поддержание с подчиненными доброжелательных отношений доверия, готовности объяснять им свои действия и выслушивать их, поддерживать их интересы. Только в таких условиях возможен наиболее высокий уровень самовыражения, самореализации работников, их удовлетворенности трудом.

Качество сформированного психологического климата проверяется в сложных условиях функционирования коллектива, в ситуации нарушения привычных жизненных обстоятельств. Хорошие отношения проверяются на прочность в конфликтных ситуациях, выход из которых является оценкой психологического климата, его истинного содержания. Психология конфликтов, изучающая их специфику и динамику, одной из своих задач считает исследование роли лидера в конфликтных ситуациях. Специфика поведения руководителя в сложных жизненных и профессиональных обстоятельствах имеет решающее значение в развитии, а главное, в завершении конфликтов. Неверное, неадекватное поведение руководителя в конфликтной ситуации порождает ее дальнейшую эскалацию или псевдорешение, которое через некоторое время опять поставит проблему и обострит отношения в коллективе или за его рамками. Пожалуй, наиболее жесткий критерий качества руководства и эффективности управления связан с поведением лидера в конфликтах и с его отношением к подобным ситуациям в целом. В зарубежных исследованиях по конфликтологии ставят акцент на двоякой роли профессиональных конфликтов в развитии коллективов и процессе формирования психологического климата. Выдвигается представление о необходимости конфликтов в коллективе, о формировании у руководителей способностей управлять ими.

Эти разработки позволяют сформировать еще один критерий хорошего руководителя. Хороший руководитель разумно относится к актуальным и потенциальным конфликтам, не отрицает их и не бьет тревогу по поводу конкретного исхода. Для успешного руководителя типична ориентация на практическое решение противоречия, породившего конфликт, и на включение опыта конфликтных отношений в свой практический набор методов руководства. Только такая позиция позволяет сохранять членам коллектива доверие к своему лидеру в сложных для коллектива обстоятельствах и нормальные отношения друг к другу.

Последняя характеристика высокого качества управления связана со спецификой поведения самого руководителя и особенностями его личности. Связь кажется простой и выражается через зависимости: хорошая личность руководителя — хорошее управление или хорошее поведение — хорошее управление. Однако большое количество конкретных работ в этом направлении свидетельствует о том, что это соотношение не так примитивно. Возникает вопрос, связанный с понятием «хорошая личность»: что оно означает по отношению к личности руководителя? Какая личность в максимальной степени способствует процветанию учреждения или фирмы? В психологии профессиональной деятельности разработаны системы профессиограмм, в них указаны важнейшие качества личности, без которых невозможно осуществление той или иной профессиональной деятельности. Существуют такие профессиограммы и для руководителей, исходя из того представления, что специфика их деятельности связана в первую очередь с коммуникативными и организаторскими качествами личности. Хорошо известно, что каждый профессионал характеризуется уникальным набором свойств личности, часть из которых помогает ему осуществлять свои профессиональные функции, а часть требует компенсации и самоуправления своим поведением.

К уже изложенным материалам следует добавить результаты сравнительного психологического анализа личностных свойств успешных и неуспешных управленцев. Был составлен список личностных характеристик, которые способствуют эффективному управлению. В него включены такие уже рассмотренные свойства, как выраженная личная активность, высокая работоспособность; развитые чувства ответственности, независимости и самодостаточности; ориентация на свой личный и коллективный успех, стрессоустойчивость и принятие неопределенности в ситуациях конфликтов и споров. В меньшей степени на качество управления, по данным исследований, влияли интеллектуальные свойства и уровень развития интеллекта.

В противовес портрету успешного управленца, в котором перечисленные свойства достаточно экстериоризированы, портрет неуспешного (плохого) управленца включает свойства, которые не проявляются в обычных условиях профессиональной деятельности, а могут быть зафиксированы в основном в конфликтных ситуациях. К ним относятся следующие: высокомерие, мстительность, несамостоятельность, неспособность удерживать межперсональную дистанцию и назойливость. Таким образом, на основании этих эмпирических материалов можно заключить, что существуют личностные свойства, прогностически значимые для качества управления. Однако этот перечень может быть дополнен и другими, не вошедшими в него свойствами.

Кроме того, маловероятно, что все положительные свойства в равной мере наличествуют у успешных управленцев. Успешная эффективная деятельность по управлению коллективом может быть обеспечена профессионалами с большим разнообразием свойств личности, сформированных уникальными сочетаниями свойств темперамента и нервной системы. Устойчивые сочетания личностных и индивидных качеств, обеспечивающих эффективную деятельность, лежат в основе стиля деятельности, о котором уже неоднократно упоминалось

# Заключение

# Умение руководить коллективом, организовать его на решение тех или иных задач дано далеко не каждому человеку. Во все времена люди хотят видеть руководителем человека цельного, обладающего не только профессиональными, но и личностными свойствами. Чем больше объект управления, чем выше занимаемая руководителем должность, тем больше он на виду и тем выше степень его ответственности. Умению руководить необходимо учиться. Хороший руководитель обязан быть и психологом и актером, и

# Список использованных источников

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение: Учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 511с
2. Удальцова, М.В., Аверченко, Л.К. Социология и психология управления: Учебное пособие. Серия «Учебники и учебные пособия». — Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. — 320 с.
3. .Шепель, 3. М. Пособие по психологии для мастеров и бригадиров.— 2-е изд., перераб. и доп, — М., Экономика, 1978.— 200 с
4. Попов, В. Д. Психология и экономика: Социально-психологические очерки.— М.: Сов. Россия, 1989.- 304 с
5. Аксененко, Ю.Н., Каспарян, В.Н., Самыгин, С. И., Суханов, И.О. Социология и психология управления. Серия «Учебники и учебные пособия». Ростов н/Д: Феникс, 2001. - 512 с.
6. Каменская, В. Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2002. — 160 с