**Содержание**

руководитель лидер сотрудник подчиненный

Введение

Глава 1. Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления

Глава 2. Основные направлениями психологии управления

2.1 Общие вопросы организации управленческой деятельности

2.2 Вопросы взаимодополнения процессов руководства и лидерства

2.3 Внутриорганизационные социально-психологические процессы и явления

2.4 Личности руководителя и сотрудников, возможности их профессионального самосовершенствования и саморазвития

2.5 Управленческое общение и взаимодействие руководителя с подчиненными

2.6 Связь психологии управления с другими смежными психологическими направлениями

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Психология управления представляет собой сравнительно молодую и достаточно быстро развивающуюся отрасль прикладной психологии. Она возникла в начале ХХ в. почти одновременно с выделением профессии менеджера и с самого начала была ориентирована на описание различных управленческих процессов и явлений, а также решение конкретных практических задач управленческой деятельности. Социальный заказ индустриального общества того времени выражался в вопросах: «Как лучше построить систему управления в организации?»; «Какими качествами необходимо обладать менеджеру, чтобы быть профессионально успешным?»; «Как сделать управление коллективами наиболее эффективным?». Подобные вопросы побуждали исследователей к всестороннему исследованию соци­ально-психологических характеристик руководителей, стилей руководства, особенностей функционирования служебных коллективов и других аспектов управленческой деятельности и внутриорганизационного функционирования. Многочисленные разработки этих проблем привели к появлению множества прикладных теоретических построений и подходов в описании деятельности руководителей. Накопленные до настоящего времени фак­тические и экспериментальные данные позволяют делать достаточно аргу­ментированные выводы в отношении протекания внутриорганизационных процессов, условий эффективности осуществления управленческих функ­ций и разрабатывать конкретные рекомендации для руководителей, специ­алистов в области менеджмента и сотрудников кадровых аппаратов.

Цель контрольной работы – описать основные направления психологии управления.

**Глава 1. Предмет, методы и основные направления исследования психологии управления**

Впервые об управлении как самостоятельной области научного исследования заговорили после появления книги Ф. У. Тейлора «Принципы научного менеджмента» (1911), в которой были выделены первоначальные принципы управленческого труда. Немного позднее, в 1920-е гг., известный французский инженер А. Файоль описал последовательную систему принципов менеджмента. Принято считать, что именно благодаря Файолю управление стали считать особой, специфической деятельностью. К этому времени уже сформировалась психология как наука в ее теоретическом и прикладном направлениях с соответствующим психодиагностическим инструментарием. В результате слияния управления и психологии, а также в ответ на требования развивающегося производства, возникла прикладная междисциплинарная наука – психология управления.

В настоящее время к организационному управлению относится вся совокупность системы скоординированных мероприятий, направленных на достижение значимых целей организации. Прежде всего эти мероприятия имеют отношение к людям, работающим в данной организации, к каждому из которых в процессе управленческого взаимодействия необходимо найти правильный подход в соответствии с его индивидуально-психологическими особенностями и профессионально-деловыми качествами.

*Предметом* психологии управления являются психологические закономерности организации управленческого процесса, а также управленческие отношения с точки зрения ситуаций менеджмента. Традиционно в психологии управления рассматриваются управленческие отношения между:

– субъектом и объектом управления;

– членами организации, находящимися на одном и том же иерархическом уровне, направленные на взаимное согласование действий исходя из по­ставленных задач;

– различными организационными подразделениями в пределах одного и того же объекта управления.

*Объектом управления* может быть часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие. Объектом управления могут выступать как отдельные индивиды, так и социальные группы.

*Субъектом управления* является носитель (источник) управленческой активности, направленной на определенный объект управления. Субъектом управления может выступать как отдельный индивид, так и социальная группа. При этом субъекты и объекты управления могут взаимодействовать, оказывая влияние друг на друга.

В какой-то мере предмет психологии управления совпадает с менеджментом как системой способов управления персоналом, но тем не менее он имеет свою специфику. Условно эту специфику можно представить следующим образом: если менеджмент учит «что делать», то психология управления в большей степени ориентирована на объяснение того, «как это делать».

*Основная задача* психологии управления – анализ и описание психологических условий и особенностей управленческой деятельности, приведение их в систему, раскрытие закономерностей и определение причинных связей между ними для разработки практических выводов и рекомендаций.

Основными направлениями (областями) исследования в психологии управления являются:

– общие и процессуальные вопросы организации управленческой деятельности с точки зрения ее психологической эффективности;

– вопросы взаимодополнения процессов руководства и лидерства;

– внутриорганизационные социально-психологические процессы и явления, возможности целенаправленного управления ими в деятельности руководителя;

– личности руководителя и сотрудников, возможности их профессионального самосовершенствования и развития;

– управленческое общение и взаимодействие руководителя с подчиненными.

**Глава 2. Основные направлениями психологии управления**

**2.1 Общие вопросы организации управленческой деятельности**

Управленческая деятельность должна быть организована, без этого она превращается в набор хаотических действий, которые, несмотря на все старания, могут приводить лишь к посредственным результатам. Умение организовать свою деятельность и деятельность подчиненных – одна из важнейших способностей руководителя. Психология управления изучает условия и особенности оптимальной организации управленческой деятельности. Практика показывает, что эффективно работающий руководитель не только знает основные управленческие действия и умеет их осуществлять, он рефлексивно анализирует свою деятельность и совершенствует ее. Кроме того, знание основных компонентов управленческой деятельности позволяет компенсировать недостаточное развитие организаторских способностей, что имеет практическое значение.

В этом направлении психология управления изучает структуру, содержание и алгоритм управленческой деятельности на всех уровнях управления и описывает соответствующие принципы и правила ее организации, а также рассматривает психологические условия эффективности выполнения руководителем основных управленческих функции в рамках различных управленческих подходов и концепций.

Результатом изучения общих вопросов организации управленческой деятельности является описание различных управленческих подходов и концепций, выделение основных управленческих функций руководителя и описание алгоритма их эффективного выполнения, а также описание различных стилей руководства, их преимуществ и недостатков.

Конкретно-прикладными результатами исследований в этом направлении является описание эффективных алгоритмов: делегирования руководителем своих полномочий; особенностей и условий эффективности проведения руководителем деловых бесед, собраний, служебных совещаний, переговоров и т. п.

**2.2 Вопросы взаимодополнения процессов руководства и лидерства**

В настоящее время мало у кого вызывает сомнение то, что лидерский ресурс руководителя дополняет его формальные властные полномочия и повышает успешность выполнения им управленческих функций. Будучи лидером, руководитель имеет возможность влиять на процессы самоорганизации коллектива, сближать индивидуальные и групповые интересы его членов, а также более полно представлять интересы и потребности сотрудников во внешних инстанциях. Это, в свою очередь, положительно сказывается на психологической атмосфере, в которой складываются и протекают взаимоотношения между подчиненными, способствует повышению уровня сплоченности коллектива, делает руководителя более успешным в разрешении и предупреждении межличностных конфликтов в его подразделении. Поэтому изучение условий и закономерностей взаимодополнения процессов руководства и лидерства в контексте управленческой деятельности руководителя направлено на повышение ее эффективности.

Результатом изучения процессов руководства и организационного лидерства является описание теорий лидерства, моделей лидерских качеств руководителей, преимуществ и недостатков различных стилей руководства применительно к разным условиям деятельности и профессионального взаимодействия и т. п.

**2.3 Внутриорганизационные социально-психологические процессы и явления.**

Эффективность деятельности как организации в целом, так и отдельных подразделений во многом зависит от ее организационной культуры, характера взаимоотношений и психологического климата в служебных коллективах, способности руководителя грамотно управлять социально-психологическими процессами в организации. Любой коллектив – это группа людей, представляющая социальный организм, члены которого связаны друг с другом системой сложных отношений и преследуют свои цели, решают свои задачи, стремятся сохранить или изменить свой формальный и неформальный статус. Как любой организм, коллектив может развиваться, переживать как благоприятные, так и неблагоприятные периоды в развитии с соответствующими «подъемами» и кризисами. Последствия кризисов могут быть и положительными (переход на новую ступень развития), и отрицательными (неуправляемость и распад коллектива).

Уровень профессионализма руководителя во многом определяется тем, как он управляет развитием своего коллектива в относительно благоприятные периоды его существования и развития и как он действует в сложные моменты и в обстановке конфликта.

Исследования в этом направлении включают изучение:

– формальной и неформальной структуры организации;

– организационной культуры и психологического климата в коллективах;

– теории и практики командообразования, а также конфликтов в служебных коллективах и роли руководителя в их конструктивном разрешении.

Практическими результатами исследований в этом направлении являются:

– описание типов организационной культуры в контексте возможностей ее целенаправленного формирования и изменения;

– изучение факторов и условий формирования благоприятного психологического климата в организации;

– исследование проблемы неформального лидерства в служебных коллективах;

– разработка моделей формирования и управления профессиональной командой и др.

**2.4 Личности руководителя и сотрудников, возможности их профессионального самосовершенствования и саморазвития**

Особенностью изучения личности руководителя является выделение среди множества его личностных качеств, характеристик и черт именно тех, которые помогают успешно осуществлять управленческую деятельность. Рассматривая личность руководителя, психология управления не ограничивается только описаниями и сравнительным анализом различных качеств и черт, но и предлагает ряд практических советов и рекомендаций, помогающих руководителю целенаправленно самосовершенствоваться и развивать в себе управленческие качества.

В этом направлении психология управления, опираясь на персоналистические теории личности и результаты экспериментальных исследований, изучает мотивацию и способности руководителей и сотрудников, их профессионально значимые качества, индивидуальные управленческие концепции и замыслы, принятые руководителями принципы и правила управления и их взаимосвязь с эффективностью профессиональной деятельности.

Результатом изучения личности руководителя является описание моделей профессионально значимых качеств руководителей применительно к специфике управленческой деятельности, психологических типов руководителей, основных профессионально-психологических компетентностей руководителя и возможностей их формирования. Результатом изучения личности подчиненных выступает описание условий и моделей наиболее эффективного управления сотрудниками с учетом их индивидуально-психологических особенностей.

**2.5 Управленческое общение и взаимодействие руководителя с подчиненными**

Все, что делает руководитель, должно быть нацелено на желаемый результат. И эффективность деятельности руководителя оценивается по тому, достигается ли решение поставленной задачи наиболее рациональным и гуманным путем при минимальных затратах времени, сил и денег. Добиться такого результата помогает правильная организация управленческого общения и взаимодействия.

В этом направлении в психологии управления рассматриваются вопро­сы взаимосвязи и соотношения делового общения и управления; создания и функционирования эффективной системы коммуникации в организации; изучаются условия рациональной расстановки кадров с учетом профессиональных и коммуникативных качеств сотрудников.

Практическими результатами исследований в этом направлении является описание закономерностей и условий эффективности профессионального делового общения и управленческого взаимодействия руководителя с подчиненными, проведения деловых, дисциплинарных и профилактических бесед; описание психологических типов подчиненных и особенностей организации с ними управленческого взаимодействия, а также различных психотехник проведения публичных выступлений, переговоров и т. п.

К основным методам психологии управления относятся: наблюдение, эксперимент, психологическая диагностика и анализ результатов управленческой деятельности. Данные методы позволяют не только получать достоверные данные, но и давать достаточно полные и точные рекомендации, помогающие организовать управление коллективом максимально эффективным и гуманным путем.

**2.6 Связь психологии управления с другими смежными психологическими направлениями**

Теснее всего психология управления связана с социальной психологией; психологией личности; психологией развития и акмеологией.

Социальная психология – это отрасль психологического знания, изучающая закономерности поведения и деятельности людей, обусловленных фактом их включения в социальные группы, а также психологические характеристики социальных групп. Известно, что в каждой группе имеется не только формальная, но и неформальная иерархия, которой подчинены все члены группы и которая существенно влияет на производительность труда. Установлены закономерности групповой эффективности в зависимости от уровня развития коллектива и специфики деятельности. Описан ряд феноменов и эффектов влияния группы на восприятие и мнение ее членов, а также их работоспособность.

Психология управления, опираясь на данные социальной психологии, изучает и описывает условия успешности управленческого взаимодействия на основе сложившихся взаимоотношений в коллективах и с учетом законо­мерностей групповой эффективности, описанных в социальной психологии.

*Психология личности* изучает качества, свойства и психологические особенности личности, их влияние на поведение, деятельность и общение человека. В этой отрасли психологического знания к настоящему времени накоплен значительный теоретический и эмпирический материал. Разработано множество теорий личности, объясняющих и предсказывающих различные стороны поведение людей в определенных жизненных ситуациях.

Что же касается психологии управления, то она сосредоточивает внимание на том, какие именно качества и свойства личности оказывают решающее влияние на эффективность управленческой деятельности руководителя и профессиональной деятельности сотрудников; как руководителю эффективно ис­пользовать методы поощрения и наказания применительно к индивидуальным особенностям человека и т. п.

*Психология развития и акмеология* изучают процессы развития и формирования психики людей на разных ступенях их жизненного цикла (от возраста новорожденности до зрелости, старения и старости). При этом акмеология (от греч. «акме» – «цветущая сила», «вершина») концентрирует усилие на комплексном изучении преимущественно взрослых людей, прежде всего, со стороны анализа условий их наивысших достижений в деятельности.

Психология управления имеет свой специфический взгляд на проблему развития личности и формирования профессионально значимых личностных качеств руководителя и его профессионализма, связывая их с конкретными аспектами профессиональной деятельности.

**Заключение**

Из данной контрольной работы можно сделать следующие выводы.

Предметомпсихологии управления являются психологические закономерности организации управленческого процесса.

Объектом управленияможет быть часть объективной действительности, на которую направлено управленческое воздействие. Объектом управления могут выступать как отдельные индивиды, так и социальные группы.

Субъектом управленияявляется носитель (источник) управленческой активности, направленной на определенный объект управления.

Основная задачапсихологии управления – анализ и описание психологических условий и особенностей управленческой деятельности, приведение их в систему, раскрытие закономерностей и определение причинных связей между ними для разработки практических выводов и рекомендаций.

Основными направлениями (областями) исследования в психологии управления являются:

– общие и процессуальные вопросы организации управленческой деятельности с точки зрения ее психологической эффективности;

– вопросы взаимодополнения процессов руководства и лидерства;

– внутриорганизационные социально-психологические процессы и явления, возможности целенаправленного управления ими в деятельности руководителя;

– личности руководителя и сотрудников, возможности их профессионального самосовершенствования и развития;

– управленческое общение и взаимодействие руководителя с подчиненными.

**Список использованной литературы**

1. Евтихов О.В.Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. — 319с.

2. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: Психология управленческой деятельности. – Л.: Лениздат, 1986. – 160с.

3. Лебедев В.И. Психология и управление. – М.: Агропромиздат, 1990. – 176с.

4. Самыгин С., Столяренко Л. Психология управления: учебное пособие. – Ростов н/Д.: "Феникс", 1997. – 505с.