**Практична робота 3. Психологія менеджменту**

Теоретичні відомості

Поняття "управління" використовують у різних науках. Є багато визначень цього поняття. Відповідно до трьох головних сфер розвитку об'єктивного світу (нежива природа, жива природа, суспільство), можна виокремити головні види управління:

* управління в неживій природі;
* управління в живій природі;
* управління у суспільстві.

Будь-яке управління — це процес впливу на систему для переведення її в новий стан або для підтримки її у певному режимі. Зауважимо, що такий вплив можливий тільки тоді, коли він відповідає об'єктивним законам чи закономірностям цієї системи. Загалом управління характеризується наявністю таких складових:

* системи і причинних зв'язків між її елементами або підсистемами;
* управляючої підсистеми і підсистеми, якою управляють;
* управляючого параметра (чинник, який впливає на систему).

Для процесу управління характерні збереження, передача, перетворення інформації, цілеспрямованість, зворотний зв'язок.

Усім видам управління властиві такі риси, які можна об'єднати у дві групи:

* статичні риси, які властиві формі та структурі управління;
* динамічні риси, які властиві процесу управління.

Процес управління має певні загальні закони, наприклад, закон зворотного зв'язку, який передбачає наявність інформації про результативність певного впливу на процес. Загальні закони всіх видів управління вивчають філософія, теорія систем, кібернетика, теорія інформації та теорія управління. Під соціальним управлінням розуміють вплив на суспільство в цілому або на окремі одиниці чи ланки (виробництво, соціально-політичне і духовне життя, галузі економіки, підприємства, людину), щоб забезпечити успішність досягнення поставленої мети.

Отже, соціальне управління — цілеспрямований, планомірний і систематичний інформаційний вплив суб'єкта управління на його об'єкт з урахуванням, корегуванням змін, які відбуваються в об'єкті. Суб'єктом управління є управляюча підсистема, а об'єктом — підсистема, якою управляють, що в сукупності взаємних зв'язків утворюватиме систему управління. Система управління в цілому, як цілісно-організаційне об'єднання, може характеризуватися: функціями і цілями діяльності цієї системи; конкретним переліком складових частин, що наявні у підпорядкуванні; режимом зовнішніх зв'язків (субординація, координація, договірні відносини); правовим регулюванням структури, зв'язків та повноважень; правовим регулюванням системи управління в цілому та її елементів; інформаційним забезпеченням; процесом прийняття і виконання рішень.

У соціальному управлінні головними компонентами управляючої підсистеми і підсистеми, якою управляють, є люди — представники різних організацій. На відміну від управління в біологічних і технічних системах, специфіка соціального управління полягає в об'єднанні суб'єкта й об'єкта управління.

У науковій літературі організацію інколи трактують як процес, діяльність, із налагодження взаємодії частин у систему для досягнення поставлених цілей. В умовах виробництва організовувати — це означає скласти з людських, матеріально-технічних чинників систему, яка би підпорядковувалась певним цілям. Кожен процес організації передбачає дві сторони: управлінську і виконавчу. Отже, організація — це структура, в межах якої проводяться певні заходи для досягнення певних значимих цілей. Це одна з функцій управління. Для того, щоб група людей могла називатися організацією, необхідне виконання таких обов'язкових вимог: наявність меншою мірою двох людей, які вважають себе членами цієї групи; наявність хоча б однієї мети, як кінцевого стану або результату, яку приймають як спільну для всіх членів цієї групи; існування членів групи, які свідомо і спеціально працюють разом, щоб досягнути значимої для них мети. Ці вимоги навів один із класиків західного менеджменту Ч. Барнард у 30—40 рр. XX ст. Він перший дав визначення організації. Відправним пунктом управління є постановка організаційних цілей.

Щодо організації, мета — це конкретний стан або результати, яких досягають спільними зусиллями працівники, об'єднані у групи. В основі будь-якої трудової діяльності тієї чи іншої організації (в якій залучені людипрацівники) є цілепокладання, тобто постановка цілей. Будь-яка трудова діяльність окремої людини або групи людей характеризується метою. Саме мета визначає зміст процесу управління і процесу виконання. Мета — це не просто супроводжувальний чинник, н чинник, який зумовлює зміст діяльності людини або цілої управляючої системи. Закономірно, що в науці про управління вчення про мету посідає особливе місце.

Склався цілий розділ науки — теорія вибору цілей (на підставі побудови дерева цілей). Ми розглянемо психологічні аспекти цього питання. Зауважимо, що загальну мету управління не вибирають, їй задають спосіб виробництва й економічні відносини, які склалися в суспільстві. А управління — це передусім інструмент її досягнення. Якщо взяти окреме виробництво, то його метою є отримання максимального прибутку. Досягнення цієї мсти і прагне система господарювання. Навіть окремий власник засобів виробництва, який придбає засоби виробництва, не може змінити мету свого виробництва (отримання прибутків), інакше він збанкрутує. Конкретні цілі певного колективу повинен вибирати керівник. У цьому й полягає його головне завдання. Особливості цього процесу досліджує наука управління. У сучасних умовах загальновизнано необхідність виділення науки управління як самостійної галузі знань.

Управління є найстарішою сферою людської діяльності. Воно існує стільки, скільки люди живуть і працюють разом. Тільки завдяки скоординованим діям люди могли розвиватися і створювати матеріальні та соціальні цінності. До початку XX ст. управління не вважали самостійною галуззю наукового дослідження. Однак з появою книги Ф. Тейлора "Менеджмент" або "Управління фабрикою" (1911) були виділені головні принципи управлінської праці. У 20-х рр. XX ст. відомий французький інженер А. Файоль, управляючий велетенської добувної і металургійної компанії, запропонував послідовну систему принципів менеджменту. Його вважають основоположником менеджменту. В основі поняття "менеджмент" лежить англійське дієслово, що в перекладі означає управляти. Книга А. Файоля "Основи менеджменту", опублікована в 20-х рр., стала класичною. Завдяки А. Файолю управління стали вважати особливою діяльністю. Так виникла прикладна міждисциплінарна наука психологія управління. Визначимо основні поняття психології управління.

Управління — це сукупність системи скоординованих заходів, спрямованих на досягнення значимих цілей організації. Американські автори дають таке визначення сутності управління: "Це — робити щось руками інших". Менеджмент — це управління, керівництво, дирекція, адміністрація. На сучасному етапі вирізняють два погляди на об'єкт психології управління. Згідно з першим об'єктом, є такі системи, як "людина—техніка", "людина—людина", які розглядають з метою оптимізації управління цими системами. Згідно з другим об'єктом психології управління, є тільки система "людина— людина". Тут називають також підсистеми "особистість—група", "особистість— організація", "група—група", "група—організація", "організація—організація".

Отже, можемо підсумувати, що психологія управління повинна охоплювати аналіз психологічних аспектів управляючої підсистеми і підсистеми, якою управляють, а також взаємодії між ними. Менеджер — це суб'єкт, який здійснює управлінські функції. Відомий американський вчений П. Друкер також дає визначення поняття "управління". Управління — це особливий вид діяльності, який перетворює неорганізований натовп в ефективну, цілеспрямовану і продуктивну групу. У психології управління часто вживається поняття "людський чинник". Поняття "людський чинник" почали вживати під час Другої світової війни. Воно прийшло з англійської мови. Людський чинник — це все те, що залежить від людини, її можливостей, бажань, здібностей і т.д. Важливість його визначається тим, що збільшується роль людини і її можливостей в процесі управління, тим більше збільшуються вимоги до інтелектуальних функцій людини та інших психічних процесів, від сприймання й уваги до відповідальності за людське життя.

Людський чинник важливий і там, де на практиці запроваджуються методи відповідно до психологічних та психофізіологічних властивостей людини. Незважання на людський чинник здебільшого призводить до того, що на виробництві збільшується кількість конфліктів, плинність кадрів, зриви в роботі, що зумовлюють зменшення продуктивності праці. Відповідно, розумне використання людського чинника, тобто врахування особистісних, соціально-психологічних, психофізіологічних, мотиваційних особливостей людей, може сприяти отриманню значного економічного ефекту навіть без економічних затрат. Психологію менеджменту деякі науковці рекомендують розглядати як міждисциплінарний науково-практичний напрям, метою якого є вивчення і психологічне забезпечення вирішення проблем організацій в умовах ринкової системи господарювання. Предметом дослідження є психологічні явища в діяльності організацій, зокрема психологічні чинники, що зумовлюють ефективність праці менеджерів. До цих чинників належать такі: психологічне забезпечення професійної діяльності менеджерів, зокрема вирішення проблем професійного самовизначення управлінців, їхньої професійної підготовки і підвищення кваліфікації; пошук та активізація резервів управлінського персоналу, зокрема оцінювання та добір менеджерів для потреб організації; оцінка та поліпшення соціально-психологічного клімату, згуртування персоналу навколо цілей організації, в тому числі вдосконалення стилю і культури ділових стосунків у фірмі; психологічне забезпечення довгострокових цілей організації, зокрема розробка кадрової політики фірми, створення дійових механізмів управління фірмою як соціотехнічною системою. На думку В. Лозниці, розгляд психології менеджменту як міждисциплінарного напряму дещо звужує її значення і сферу впливу. Адже, керуючи персоналом, менеджер повинен стимулювати його роботу, розкривати творчі можливості працівників, дбати про психологічну сумісність і на цій основі кооперувати працю персоналу, піклуватися про імідж організації, товару і свій власний, вміти побудувати психологічну службу тощо.

Отже, маючи за основу психологію управління (яка також є підгалуззю психології праці), психологія менеджменту має спиратися на дослідження в галузі психології творчості, психології особистості тощо, якщо це стосується обов'язків менеджера. Психологія менеджменту — це галузь психологічної науки, основу якої становлять психологія управління, частково психологія маркетингу та інші аспекти психологічних наук, які певним чином відображені у діяльності менеджерів, знання та використання яких зумовлюють успішну діяльність організації в умовах ринкової економіки. Психологія управління — галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, зокрема роль людського та психологічного чинників в управлінні, оптимальний розподіл професійних та соціальних ролей у групі (колективі), лідерство та керівництво, процеси інтеграції та згуртованості колективу, неформальні стосунки між його учасниками, психологічні механізми управлінського рішення, соціально-психологічні риси керівника тощо.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки:

1. Психологія управління — це частина комплексної науки управління. Психологія управління формувалася і розвивалася на стику таких психологічних дисциплін, як інженерна психологія, психологія праці, соціальна психологія та педагогічна психологія.

2. Об'єктом дослідження психології управління є система типу "людина— людина", але особливість цієї галузі полягає в тому, що цей об'єкт розглядають з погляду організацій управлінських відносин.

3. Предмет психології управління — це діяльність керівників (менеджерів) і підлеглих, яка реалізується шляхом виконання головних управлінських функцій, і управлінські відносини в системі "людина—людина".

4. Мета психології управління — розробка шляхів підвищення ефективності і якості життєдіяльності організаційних систем.

5. Зміст психології управління — розробка психологічних аспектів діяльності людини, групи та організації в цілому.

6. Джерела психології управління: а) практика управління; б) розвиток психологічної науки; в) розвиток соціології організацій.

Психологія управління — це галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, тобто вплив психології окремої людини або групи людей на процес управління і, навпаки, вплив управлінських відносин на психологію окремої людини та групи.

Контрольні запитання

1. Розкрийте зміст поняття "управління".

2. Назвіть основні види управління та його складові.

3. Вкажіть, що потрібно розуміти під соціальним управлінням.

4. Дайте визначення поняття "організація".

5. Визначте поняття "менеджмент", "менеджер", "людський чинник".

6. Що є об'єктом і предметом науки психологи управління?

7. Що виступає метою, змістом і джерелами психології управління?

8. Дайте визначення поняттям "психологія управління" і "психологія менеджменту". Вкажіть особливості цих наук.

9. Назвіть основні положення теорії "людських відносин" та рекомендацій з підвищення ефективності праці в організаціях.