

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Современная психология управления представляет собой сравнительно молодую и достаточно быстро развивающуюся отрасль прикладной психологии. В современной психологической науке достаточно ясно выделяются два основных направления - психология теоретическая и психология практическая (прикладная).

В настоящее время и теоретическая, и практическая психология не являются единым целым. Каждая представляет собой систему теоретических построений, неких исходных принципов, взглядов, подходов, языков описания разнообразных явлений психики и человеческих взаимоотношений. Все это в полной мере относится и к психологии управления. Можно констатировать, что на сегодняшний день она представляет набор общих подходов к пониманию проблем. С другой стороны, в современной психологии управления накоплен колоссальный объем фактического, статистического и экспериментального материала, позволяющий делать достаточно точные выводы и разрабатывать конкретные рекомендации для специалистов в области менеджмента. Различия в подходах не являются фактором, осложняющим дело, наоборот, они способствуют новым поискам. Без компетентного постоянно совершенствующегося управления невозможно преодолеть трансформации, которые происходят в нашем обществе. Современная ситуация требует уделять все большее внимание социально-психологическим проблемам управления. Управление организационными и социально-психологическими процессами и явлениями, конкретное управление людьми, их действиями и поведением образует комплекс проблем, которые рассматриваются в курсе «Психология управления». Психология управления - это масштабная многогранная наука, имеющая ряд различных направлений, которые мы и постараемся раскрыть.

1. Роль и сущность психологии управления

В современных условиях все большую актуальность приобретают проблемы управления на различных уровнях от микроуровня (микрогруппа) до макро (общечеловеческого, глобального) уровня. С одной стороны управленческая деятельность является одним из старейших видов социальной деятельности человека и появляется с момента осознания им себя как существа социального. Первыми управленцами в первобытном обществе с полным правом можно считать вождей племен. С другой, научный подход к управленческой деятельности, рассмотрение ее как специфической профессиональной деятельности формируются в начале XX столетия и связан с именами Фредерика Уинслоу Тейлора и Анри Файоля.

Ф. У. Тейлор в своих работах «Управление фабрикой», «Принципы научного менеджмента» сформулировал основные принципы управленческого труда. А. Файоль в 20-х годах XX столетия публикует книгу «Основы менеджмента», в которой излагает основные принципы менеджмента. А. Файоля считают основоположником новой научной отрасли менеджмента, а его книга стала классической по теории менеджмента. Благодаря А. Файолю, управление стали считать специфическим видом управленческой деятельности.

Термин «психология управления» в научный оборот вводится также в 20-е годы XX столетия. Это обусловлено резким возрастанием роли субъективного фактора в управленческой деятельности и влиянием на эффективность.

Необходимо определиться с содержанием основных понятий управленческой деятельности, а соответственно - и с основными категориями психологии управления как науки.

Менеджмент - от англ. глагола «to manager» - управлять. Если основоположниками менеджмента как теории управления считать Ф.У. Тейлора и А. Файоля, то менеджмент в большей степени уделяет внимание рассмотрению проблем управления в сфере экономики, в сфере производства. Но существует сфера культуры, политики, военное дело и др., требующие также осуществления управленческой деятельности.

Проблемы государственного, военного управления рассматривались, еще задолго до основоположников менеджмента в трудах древнегреческих философов Платона, Аристотеля, Демокрита, древнекитайского философа Конфуция. Достаточно привести пример труда Н. Макиавелли «Государь», в котором рассматриваются, в том числе и социально психологические аспекты власти, как

одной из форм управленческой деятельности.

Категория «управление» используется в различных отраслях научного знания и во всех сферах человеческой деятельности, что и определяет разнообразные подходы к определению категории управления.

С позиции менеджмента управление - это процесс проектирования и инновации социальных организаций, мотивации людей к деятельности для достижения целей организации. В теории менеджмента управление в большей мере исследуется с точки зрения конкретной ситуации, возникающей в практике управления, то есть как искусство управления.

2. Возникновение и развитие психологии управления как науки

Возникновение и развитие психологии как науки было обусловлено целым рядом объективных и субъективных факторов. Среди которых следует выделить:

- потребности практики управления;
- развитие психологической науки;
- развитие и усложнение структуры социальной организации;
- возрастанием роли человеческого фактора в теории и практике управления.

Под психологией управления как наукой следует понимать междисциплинарную отрасль психологического знания, изучающую психические особенности и закономерности воздействия субъектов управления на объекты с целью оптимизации этого прогресса.

Так как социальное управление - предмет изучения многих наук, психология управления тесно взаимосвязана с такими отраслями научного знания как социология, общая психология, социальная психология, политология, философия, юриспруденция, культурология, педагогика, кибернетика, синергетика, эргономика и экономика под углом зрения их управленческих возможностей.

В своем становлении и развитии психология управления как наука прошла ряд этапов. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Давая краткую характеристику первому этапу, образно можно подчеркнуть, что первым гениальным менеджером был Великий творец, сотворивший мир за три дня. Как только человек осознал себя существом общественным, появилась потребность в практике, науке и искусстве управления.

Законы и методы управления производством и обществом известны человечеству еще с древних времен. Документы шумерской цивилизации, существовавшей более 5 тыс. лет назад, свидетельствуют, что древние менеджеры широко использовали такие элементы управления, как инвентаризация, регистрация фактов, организационная отчетность и контроль. Грандиозные сооружения Древнего Египта стали возможными благодаря организационным талантам древних строителей.

При археологических раскопках города Сузы было найдено множество глиняных дощечек, на которых был записан кодекс законов царя Вавилона Хаммурапи, жившего около 4 тыс. лет назад. Кодекс четко устанавливал ответственность за порученную работу, определял уровень минимальной заработной платы и необходимость документальной отчетности.

Освоение новых технологий и методов управления в древние времена шло различными приемами и способами:

- путем обмена или заимствования идей;
- с помощью силы;
- с помощью торговли.

Значительный вклад в развитие науки об управлении обществом внесли мыслители Древней Греции и Рима. Афинский философ Сократ считался непревзойденным мастером искусства диалога (его именем назван один из методов искусства управления). Другой афинский мыслитель-историк современник Сократа Ксенофонт определял управление людьми как особый вид искусства. Ученик Сократа Платон ввел понятие специализации. В 325 г. до нашей эры Александр Македонский создал орган коллегиального планирования и управления войсками - штаб.

Древняя Греция представила две системы методов управления:

- демократическую афинскую;
- тоталитарную спартанскую.

Элементы этих систем встречаются и сегодня.

В рамках этого этапа выделяют три управленческие революции:

- первая связана с возникновением власти жрецов и зарождению письменности в результате делового общения;
- вторая связана с именем вавилонского царя Хаммурапи и представляет собой образцы светского аристократического стиля управления;
- третья относится к времени царствования Навуходоносора II и представляет собой соединение государственных плановых методов регулирования с производственной деятельностью.

На втором этапе, свойственный общественным отношениям коллективизм, в его примитивной, грубой, зачастую принудительной форме сменяется индивидуализмом. Это дало толчок к развитию идеи гуманизма, учений о естественном праве и общественном договоре, идеи раннего либерализма.

Дж. Локк и Т. Гоббс исповедуют буржуазные свободы, частные формы жизни, равенство стартовых возможностей людей, приоритет прав личности по отношению к обществу, что оказывает значительное влияние на развитие науки управления. По их мнению, основой социального управления должен выступать общественный договор, за соблюдением которого должно следить государство.

На третьем этапе значительный вклад в развитие науки управления внесли Ж.Ж. Руссо, Вольтер, Д. Дидро, Э. Кант.

Четвертый этап развития науки управления связывается с четвертой революцией в области управления, обусловленной зарождением капитализма и началом индустриального прогресса европейской цивилизации. Значительный вклад в развитие теории экономического и государственного управления вносят А. Смит, Д. Рикардо Ч. Беббиджу.

А. Смит обосновал идею способности рыночной системы к саморегуляции, о разумности минимального воздействия государства на экономику. Впоследствии это положение было использовано одним из авторов «немецкого экономического чуда» XX века Людвигом Эрхардом.

Ч. Беббиджу разработал проект «аналитической машины», с помощью которой уже тогда управленческие решения принимали более оперативно.

Пятый этап развития связан с такими именами классиков менеджмента, как Ф.У. Тейлор и А. Файоль, М. Вебер, Ф. и Л. Джилберты, Г. Форд. Появление научных теорий управления было обусловлено бурным развитием новых технологий, невиданными ранее масштабами производства. Эти факторы со всей остротой поставили вопрос о формировании научных методов управления. Требовалась не абстрактная теория, а научные исследования, нацеленные на решение конкретных проблем на разработку практических рекомендаций.

Ф. Тейлор возглавил движение научного управления, разработал методологические основы нормирования труда, стандартизировал рабочие операции, внедрил в практику научные подходы подбора, расстановки и стимулирования труда рабочих.

А. Файоль - основоположник административной школы управления. Он разработал вопросы, связанные с ролью и функцией управления. А. Файоль выделил 5 основных функций управления, выделил психологические факторы повышения производительности труда. Сформулировал 14 принципов управления.

Благодаря А.Файолю, управление стало признаваться самостоятельной и специфической профессиональной деятельностью, а психологии управления становится самостоятельной отраслью научного познания.

Особенностью этого этапа является то, что именно в этот период предпринимаются первые серьезные шаги по объединению усилий управленческих, социологических и психологических подходов. На смену персонифицированным отношениям в управлении приходит понятие «человек экономический».

Слабым звеном сторонников классической школы являлось представление о том, что существует единственный способ достижения эффективности производства. Поэтому их целью было стремление найти этот метод.

Шестой этап развития связан с именами Э. Мэйо, А. Маслоу. Основные функции и принципы психологии управления.

К основным функциям психологии управления относятся:

- познавательная - изучение основных психологических особенностей управления как специфической сферы профессиональной деятельности,

- определить ее роль и значимость в развитии организаций, групп;
- оценочная - выявление соответствия или несоответствия системы управления основным тенденциям общества, социальным ожиданиям, потребностям и интересам сотрудников;
 - прогностическая - направлена на выявление наиболее вероятных и желательных изменений в управленческой деятельности в пределах ближайшего или более отдаленного будущего, т.е. на определение возможных траекторий развития управления, на его прогнозирование;
 - образовательная (обучающая). Сущность ее состоит в распространении управленческих знаний через систему учебных заведений, раз личных институтов и центров повышения квалификации, переобучения и переквалификации кадров. Приобретение знаний, умений и навыков практического осуществления управленческой деятельности.

А Файоль регулярно проводил 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 производства.

Согласно А. Файолю принципы управления состоят из:

Разделение труда.

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

Полномочия и ответственность.

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

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

Единоначалие - работник должен получать приказы только от одного начальника.

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

Подчиненность личных интересов общим - интересы одного работника не должны преобладать над интересами организации.

Вознаграждение персонала - за свою службу работники должны получать справедливую оплату.

Централизация - способ организации отдельных групп в направлении 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.

- Скалярная цель - иерархия руководящих должностей.
- Порядок - расположение всего на своем месте.
- Справедливость - сочетание доброты и правосудия в управлении организацией.
- Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации.
- Инициатива - разработка плана и его реализация.
- 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 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.

Заключение

Изучив историю возникновения и развитие психологии управления, можно сделать вывод, что психология управления представляет собой науку, изучающую психологические закономерности управленческой деятельности.

Основная задача психологии управления состоит в анализе психологических условий и особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе 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:

- практика управления;
- развитие психологической науки;
- развитие социологии организаций.

Психология управления одна из быстроразвивающихся отраслей психологии, изучающая психологические закономерности поведения личности и групп в организационных системах управления, Она сформировалась на стыке двух научных дисциплин - теории управления и психологии, чем обусловлен ее комплексный характер.

Психология управления синтезирует в себе собственно психологические данные с важнейшими закономерностями строения и функционирования организаций. Кроме того, согласно современным представлениям, она является наукой, изучающей не

только управленческую деятельность, но и весь комплекс психологических проблем, связанных с управлением.

В структуре управления обязательно существуют два компонента - управляющая и управляемая подсистемы. Первая соотносится с управленческой деятельностью, а вторая - с исполнительской. Поэтому изучение последней также является задачей управленческой психологии.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Психология управления. - М.: Высшая школа экономики, 2010. - 272 с.
2. Ашмарина С.И. Менеджмент: учебник / С. И. Ашмарина и др.- Москва: Читай!: Рид Групп, 2011. - 572 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: Юнити-Дана, 2009. - 412 с.
4. Глухов, В. В. Менеджмент: для экономических специальностей / В. В. Глухов. - Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2009. - 600 с.
5. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. - Минск : Современная школа, 2010. - 635 с.
6. Захарова Л.Н. Психология управления. - М.: Логос, 2010. - 376 с. .Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. - Москва: Дашков и К^о, 2010. - 477 с.
7. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. - Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. - 452 с.
8. Козлов В.В., Мануйлов Г.М., Фетискин Н.П. Психология управления. - М.: Академия, 2011. - 224 с.
9. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для бакалавров / Э. М. Коротков. - Москва : Юрайт, 2012. - 640 с.
10. Костин, В. А. Менеджмент: учебное пособие / В. А. Костин, Т. В. Костина. - Москва : Гардарики, 2008. - 334 с.
11. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. - Москва: КноРус, 2009. - 499 с.
12. Крыжко В.В., Павлютенков Е.М. Психология в практике менеджера. - СПб.: Каро, 2012. - 304 с.
13. Мазур И.И. Всеобщая история менеджмента: учебное пособие / И. И. Мазур и др. - Москва: Елима, 2012. - 776 с.

