

image not found or type unknown



Современная психология управления – это сложный процесс управления, который требует специальных знаний. Это раздел классической психологии, изучающий механизмы поведения в группе, а также влияние на нее руководящего состава.

Для эффективного управления нужно знать некоторые закономерности, связанные с факторами:

- компетенции сотрудников
- характеры, индивидуальность работников
- взгляд на работу компании и свое положение в ней
- личность управляющего, черты характера, уровень знаний
- род деятельности предприятия
- факторы, влияющие извне

Под психологией управления понимаются направления:

- изучение взаимоотношений руководителя и подчинённых;
- изучение психики работников;
- изучение методов повышения результативности коллектива.

Психология управления основной задачей ставит формирование благоприятных методов руководства:

- осознанное управление;
- быстрое принятие решений во благо, а не во вред компании;
- проявление лидерских качеств;
- влияние на психологический климат группы;
- верный выбор механизмов мотивации.

Цели применения психологии управления:

- повышение компетентности управленца;
- изучение методик выбора и подготовки руководства;
- формирование кадрового состава коллектива без лишних должностей и непрофессиональных работников на местах;
- сплочение коллектива.

Изучение психологии управления позволило сделать вывод: независимо от рода деятельности любая организация подчиняется единым правилам руководства. Взаимодействие членов коллектива зависит от:

- типа личности каждого участника;
- грамотного регулирования рабочих процессов внутри коллектива (трудовая деятельность офисных работников, обучение школьного класса и т. д.);
- эффективность управления группой.

При подборе персонала, идеальным считается не совпадение характеров сотрудников, а грамотное распределение типов личности для выполнения тех или иных задач.

Например, если для выполнения работы требуются лидеры и быстрые исполнители, которые смогут помочь с скрупулезными задачами, то хорошо, если они будут привлечены добровольно, то энтузиазм работников поможет достичь цели. А в случае обратного, может и случится конфликт, что затормозит работу.

Так же, не мало важен «климат» коллектива, если он благоприятный, то в коллективе будет слаженная работа, доверие, поддержка, что прекрасно повлияет на эффективность выполняемой работы. Если климат не благоприятный, то могут возникать частые конфликты, недоверие, сплетни.

Чем лучше климат, тем выше качество выполняемых целей и задач.

Психология управления отвечает на вопрос: какого менеджера можно с уверенностью назвать эффективным:

- нуждается в самовыражении. Трудится с полной самоотдачей, видит чётко свои цели, идёт к ним. Определяет долгосрочные задачи, анализирует предыдущую работу;
- ответственный. Понимает зависимость между действиями и результатами. Эффективный управленец не обвиняет других в собственных неудачах, не присваивает себе чужие заслуги;
- ищет способы самосовершенствования: повышает уровень знаний, мастерство, проходит профессиональную подготовку, переподготовку;
- справляется с неудачами: для него это, в первую очередь, приобретение опыта, который можно применить при дальнейшей работе;
- хорошо обучается: легко принимает новые знания, сразу внедряет в свою работу;

- умеет пользоваться временем, распределять задачи, расставлять приоритеты;
- контролирует себя как при выполнении обязанностей, так и при общении с подчинёнными;
- знает бизнес-этикет, правила общения и переговоров в среде других управленцев.

Личные качества руководителя может развить каждый. Для этого стоит не только читать информацию по психологии управления, но и смотреть полезные видео от практикующих психологов.