**Міністерство освіти і науки України**

**Національний авіаційний університет**

**Навчально-науковий Гуманітарний інститут**

**Кафедра авіаційної психології**

**Конспект лекцій**

з дисципліни «Психологічні технології роботи з персоналом»

за спеціальністю 053 «Психологія»

Укладач:

 Старший викладач кафедри авіаційної психології

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В.Злагодух

Конспект лекцій розглянутий та схвалений на

засіданні кафедри авіаційної психології

 Протокол № \_\_\_\_ від «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 р.

 Завідувач кафедри Л.В.Помиткіна

**Зразок оформлення лекції**

**Лекція № 1**

**Тема лекції: Предмет, задачі, методи, основні розділи та звязок з іншими науками. Традиція застосування психологічних технологій в управлінській практиці.**

**План лекції**

1. Предмет та задачі застосуваня психологічних технологій в управлінській практиці.

2. Психологічні закони управління

3. Основні управлінські функції

4. Методи управління

**Література**

1. Базаров Т. Ю.Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник для

бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М. : Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.

2. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом: Навч. посібник. – К.: ІЗМН, 1997. – 272 с.

3. Кабаченко Т.С. Психология управления**:** Учеб-ное пособие. — М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.

**Зміст лекції**

 **Питання 1.** Основні задачі: як зробити управління більш ефективним; яким чином максимально використовувати людські в виробництві без примусу і тиску на людей; як краще організувати систему управління колективом людей і враховувати особливості саморозвитку людини в процесі праці. Предмет: управлінська діяльність, її організація, з точки зору психологічної ефективності; вивчення особливості особистості керівника та умови оптимізації його діяльності;особистість, її самовдосконалення і саморозвиток в процесі праці; групові процеси в трудовому колективі і їх регуляція;психологія влади та лідерства в організації; механізми впливу людей друг на друга; психологічні особливості формування трудового колективу; питання формування психологічного клімату в колективі; питання управління конфліктами; психологічна природа прийняття управлінських рішень; психологічні аспекти мотивації людей в процесі діяльності; особливості перетворення інформації управлінській діяльності; питання функціонування організації в цілому. Мета психології управління: розвиток психологічної управлінської культури керівника, створення необхідних основ для теоретичного розуміння і практичного застосування в управлінні психологічних знань і умінь.

 **Питання 2**. Закон неадекватності взаємного сприйняття. Людина ніколи не може осягнути іншу людину з тією повнотою, яка була б досягнута для прийняття серйозних управлінських рішень щодо цієї людини. З урахуванням цього закону рекомендується використовувати наступні принципи підходу до людей: Закон неадекватності самооцінки. Людині властиво себе в чомусь переоцінювати, в чем-то недооцінювати. Для підвищення адекватності самооцінки необхідно оволодіти різними прийомами і методами самоаналізу.

Закон спотворення інформації. Управлінська інформація має тенденцію до спотворення сенсу в процесі руху зверху вниз. Усна інформація сприйматися і адекватно інтерпретувати з точністю до 50% + - 30%. Закон самозбереження. Мотив, що визначає поведінку людини - збереження особистого статусу, гідності, спроможності.

Закон компенсації. Людина, що має недоліки, складності або проблеми в певній галузі життєдіяльності усвідомлено чи ні, намагається компенсувати їх посиленою роботою в іншій області.

 **Питання 3**. У сучасній психології управління склад функцій виділяли емпірично. Рубахин, Журавльов, Шорін на основі емпіричних досліджень прийшли до висновку, що можна виділити 6 виробничих і 6 соціально-психологічних функцій.

Виробничі: Координація діяльності підпорядкованих; Забезпечення якості роботи, підвищення продуктивності праці; Організація сполученої і ритмічної роботи на основі забезпечення кадрами, устаткуванням; Контроль, оцінка і корекція діяльності підлеглих; Підтримання трудової дисципліни в колективі;Розстановка кадрів на основі узгодження індивідуальних особливостей підлеглих зі специфікою їхньої праці (менеджер - керівник).
Соціально-психологічні: Зниження почуття незадоволеності працею, його умовами, заробітною платою; Регулювання міжособистісних відносин, вирішення конфліктів, зниження психологічної напруженості; ) Відстоювання законних інтересів своїх підлеглих; Збереження постійного складу підлеглих; Забезпечення професійного вдосконалення, підвищення кваліфікації підлеглих.

 **Питання 4.** Методи управління - способи і прийоми, за рахунок яких досягається вирішення завдань управління. Виділяють п'ять груп методів управління: . адміністративні; . організаційні; . методи правового регулювання; . економічні; . соціально-психологічні методи.