**Міністерство освіти і науки України**

**Національний авіаційний університет**

**Навчально-науковий Гуманітарний інститут**

**Кафедра авіаційної психології**

**Конспект лекцій**

з дисципліни «Психологія управління»

за спеціальністю 053 «Психологія»

Укладач:

професор кафедри авіаційної психології

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В.Помиткіна

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 і основні поняття психології управління**

**План лекції**

1. Предмет та об’єкт психології управління, зв’язок з іншими галузями психології.
2. Зміст поняття управління. Управлінська практика як сфера прояву методологічної парадигми психологічної науки.
3. Поняття “організація” з позицій соціальної психології та з позицій менеджменту. .

**Зміст лекції**

**Питання1.** Психологія управління – одна із найважливіших галузей сучасної психологі, яка вивчає проблеми спілкування і взаємодії людей в різних соціальних культурах.

**Головною ознакою** управління в соціальних системах є прийняття рішень на основі аналізу і оцінки інформації суб`єктом управління (керівником), інформаційними контурами управління – прямий і зворотний зв`язок в складних системах.

**Об`єктом** соціально-психологічної теорії управління є форми взаємодії людей в структурах, групах і колективах, які реалізують правоохоронні, економічні, політичні, виробничі завдання.

**Наукова організація** у-ня потребує застосування дослідником і керівником системного аналізу ситуації, побудови (у вигляді розумових уявлень чи матеріалізованих схем, планів) моделі управляємого об`єкту і його можливих змін, моделювання процесів професійної діяльності (побудови професіограм) і поведінки особистості (психограм людей), які утворюють конкретну соціально-психологічну структуру.

Складні системи уп-ня, до яких відноситься і соціальна система, завжди діляться на дві основні підсистеми: яка управляє (керівники) і якою управлють (виконавці), кожну із яких можна , в свою чергу розглядати як самостійні системи.

В центрі зору соціальної психології управління знаходяться саме психологічні аспекти відносин між людьми, групами і організаціями.

На фоні розвитку ринкових відносин з`явились нові терміни, такі як “менеджер”, “менеджмент” (від англ. Manager – управлінець). **Менеджер** – це фахівець, який здійснює управлінську діяльність в економічних і промислових структурах. **Менеджмент** – це сукупність принципів і засобів управління, які застосовуються в умовах ринкової економіки. Менеджмент ставить своєю ціллю сформувати і застосувати на практиці загальні принципи управління, які можуть застосовуватися для любої людської організації.

**Основні принципи управління:**

1. Визначення цілей і задач управління
2. розподіл задач на певні види і етапи;
3. розробка конкретних заходів по їх вирішенню;
4. розподіл обов`язків, координація взаємодії різних підрозділів всередині організації;
5. удосконалення формальної ієрархічної структури організації;
6. аналіз і облік неформальних підструктур організацій;
7. оптимізація ппроцесів прийняття рішень і комунікацій;
8. пошук і формування адекватної мотивації діяльності, ефективних стилів керівництва, соціальної відповідальності;
9. визначе6ння вимог до індивідуальних якостей особистості менеджера.

**Об`єкти управління** – це перш за все люди і технічні засоби, які вони використовують для досягнення поставленої мети.

У зв`язку з цим формувались різні підходи до управлінської діяльності.

Перше підвищення цікавості до цього відбулося з появою книги Ф Тейлора “Принципи наукового управління”, 1911р. З цього розпочалася школа наукової організації праці, а протім – школа людських відносин (Е.Мейо, М.Фоллет).

**Питання 2.** Управлінська практика як сфера прояву методологічної парадигми психологічної науки. Теоретико-методологічними основами становлення й розвитку психології управління як наукової дисципліни стали ідеї та концепції наукових шкіл як у сфері як менеджменту, так і психології, формування і практична апробація яких відбувалась приблизно одночасно. Так, основною ідеєю школи наукового менеджменту (Ф. Тейлор, 1885–1920 рр.) було підвищення ефективності праці людини за рахунок наукового підходу до організації праці, відокремлення управлінських функцій, спеціалізації виробництва, зрівноважування заробітної плати й обсягу роботи, підвищення ролі навчання, стимулювання та контролю за трудовою діяльністю. Класична школа управління (А. Файоль, А. Слоун та ін., 1920–1950 рр.) орієнтувалась на підвищення ефективності роботи організації в цілому, що знаходило своє відображення в такому: урахування всіх організаційних рівнів управління; взаємозв’язок функцій управління (планування, організація, керівництво, координація та контроль); велике значення корпоративного духу та нематеріальне стимулювання (А. Файоль); раціоналізація виробництва шляхом оптимізації організаційних і технічних методів (Л. Урвік); децентралізація та делегування повноважень, оптимізація організаційної структури (А. Слоун); механістичний підхід до організації взаємодії; бюрократиза- ція управління (М. Вебер).

Виробнича психологія і школа людських відносин (Х. Мюнстерберг, М. Фоллетт, Є. Мейо та ін., 1930–1950 рр.) передбачали оптимізацію виробничих і людських (соціальних) систем. Психологічний компонент визначався як один з головних факторів ефективного управління. Значна роль відводилась тестуванню, розвитку персоналу, використанню психологічних методів управління, оскільки поєд- нання оптимальної людини з оптимальною роботою давали оптимальний результат (Х. Манстерберг). Акцент управління переносився з процесів і людей на відносини в організації: домінування групових інтересів, конструктивних конфліктів (М. Фоллетт), міжгрупової кон- куренції та соціального партнерства (Є. Мейо), системи задоволення потреб особистості (А. Маслоу).

З другої половини XX ст. знаходять свою реалізацію різноманітні наукові школи та теорії: школа поведінкових наук, головна ідея якої базувалась на тому, що трудова мотивація максимальна, якщо робітник має власні цілі, розвивається психологічно й залишається незалежним; – “теорія X” і “теорія Y” Д. Мак-Грегора, що передбачали два основні підходи до управління залежно від типу людей: авторитарний стиль (X) – людина лінива, пасивна, боїться відповідальності, не прагне до самореалізації; демократичний стиль (Y) – людина моральна, прагне працювати самостійно; концепція неформальної організації (Ч. Барнард, Дж. Марч, Х. Сайман), відповідно до якої організація – це соціальна система, стрижнем якої є комунікація, що об’єднує мету організації і людей, які в ній працюють; трудова мотивація Ф. Герцберга – мотиваційно-гігієнічна теорія, що передбачала врахування двох факторів: внутрішніх і зовніш- ніх; тих, які не викликають незадоволення, і таких, що мотивують; підтримувальна модель організаційної поведінки Р. Лайкерта – передбачала створення умов, за яких робітник зацікавлений і відчуває свою значущість (принцип “підтримувальних відносин”); теорії організації, відповідно до яких вона розглядалась як відкрита ієрархічна система, у взаємозв’язку зовнішніх і внутрішніх факторів.

**Питання 3.** Психологія управління розуміється як спеціально-психологічна наука, що вивчає психологічні явища й закономірності діяльності людей в організованих соціальних системах. Відтак, об’єктом є організована діяльність людей (діяльність людей в організованих соціальних системах), предметом – психологічні явища та закономірності, які впливають на ефективність організованої діяльності людей (діяльності людей в організованих соціальних системах). Виділяючи основні завдання психології управління і, відповідно, її розділи, слід ураховувати не управлінський (компоненти системи управління), а соціально-психологічний аспект – базуватись на методології психологічної науки: теорії відображення, діяльнісному, особистісному, поведінковому підходах тощо. Відтак, ця сфера наукового пізнання має бути зорієнтована на аналіз: організації як соціальної системи управління, що має свої види, специфіку, організаційну структура, рівні та фактори ефективного функціонування; організованої діяльності людей як об’єкта управління, зокрема соціально-психологічних компонентів, що зумовлюють специфіку 16 поведінки в організації; особливостей управлінської діяльності та її суб’єкта; соціально-психологічних особливостей індивідуальної поведінки, зокрема зумовленості її ефективності особистісно-діяльнісними компонентами, впливом демографічних та індивідуально-психологічних факторів; мотивації діяльності в системі управління; специфіки групових процесів в організації, зокрема: особливостей групової поведінки, групових факторів ефективності трудової діяльності; процесів прийняття рішень, соціально-психологічного клімату колективу, особливостей перебігу організаційних конфліктів тощо.

**Література**

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1997. - 704 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: “Фортуна-пресс”, 1998. – 464 с.
3. Гантер Б., Фернхам А. Типы потребителей: Введение в психографику. – СПб.: Питер, 2001. – 304 с.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
5. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. - М.: УЦ “Перспектива”, 1997. - 288 с.
6. Лозниця В. Психологія менеджменту. Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1997. – 248 с.
7. Орбан – Лембрик Л. Е. Основи психології управління: Монографія. – Івано-Франківськ: Плай,2002. – 426 с.
8. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб.: “Энергоатомиздат”, 1997. – 568 с.