**Міністерство освіти і науки України**

**Національний авіаційний університет**

**Навчально-науковий Гуманітарний інститут**

**КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Методичні рекомендації   
з самостійної роботи студентів   
з опанування навчального матеріалу**

з дисципліни «Психологія управління»

за спеціальністю 053 «Психологія»

Укладач:

Старший викладач кафедри авіаційної

психології О.В.Гірчук\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Методичні рекомендації розглянуті та схвалені на засіданні кафедри авіаційної психології

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

Завідувач кафедри Л.В.Помиткіна

**Зразок методичних рекомендацій до   
виконання самостійної роботи**

**Тема 1. Психологічна проблематика існуючих підходів до управління організаціями**

**План**

1. Процесний підхід до управління організаціями та його психологічні аспекти.
2. Процесна модель мотивації працівників Портера-Лоулера та її співвідношення з “пірамідою потреб” А.Маслоу.

**Література**

1.Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: “Фортуна-пресс”, 1998. – 464 с.

2. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. – К.:МАУП,1999. – 176 с.

3. Орбан – Лембрик Л. Е. Основи психології управління: Монографія. – Івано-Франківськ: Плай,2002. – 426 с.

Розглядаючи **перше питання** необхідно ознайомитися з існуючими в управлінні процесуальні теорії мотивації. Як відомо, змістовні теорії мотивації базуються на потребах і пов'язаних з ними чинниках, що визначають поведінку людей. Процесуальні ж теорії розглядають мотивацію в іншому плані. У них аналізується те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки. Процесуальні теорії не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними. Згідно з процесуальними теоріями поведінка особистості є також функцією його сприйняття і очікувань, пов'язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків вибраного ним типу поведінки. Є **три основні процесуальні теорії мотивації**: теорія очікувань, теорія справедливості і модель Портера-Лоулера.

Готуючись **до другого питання** ознайомтесь з Моделллю Портера-Лоулера.

   Лайман Портер і Едвард Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що включає елементи теорії очікувань і теорії справедливості. У тому моделі фігурує п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані езультати,

винагороду, ступінь задоволення.

Зверніть увагу на те, що відповідно до моделі Портера-Лоулера, досягнуті результати залежать від прикладених співробітником зусиль, його здібностей і характерних особливостей, а також усвідомлення ним своєї ролі. Рівень прикладених зусиль буде визначатися цінністю винагороди і ступенем впевненості в тому, що даний рівень зусиль дійсно спричинить за собою цілком певний рівень винагороди. Більш того, в теорії Портера-Лоулера встановлюється співвідношення між винагородою і результатами, тобто людина задовольняє свої потреби у вигляді винагород за досягнуті результати.

Для того щоб краще зрозуміти, як Портер і Лоулер пояснили механізм мотивації, послідовно розгляньте їх модель елемент за елементом та проаналізуйте її.

Цифри, наведені в тексті в дужках, взяті з малюнка. Відповідно до моделі Портера-Лоулера результати, досягнуті співробітником, залежать від трьох змінних: витрачених зусиль (3), здібностей і характерних особливостей людини (4), а також від усвідомлення ним своєї ролі в процесі праці (5). Рівень витрачених зусиль у свою чергу залежить від цінності винагороди (1) і того, наскільки людина вірить в існування міцного зв'язку між витратами зусиль і можливим винагородою (2). Досягнення необхідного рівня результативності (6) може викликати внутрішні винагороди (7а), такі, як почуття задоволення від виконаної роботи, почуття компетентності і самоповаги, а також зовнішні винагороди (76), такі, як похвала керівника, премія, просування по службі. Пунктирна лінія між результативністю і зовнішніх винагородою озна¬ает, що може існувати зв'язок між результативністю будь-якого співробітника і видаються йому винагородами. Справа в тому, що ці винагороди відбивають можливості винагороди, що визначаються керівником для даного співробітника і організації в цілому. Пунктирна лінія між результативністю і винагородою, сприймаються як справедливе (8), використана для того, щоб показати, що у відповідності з теорією справедливості, люди мають власну оцінку ступеня справедливості винагороди, що видається за ті чи інші результати. Задоволення (9) - це результат зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості (8). Задоволення є мірилом того, наскільки цінна винагорода насправді (1). Ця оцінка буде впливати на сприйняття людиною майбутніх ситуацій.

**Термінологічний словник**

Управління, менеджер, наукові підходи, організація.

**Питання для самоперевірки**

1. Визначте процесний підхід до управління організаціями та його психологічні аспекти.
2. Назвіть основні процесуальні теорії мотивації, вкажіть, чим вони відрізняються.
3. Проаналізуйте модель Портера-Лоулера, поясніть як вона працює.
4. Наведіть приклади різних позицій в моделі Портера-Лоулера, охарактеризуйте їх.