**Міністерство освіти і науки України**

**Національний авіаційний університет**

**Навчально-науковий Гуманітарний інститут**

**КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Методичні рекомендації з підготовки студентів до практичних занять**

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**

**з підготовки до практичних занять**

Практичне заняття №2

Психологічна проблематика існуючих підходів до управління організаціями

План

1. Особливості системного підходу до управління організаціями.
2. Ситуаційний підхід до управління організаціями.
3. Психологічний зміст чотиришагової методології ситуаційного підходу.

Під час підготовки до **першого питання** особливу увагу слід звернути увагу на становлення системного підходу.

Як науковий метод дослідження системний підхід був узагальнений Людвигом фон Берталанфі у 40-50-х рр. Загальна теорія систем була орієнтована на пошук універсальних закономірностей об’єктів, що мають складну організацію. На сьогодні, системний підхід – один із головних напрямів методології спеціального наукового пізнання та соціальної практики, мета і завдання якого полягають у дослідженнях певних об`єктів як складних систем.

Системний підхід у психології розуміється як спосіб теоретичного та практичного дослідження, який передбачає, що кожний психічний процес (дослідження) розглядається як система (О.О.Богданов, Г.Саймон, П.Друкер, А.Чандлер). Найбільшого визнання за радянської психології і психофізіології набули концепція системного підходу Б.Ф.Ломова та теорія функціональних систем П.К.Анохіна.

Під системою (від грец. Systema – складене з частин, з'єднане) розуміють сукупність елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках між собою і утворюють певну цілісність, єдність. Вивчення цього феномена дозволяє виявляти безліч його важливих атрибутів і особливостей, що виявляються в появі нових – «системних» – якостей, які раніше не були властиві вихідним складовим, компонентам системи («ціле більше складових його частин»). Отже, виділимо лише дві її особливості:

1) виникнення якісно нових, «системних» властивостей, які не притаманні складовим її компонентам окремо, своєрідно поєднують їх і додають всій їх організації абсолютно нові якості;

2) різні за своєю природою початкові якості компонентів, що складають систему, але узгоджено взаємодіють один з одним, більше того – взаємодоповнюючі один одного в їх походження та функціонуванні.

Розглядаючи систему в методологічному і онтологічному аспектах, необхідно розкрити зміст ще кількох понять, пов'язаних з системним підходом до аналізу явищ, процесів, закономірностей.

Компонент – найменша розглянута частина системи, яка виступає в її масштабі як межа аналізу системи в цілому, але в той же час така частина цілого, яка реально є її значною підсистемою і потенційно може розглядатися як цілісна система, але вже в іншому масштабі аналізу. Під елементом мається на увазі «межа подільності» системи.

Під структурою розуміють: 1) стійкість, інваріантність; 2) внутрішню організацію; 3) сукупність не всіх, а лише деяких зв'язків, відносин, елементів, компонентів, що визначають якість даної організації, системи.

Іншими словами, система як така може бути гнучкою, змінюватися в певних межах, але вихід за межі цих кордонів є руйнуванням структури, він призводить до втрати системою її системних якостей, тобто незворотного руйнування самої системи.

Перед **розглядом ситуаційного підходу** до управління організаціями необхідно перш за все мати уявлення про дефініцію «ситуація» та «особливі ситуації». Зверніть увагу на те, що менеджеру необхідно знати деталі багатьох підходів в управлінні організаціями, для того щоб зорієнтуватися в особливих умовах.

Основні проблеми, які потрібно враховувати за ситуації в психологія управління:

1. Спілкування і міжособистісні стосунки в системах управління
2. Керівництво і лідерство в структурах упр.
3. Конфліктні ситуації у колективі.
4. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях.
5. Соціально-психологічний клімат у колектіві.
6. Психологія управлінських впливів (аргументація, маніпулятивні техніки, переконання...)

## Для того щоб менеджеру обрати вірний підхід у нестандартних ситуаціях, необхідно провести психологічний аналіз управлінської діяльності, і визначити єдино правильний підхід по ситуації. Необхідно враховувати, що:

Суб`єкт управління – це структурно-визначені об`єднання людей і керівники на персональному рівні, які наділені управлінськими повноваженнями і здійснюють управлінську діяльність. Об`єкт управ. – це окремі люди чи групи, на які спрямовані організовані, систематичні, планомірні дії суб`єкта упр-ня.

Ціль упр-ня – зазначення бажаного результату, який потрібно отримати після здійснення дій управління.

Визначною умовою ефективності упр ді-ті є процес цілепокладання. Цілепокладання неможливе без прогнозування – передбачення станів, змін, досягнень, які очікуються в результаті функціонування конкретного колективу.

 В психології розрізняють два види цілей: стратегічні (віддалені) і тактичні.

Функції упр-ня: цільові і організаційні, прогнозування і планування.

Цільові – спрямованість до певної цілі системи, яка може охопити галузь, регіон, ряд установ.

Прогнозування в управлінні – це передбачення суб`єктом кінцевого результату роботи у майбутньому, побудова образу цілі і способів, необхідних для її досягнення. Це важлива якість керівника.

Також необхідно розглянути у ситуаційному підхіді до управління організаціями; психологічний зміст чотиришагової методології ситуаційного підходу.

 Системний підхід у дослідженні предмету психології праці включає наступні компоненти: суб’єкт праці; предмет праці; ціль праці; професійні задачі, які визначають предмет праці; знаряддя праці; ергономічну контрольну карту, у якій сформульовані питання стосовно мікроклімату, шуму та інших шкідливих факторів, характеру організації праці, робочого місця фізичного та психічного навантаження тощо.

**Література**

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

 2.Гантер Б., Фернхам А. Типы потребителей: Введение в психографику. – СПб.: Питер, 2001. – 304 с.

3.Дункан Д. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. - М.: Дело, 1996. – 272 с.

4.Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.