Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования

«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

(Финуниверситет)

Краснодарский филиал Финуниверситета

Кафедра философии и социологии

Контрольная работа

По дисциплине «Психология»

Тема. Психология управления

Выполнила: Бойко Е.Ю.

Проверила: Ожигова Л.Н

Краснодар 2013

Содержание

Введение

1. Охарактеризуйте предмет и объект науки «Психология управления». Психология управления изучает психологические закономерности процесса управления людьми и группами людей

2. Назовите понятие, которое является основной категорией дисциплины «Психология управления». Проанализируйте его

. Рассмотрите, насколько справедливо утверждение о том, что противоречия и парадоксы управления в современном обществе имеют психологические причины. Ответ проиллюстрируйте

Заключение

Список литературы

Введение

Психология управления как наука продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива. Отличительную особенность психологии управления составляет то, что ее объектом является организованная деятельность людей. Организованная деятельность - это не просто совместная деятельность людей, объединенных общими интересами или целями, симпатиями или ценностями, это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями. Правила, нормы и требования - организации предполагают и порождают особые психологические отношения между людьми, которые существуют только в организации, - это управленческие отношения людей, В психологии управления и отдельный работник, и социальная группа, и коллектив. выступают в контексте организации, в которую они входят и без которой их анализ в плане управления оказывается неполным. Изучение личности работника в организации, анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива - таковы главные темы исследований в психологии управления. В психологии управления, в отличие от социальной психологии труда, объектом изучения становятся не просто отношения людей в коллективе или социальной группе, а отношения людей в организации. Объект изучения психологии управления составляют люди, входящие в финансовом и юридическом отношениях в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно полезные цели.

1. Охарактеризуйте предмет и объект науки «Психология управления». Психология управления изучает психологические закономерности процесса управления людьми и группами людей

Психология управления возникла на стыке психологии и теории управления. Общая теория управления начала разрабатываться в недрах кибернетики и теории систем. Кибернетика - наука об управлении, связи и переработке информации в биологических, технических и комплексных системах. Таким образом, первоначально управление рассматривалось именно как управление информацией. В настоящее время акцент делается на управлении поведением людей. В менеджменте управление понимается более широко - как деятельность по упорядочению и координации производственной и социальной сферы. К объектам управления относят: инновации, производство, рынок, финансы, информацию, снабжение, кадры. Соответственно рассматривают управление финансами, инновациями и т. д. Однако с точки зрения социально-психологического подхода все производственные процессы осуществляются людьми - сотрудниками организации; следовательно, и управление этими процессами связано в первую очередь с управлением поведением этих людей.

Проблемами управления занимаются многие науки: информатика, юриспруденция, философия, психология, педагогика, эргономика, социология и др. Психология занимает среди них одно из ведущих мест. Основные отрасли психологии, дающие теоретический материал для психологии управления: социальная психология, психология труда, психология личности, а также некоторые разделы общей психологии. Психологию управления можно считать прикладной отраслью социальной психологии.

Управление - это процесс достижения цели усилиями других людей. Таким образом, в процессе управления составляющие деятельности по достижению цели разделяются между ее участниками: цели ставит один человек, а действия и операции, направленные на их достижение, производятся другими людьми. В связи с этим возникает основная проблема управления: каким образом побудить людей к совершению действий для достижения данной цели, которая может быть им совершенно чуждой?

Уровни управления

В организации обычно существует несколько уровней управления, причем вышестоящий руководитель координирует работу нижестоящих руководителей. Название должности обычно соотносится с уровнем управления, на котором находится руководитель. Количество уровней управления зависит от размера организации. Все уровни управления делятся на три основные категории.

. Институциональный уровень - высший уровень управления (управление высшего звена, топ-менеджмент) - самый малочисленный: это президенты и вице-президенты компаний, министры, ректоры учебных заведений и т. д.

. Управленческий уровень - руководство среднего звена; эти руководители подчинены руководителям высшего звена управления, осуществляют координацию и контроль за работой руководителя низшего уровня. Если организация имеет много уровней управления, средний уровень делится на два и более дополнительных уровней. Это могут быть заведующие отделами, деканы, заведующие секторами и т. д.

. Технический уровень - руководители низшего звена - осуществляют непосредственный контроль за выполнением заданий. Это мастера, бригадиры и т. п.

Функции управления

Выделяют следующие функции управления.

. Планирование - одна из важнейших функций, обеспечивает основу для осуществления всех остальных. Заключается данная функция в выработке направлений и средств достижения целей организации.

. Организация - действия руководителя, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов для достижения конкретной цели.

. Мотивация - разработка и использование стимулов для эффективного выполнения подчиненными распоряжений руководителя.

. Контроль - мониторинг результатов деятельности по достижению цели. Содержание этой функции включает анализ деятельности: наблюдение за деятельностью, сравнение ее параметров с заданным эталоном; количественную и качественную оценку деятельности; выявление отклонений; определение более эффективных способов выполнения деятельности.

Структура управления

. Субъект управления - руководитель, наделенный управленческими полномочиями и осуществляющий управленческую деятельность.

. Объект управления - люди или группы, на которые направлены организованные, систематические, планомерные воздействия субъекта управления.

. Управленческие воздействия (или методы управления) - система мер, используемая субъектом управления для воздействия на объект управления.

. Цель - будущее желаемое состояние объекта воздействия или результат его деятельности. Может формулироваться субъектом управления или быть заданной извне (со стороны более высоких уровней управления).

. Назовите понятие, которое является основной категорией дисциплины «Психология управления». Проанализируйте его

Под управлением понимают осуществление воздействий, выбранных (на основании определённой информации) из множества возможных и направленных на поддержание или улучшение функционирования какой-либо системы. Являясь специфически человеческой функцией, управление в обществе, где в качестве субъекта и объекта выступают человек либо разнообразные социальные группы и организации, может быть определенно как целенаправленное, планомерное и систематическое информационное воздействие субъекта управления на его объект, с корректирующим учётом изменений, происходящих в последнем. Управление предполагает не подавление, манипуляцию, навязывание объекту противоречащих его природе требований, а напротив - максимальный учёт его особенностей, согласование каждого действия с логикой его развития, понимание совокупности его возможностей.

В последнее время большое внимание уделяется методам оценки и подбора кандидатов на руководящую работу. Это - собеседование, изучение отзывов и рекомендаций, биографических сведений. Широко практикуются графологический анализ, психологические методы и др.

Успех в любой сфере деятельности при приблизительной эквивалентности материальных условий зависит именно от способности руководителя наилучшим образом реализовать энергию и способности подчинённых.

. Восприятие подчинёнными внешних воздействий зависит от различий их психологических структур. Разные люди (и даже один человек в разное время) могут реагировать по-разному на одинаковые воздействия. Руководитель, отдавая распоряжения сотруднику, рассчитывает, что оно будет выполнено к определённому сроку и с определённым результатом. Если же его не удовлетворяет деятельность подчинённого по какому-либо из контролируемых параметров, он может посчитать того бездельником или неспособным работником. Подчинённый, в свою очередь, может представить в оправдание объективные объяснения. Мнение руководителя при этом может оказаться ошибочным, оправдание подчинённого - несерьёзным: первый избрал способ воздействия, не соответствующий ожиданиям и особенностям второго, который, в свою очередь, использовал в качестве средства психологической защиты все приёмы с целью избежать ущерба для чувства собственного достоинства и самоуважения.

. Понимание одного человека другим не бывает полным, всецело достоверным. Человек - сверхсложная система. Он включён в иерархию общественных отношений, являясь их выражением и отображением. Он меняется в соответствии с законом возрастной асинхронности (в любой момент времени взрослый человек определённого календарного возраста может находиться на разных уровнях физиологического, эмоционального, мотивационного, социального и сексуального развития).

Каждый из нас осознанно и неосознанно защищается от попыток раскрыть его особенности и возможности. Психологически раскрытая личность может стать орудием в руках человека, склонного к манипулированию людьми. К этому следует добавить, что нередко человек не может дать о себе информацию просто потому, что не знает себя.

Кроме того, человек обязательно что-то скрывает о себе, что-то ослабляет или усиливает, какие-то сведения отрицает, другие подменяет, что-то иногда приписывает (придумывает), на чём-то делает акценты. Пользуясь подобными защитными приёмами, он демонстрирует себя людям не таким, каков он есть на самом деле, а таким, каким бы он хотел, чтобы его видели другие.

. Самооценка человека всегда субъективна. Когда мы пытаемся оценить себя сами, нам мешают те же ограничения, что и при анализе других людей. Ситуация осложняется ещё и тем, что психику можно представить в виде осознаваемого (логико-мыслительного) и неосознаваемого (эмоционально-чувственного, интуитивного) компонентов. Поэтому логический, рассудочный самоанализ - это изучение человеком только одной из сторон своей личности.

. Содержание управленческой информации (постановления, приказы, распоряжения, инструкции) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по ступеням иерархической лестницы. Причём такое изменение информации прямо зависит от количества людей, через которых она приходит: чем больше сотрудников знакомиться с информацией и передаёт её другим людям, тем больше вероятность отклонения её смысла от первоначального.

.Сохранение личного статуса, личностной состоятельности, собственного достоинства человека является ведущим мотивом социального поведения членов коллектива.

При высоком уровне стимулов к работе или высоких требованиях среды к человеку нехватка каких-либо способностей для успешного осуществления конкретной деятельности возмещается другими способностями или навыками и умением работать. Этот компенсаторный механизм часто срабатывает бессознательно, и человек приобретает опыт работы в ходе проб и ошибок. Но эффект может усилиться, если компенсация осуществляется осознанно. Например, слабое развитие профессиональной памяти может быть компенсировано умело поставленной системой внешней памяти: записные книжки, еженедельные календари, диктофоны, чётко организованная работа секретарей и помощников, рациональное размещение деловой документации. Недостаток развития способности генерировать идеи может быть компенсирован умелой организацией совещаний с выдвижением и обсуждением различных предложений.

При этом можно выделить следующие функции управленческой деятельности руководителя:

познавательная: изучение человека, группы, коллектива фирмы, организации, учреждения, актуальной ситуации управления;

прогностическая: определение основных направлений и динамика развития управляемых (сотрудников, подразделений);

проектировочная: определение целей и задач, программирование и планирование деятельности;

коммуникативно-информационная: обеспечение формирования, структурирования и сохранения коммуникационных сетей; сбор, преобразование и направление адресатам необходимой информации;

мотивационная: обеспечение рационального воздействия на совокупность внешних и внутренних условий деятельности подчинённых, вызывающих их активность и определяющих направленность этой деятельности;

руководства: руководитель берёт ответственность за свои решения (принятые на основе официальных правовых актов или внутригруппового соглашения) и результаты деятельности;

организации: обеспечение реализации целей и задач управления;

обучения: передача знаний, навыков, умений подчинённым;

воспитания: обеспечение формирования личности и коллектива в соответствии с целями управления;

контроля: отражение соответствия поведения и деятельности сотрудников задачам управления;

оценки: обеспечение отражения степени рассогласования между потребными и достигнутыми параметрами ситуации и поведения участников деятельности;

коррекции: внесение необходимых изменений в цели и программу управления.

Многофункциональность управленческой деятельности в определённой степени отражает сложность и специфику человека как объекта управления, заключающуюся в особенностях его активности.

Во-первых, каждый человек уникален и неповторим в силу невозможности генетической идентичности, своеобразия жизненной ситуации развития.

Во-вторых, человек (и тем более группы людей) обладает возможностью сознательного и бессознательного - в результате субъективных предпочтений - искажения информации о своём состоянии, потребностях, результатах деятельности и других переменных.

В-третьих, у человека (группы людей) могут изменяться параметры деятельности в зависимости от степени заинтересованности в ней. Будучи хорошо подготовленным к выполнению определённых действий, незаинтересованный, обиженный сотрудник может выполнять её не качественно и, наоборот, добиваться высоких результатов в случае заинтересованности.

психологический управление

3. Рассмотрите, насколько справедливо утверждение о том, что противоречия и парадоксы управления в современном обществе имеют психологические причины. Ответ проиллюстрируйте

В любой компании важнейшим вопросом является принятие решений. Еще со времен Ф.У. Тейлора ставился вопрос о том, нужно ли допускать простых работников к участию в принятии решений. Высказывалась мысль о том, что "пускай рабочий думает, но не решает!". Д. Катц и Р. Кан отметили: "Если у рабочих нет известной свободы в решениях, участие может стать неэффективными или превратиться в бумеранг. Если их заставляют тратить время и энергию на обсуждение пустяков, в то время как важные вопросы остаются под запретом, это может их только привести в ярость"

Американский социальный психолог Д. Мак Грегор заявлял, что "... если работникам позволят влиять на решения, их касающиеся, то скоро они захотят участвовать в таких решениях, до которых им нет дела".

Многие управляющие понимают, что работники способны к изобретательской деятельности, но изобретения являются своеобразным "оружием" против ускорения работы по сравнению с установленной нормой. Умные и думающие руководители понимают, что промышленность очень много теряет, лишая рабочего творческого отношения к труду.

Многое из того, что персонал знает о работе техники на предприятиях, он пытается скрыть от своих руководителей, чтобы использовать эти знания против повышения норм выработки. Между рабочими и администрацией на зарубежных предприятиях идет непрекращающаяся "тихая война", которая снижает эффективность деятельности организации.

Для организации наиболее выгодным считается умеренное сочетание соперничества и сотрудничества, как определенных стратегий поведения. Самыми желательными для руководителей являются такие группы работников, которые готовы идти на сотрудничество. Если в группах преобладающей является стратегия соперничества, то это является благодатной почвой для возникновения конфликтов.

Противоречием в системе управления является также явление солидарности рабочих. С одной стороны, она рассматривается как сплоченность рабочих в условиях производственной деятельности, а с другой стороны, ее можно рассматривать как наличие собственной иерархии, наряду с управленческой, которая узаконена социальным статусом менеджера.

Исходя из различного поведения работников, необходимо применять дифференцированный подход как к отдельному исполнителю, так и к целым группам, внутри которых имеется свой неформальный лидер.

Ярким проявлением управленческого противоречия является отсутствие положительной связи между удовлетворенностью трудом и производительностью труда отдельно взятого работника. Как показали отечественные и зарубежные исследования, нет гарантии того, что неудовлетворенные работники трудятся хуже, чем удовлетворенные.

Противоречия в деятельности руководителя

. Деятельность руководителя проходит в условиях наличия строго структурированных планов (стратегических, тактических, оперативных), осуществляемых людьми.

. Дилемма выбора руководителем тактик решения поставленных целей между рискованными и устоявшимися, отработанными, стереотипными действиями.

. Положение руководителя в организации в условиях постоянно меняющихся внутренних и внешних переменных может поставить под сомнение его компетентность, которая может не соответствовать новым условиям деятельности.

. Отсутствие адекватной оценки способностей и личностного роста руководителя в условиях постоянно меняющихся организационных ситуаций.

. Выбор неэффективных стратегий поведения руководителем в условиях решения управленческих конфликтов.

. Принятие управленческих решений без учета мнения исполнителей.

. Строгое требование выполнять инструкции в ущерб стремлению работников проявлять творчество.

. Рассогласование индивидуальной мотивации руководителя, ориентированного на достижение успеха в деятельности, и отсутствие положительной мотивации поведения работников.

Из анализа литературы по вопросам практического менеджмента следует, что руководители ценят в себе в большей степени профессиональные и деловые качества. Оценка своих личностных свойств уходит на второй план, а критика в свой адрес удаляется на самое последнее место.

На первое место в этой оценке ставят личностные качества, которые показывают отношение руководителя к работникам в высказываниях такого типа: "приятный в общении", "внушающий доверие", "отзывчивый" и т.д.

По мере повышения статуса руководителя число критических оценок в адрес подчиненных резко возрастает. Интерес руководителя к персоналу заключается, главным образом, в профессионально-деловых качествах работников. При этом увеличивается количество негативных оценок в адрес исполнителей по сравнению с позитивными.

Это проявление психологического фактора обезличенного взгляда руководителей на подчиненных. Индивидуальность работника нивелируется, что отрицательно характеризует руководителя.

Если же руководитель переходит в другую профессиональную категорию со снижением его статуса, то его оценки быстро изменяются как по отношению к вышестоящим менеджерам, так и к персоналу. В центр его внимания попадают уже не профессиональные качества руководителя, а поведенческие реакции. Он будет теперь оценивать, как его руководитель общается с исполнителями, насколько он к ним внимателен, доброжелателен, готов ли помочь в трудной ситуации, насколько справедливо оценивает трудовой вклад работников.

Область межличностных отношений всегда остается для руководителя постоянной сферой неопределенности в силу своего субъективизма, поэтому руководитель чувствует себя в ней не очень уверенно.

Получив отрицательную оценку, работник непроизвольно снижает активность в труде, отказывается от инициативы.

При положительной оценке работника повышается мотивационная сфера, желание трудиться лучше. Руководители, обладая определенным статусом, несут на себе морально-психологическую нагрузку в виде права на оценку своих подчиненных и результатов их труда, от которой в значительной степени зависит трудовая активность персонала.

В конечном итоге организация служит людям, но, если она начинает работать в режиме сбоев, тогда люди будут вынуждены изменить ее.

На рисунке 1 показана организация деятельности группы по успешному выполнению целей компании, а в таблице 1 - факторы, способствующие устранению противоречий внутри управления организацией.



Заключение

На рубеже XX и XXI веков психология управления переживает интенсивное развитие, ее идеи и практические рекомендации становятся модным поветрием. Именно в этот период появилось множество книг по психолого-управленческой проблематике. Для данного периода характерен ряд черт:

• прикладной характер разрабатываемых проблем психологии управления. Большинство изданной в этот период литературы является по сути дела настольной для управленцев различных ступеней;

• интеграция психолого-управленческого знания, идущая путем объединения достижений различных отраслей науки. Образно говоря, психологии управления еще только начинается и сделаны лишь первые шаги в этом направлении;

• главный упор делается на рассмотрение особенностей управления в сфере бизнеса и деловых отношений, относительно меньше внимания уделяется другим отраслям знаний. Предпринимаются попытки свести психологию управления к психологии менеджмента.

Чем сложнее управление, тем больше внимания уделяется предмету и задачам психологии управления. Ежегодно растут требования к психическим процессам и умственным способностям человека, начиная от восприятия и внимания, и заканчивая ответственностью за человеческие жизни. Именно эти задачи и решает управленческая психология.

Список литературы

1. Аксененко Ю.М., Каспарян В.Н., и др. Социология и психология управления.- Ростов-на-Дону,2001.

2. Вересов Н.Н. Психология управления.-М..2001.

. Урбанович А.А. Психология управления.-Минск,2003.

. Касьяник И.М. Психология управления: Конспект лекций.-М.: АСТ, СПб.: Сова,2005.