

Л. В. Єременко

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ



Конспект лекцій

Л. В. Єременко, О. І. Ісакова

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Конспект лекцій

2020 р.

Затверджено методичною комісією Навчально-наукового інституту загальноуніверситетської підготовки Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (протокол від 11 березня 2020 року № 6)

Рецензенти:

Гузь Н. В., кандидат психологічних наук, доцент

Гузь В. В., кандидат педагогічних наук, доцент

Єременко Л. В., Ісакова О. І.

Психологія управління: конспект лекцій / Л. В. Єременко, О.І. Ісакова. – Мелітополь: ФО-П Однорог Т. В., 2020. – 86 с.

Конспект лекцій з дисципліни «Психологія управління» розроблений відповідно до місця та значення дисципліни за структурнологічною схемою, передбаченою освітньо-професійною програмою. Програма вивчення дисципліни передбачає набуття студентами системних знань основних понять психології управління. Репрезентований матеріал висвітлює особливості психології управління як практичної науки про засоби оптимального управлінського впливу, соціальну взаємодію особистостей, угруповань в організації.

Навчальні матеріали призначені для здобувачів вищої освіти. Може бути використаний у системі післявузівської підготовки для самостійного вивчення окремих розділів психології управління керівниками та спеціалістами різних галузей народного господарства.

© Єременко Л. В., Ісакова О. І., 2020

ВСТУП

Навчальні матеріали спрямовані на поглиблення теоретичних знань студентів із навчальної дисципліни «Психологія управління». Метою вивчення дисципліни є оволодіння новітніми теоретичними знаннями й практичними навичками для формування у майбутніх фахівців умінь здійснювати психологічний аналіз особистості та міжособистісних взаємин у групах, визначати засоби оптимального управлінського впливу для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення рівня мотивації персоналу й ефективності процесів управління.

Метою вивчення дисципліни «Психологія управління» є теоретична й практична підготовка студентів із таких питань:

- загальні поняття психології управління, її генезису й розвитку;
- ефективні методи вивчення особистості та групи в психології управління;
- темперамент і характер працівників та індивідуальний кадровий підхід;
- теоретичні основи взаємодії людей і управління поведінкою працівників;
- механізми формування у майбутнього керівника оптимальної самооцінки;
- особистість керівника в системі управління;
- поняття трудової діяльності організації з позиції психології управління;
- базові стилі управління в організації;
- психологічні основи ефективного керівництва працівниками;
- теорії міжособистісної комунікації в організації;
- психологічні аспекти мотивації в управлінні;
- професійне вигорання і його профілактика;
- типологія конфліктів і управління конфліктною ситуацією;
- формування груп, колективів і команд в організації.

Унаслідок вивчення навчальної дисципліни студент повинен **знати** :

- засади активності особистості та її регуляції;
- структуру особистості й напрями її розвитку в організації;
- психологію керівництва й лідерства;
- основи міжособистісних відносин в організації та психології управлінського впливу;
- психологічні аспекти реалізації загальних функцій управління (планування, мотивування, контролю й організації);
- психологічні основи інформаційного забезпечення управління, комунікативної компетентності під час ухвалення рішень;

- психологічні аспекти організації праці та професійної діяльності;

вміти :

- регулювати поведінку підлеглих;
- здійснювати саморегуляцію;
- формувати індивідуальний стиль управління;
- використовувати методи вивчення особистості;
- характеризувати ділові й особистісні якості працівників;
- формувати продуктивні команди з урахуванням психологічних особливостей працівників і міжособистісних відносин;
- здійснювати ефективний управлінський вплив;
- підвищувати результативність реалізації загальних функцій управління з урахуванням впливу психологічних і соціальних факторів;
- ефективніше здійснювати процеси інформаційного забезпечення, комунікативної діяльності та ухвалення рішень.

Результати вивчення навчальної дисципліни забезпечують здійснення практичної підготовки та формують відповідних професійних і особистісних компетенцій, а саме:

- аналізувати прояви психічних особливостей особистості в управлінні;
- керувати соціальним розвитком трудового колективу;
- організовувати набір та відбір персоналу в певних умовах;
- використовувати сучасні методи добору кадрів;
- володіти засобами стимулювання працівників, що передбачає

необхідність урахування внутрішнього потенціалу працівника;

- здійснювати контроль виконання та професійно використовувати методи стимулюючої оцінки цього виконання у процесі управління;
- планувати й організовувати власну діяльність, поєднувати в ній головні принципи управління, застосовуючи залежно від ситуації найдоцільніші й найефективніші стилі та методи роботи.

Тема 1. Поняття дисципліни «Психологія управління», її генеза і розвиток

1.1. Класичні теорії управління:

- школа наукового управління;
- школа людських відносин ;
- школа поведінських наук.

1.2. Характеристика інтегрованих підходів до управління:

- процесний підхід;
- системний підхід;
- ситуаційний підхід

Практика управління така ж давня, як існування людства. Джерела сучасного управління знаходимо в діях Мойсея при виведенні ізраїльтян із Єгипту, Олександра Македонського при управлінні військами та ін.

Як наука управління пройшла певний шлях у своєму розвитку [1, с.10–26; 10, с.61–87; 11; 12, с. 13–18; 13, с.31–57; 15, с.6–42].

У ХХст. послідовно сформувалося кілька наукових шкіл управління, серед яких найбільш відомі такі:

1.) Школа наукового управління (1885–1920 рр.)

Розвиток виробництва на межі ХІХ – ХХ ст. змусив керівників зосередитися на розробленні наукових і раціональних принципів управління людьми, обладнанням, ресурсами. Вчені й практики, які вирішували, як збільшити продуктивність виробництва, започаткували школу наукового управління. Її засновники – Тейлор Фредерік Уїнслоу, Генрі Гант, Френк і Лілія Джилберті, Генрі Форд та ін. Засновник школи Ф. Тейлор вивів ряд загальних принципів управління, серед яких:

- розроблення оптимальних методів виконання робіт (вивчення зусиль і рухів робітників, нормування часу виконання окремих операцій);
- розподіл праці між робітниками і менеджерами на конкретні завдання і функції;
- установлення розцінок на окремі роботи на основі конкретних знань;
- професійна підготовка робітників;
- використання менеджерів для контролю і аналізу результатів робіт технологічного циклу.

2.) Адміністративна (класична) школа управління (1920–1950 рр.)

Прагнення визначити загальні характеристики і закономірності розвитку організацій стимулювали формування класичної школи в управління. Засновниками школи є французький адміністратор і підприємець Анрі

Файоль і його послідовники Л. Урвік, Дж. Муні, Г. Емерсон, М. Вебер, М. Блумфільд та ін.

А. Файоль розробив класифікацію операцій, загальні принципи побудови структури організацій, принципи управління. Таких принципів за Файолем є чотирнадцять [13, с.38; 15, с.16]:

1. Розподіл праці.
2. Дисципліна.
3. Влада і відповідальність.
4. Єдність розпорядництва.
5. Єдність керівництва.
6. Підпорядкування індивідуальних інтересів інтересам організації.
7. Винагорода персоналу.
8. Централізація управління.
9. Ієрархія структури.
10. Порядок.
11. Справедливість, що забезпечує відданість персоналу.
12. Стабільність персоналу.
13. Ініціатива персоналу.
14. Єдність персоналу у вирішенні завдань (корпоративний дух).

3.) Школа людських стосунків (з 30-х років ХХ ст. до нашого часу)

В умовах переходу від екстенсивних до інтенсивних методів ведення господарства визріла необхідність пошуку нових форм управління, для яких характерним був **соціологічний і психологічний ухил**. Засновниками цієї школи були американський соціолог та психолог Елтон Мейо, М.Фоллет, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Р. Оуен та ін. Основні ідеї цієї школи:

- управління є соціально-психологічним, а не економічним процесом;
- в основі управління знаходиться людина, яка має свої потреби, інтереси і мотивації;
- продуктивність праці виконавця залежить не стільки від матеріальних, як від психологічних та соціальних факторів;
- люди в основному мотивуються соціальними потребами і відчують свою індивідуальність завдяки стосункам із іншими людьми;
- задоволення персоналу роботою приводить до підвищення продуктивності праці і сприяє її зростанню при творчому підході.

4.) Школа науки управління (кількісна школа)

Починаючи з 60-х років ХХ ст. до нашого часу розвивається нова школа науки управління як наслідок появи нових методів прийняття рішень з використанням математики, кібернетики, теорії ймовірностей, статистики, комп'ютерних технологій. Найбільш відомими представниками цієї школи є Д. Марч, Г. Саймон, Р. Акофф, Д. Вудворд, Д. Томпсон,

Л. Канторович та ін.

Головні характеристики школи:

- основна увага зосереджується на прийнятті рішень;
- критерієм діяльності є економічна ефективність;
- використання формалізованих методів і моделей в управлінні;
- використання комп'ютерів для обробки значного обсягу інформації;
- використання системного, процесного і ситуаційного підходів до управління.

Процесний підхід розглядає управління як цикл взаємозв'язаних загальних функцій (планування, організація, мотивація, контроль).

Системний підхід розглядає організацію (фірму) як сукупність зв'язаних елементів системи (структура, технологія, виробники), що орієнтовані на виконання поставлених цілей в умовах динаміки навколишнього середовища.

Ситуаційний підхід передбачає використання різних методів управління відповідно до ситуації.

Слід знати, що сучасний рівень виробництва потребує інтегрованого управління, різного поєднання зазначених вище підходів відповідно до поставлених цілей та завдань.

Сучасні підходи до управління називають синтетичними, комплексними. Основними положеннями сучасної системи управління є:

1. Використання теорії систем, розробленої з кінця 50-х років ХХ ст. (П. Друкер, Н. Вінер, К. Шеннон, Т. Пітерс та ін.). При цьому організація (фірма) розглядається як система, що нерозривно зв'язана з навколишнім середовищем і адаптивно реагує на його зміни.

2. Використання ситуаційного підходу (розробленого в кінці 60-х років ХХ ст. як продовження системного підходу), коли процес управління стає відгуком на різні фактори, що впливають на стан системи (організації).

3. Визнання соціальної відповідальності управління перед суспільством у цілому і перед окремими працівниками організації.

Відомі різні теорії і концепції управління [12, с.18–20], які сучасний управління може використовувати відповідно до соціальних і економічних умов функціонування організації.

На основі синтезу різних ідей учені дійшли висновку про необхідність комплексного підходу до управління з урахуванням того, що управління не тільки наука, але й мистецтво.

Контрольні питання

1. Назвіть основні класичні теорії управління.
2. У чому сутність школи наукового управління?

3. Яка специфіка адміністративної системи управління?
4. У чому сутність школи людських відносин?
5. Дайте характеристику кількісної школи управління.

Тема 2. Психологічні засади основних принципів управління

2.1. Класифікація принципів управління.

2.2. Централізація і децентралізація управління.

2.3. Демократизація управління

Під принципами управління розуміють правила, основні положення та норми, якими керуються у процесі управління з огляду на існуючі соціально-економічні умови [1, с.20; 6, с. 144–153; 9, с.87–91; 15, с. 43–64]. Вони повинні базуватися на законах розвитку суспільства, мати правове оформлення. В управлінні суспільним виробництвом діють принципи: поєднання галузевого і територіального управління; матеріальної і моральної мотивації (урахування інтересів); відповідності цілей окремих структур, організацій і суспільства в цілому; наукових методів і підходів управління; розумної кадрової політики; раціонального поєднання централізації і децентралізації в управлінні; колегіальності; поєднання прав, обов'язків та відповідальності; демократизації; економічності та ін.

Принципи управління фірмами обумовлюються значною кількістю факторів, серед яких: обсяг і специфіка виробництва; характер продукту (послуг); рівень використання електронно-обчислювальної техніки і методів обробки інформації тощо. Кожна фірма має свою стратегію, мета якої одержувати від своєї діяльності максимальні прибутки, виробляти конкурентоспроможні товари (послуги) і тим самим задовольняти споживача.

І. А. Юргіс і І. І. Кравчук [15, с.44–45] наводять такі принципи на рівні підприємства: розподіл праці на основі спеціалізації; делегування повноважень і відповідальності; санкції до порушників дисципліни; підпорядкованість; єдність дій; справедлива винагорода працівників за їхню працю; гармонія інтересів персоналу і організації.

Важливими принципами управління є централізація і децентралізація як основа формування організаційних структур.

Централізована форма управління характеризується наявністю концентрації керівництва в одному центрі, жорсткої регламентації і координації дій окремих підрозділів виробництва. Організаційна форма управління є централізованою, коли:

- існує значна кількість функціональних відділів, які відіграють важливішу роль, ніж виробничі підрозділи;

- дослідницькі, інформаційні, маркетингові підрозділи підпорядковані центральному апарату управління.

Децентралізована форма управління передбачає утворення всередині фірми виробничих підрозділів, які мають повну господарську самостійність і наділені широкими повноваженнями на всіх етапах виробництва товарів (послуг) та їх реалізації.

Зростання масштабів, складності техніко-технологічних процесів, територіальна розповсюдженість підприємств, диверсифікація виробництва об'єктивно викликають зростання числа організаційних підрозділів і необхідність надання їм оперативної самостійності, що веде до децентралізації управління,

Удосконалення техніки, технології, наукові рекомендації, попит ринків збуту, контакти з банками і посередниками, необхідність контролю за підрозділами вимагає, навпаки, централізації управління. Тому так важливе оптимальне поєднання централізації і децентралізації управління.

Демократизація управління найбільш характерна для акціонерних товариств, у яких значна частина акцій належить працівникам. Це обумовлює прагнення останніх до творчої самореалізації, повноправної участі в процесі прийняття важливих рішень. Розвиток партнерських взаємовідносин між підприємцями і працівниками ослаблює диктат управління, покращує трудові взаємовідносини.

Організація виробництва товарів і послуг із урахуванням потреб споживачів на основі наявних матеріальних і людських ресурсів, забезпечення рентабельності діяльності підприємства та його стабільного стану на ринку – найважливіше завдання управління.

Контрольні питання

1. Наведіть класифікацію принципів управління.
2. У чому сутність централізованої форми управління?
3. У чому сутність децентралізованої форми управління?
4. Назвіть принципи демократизації управління.