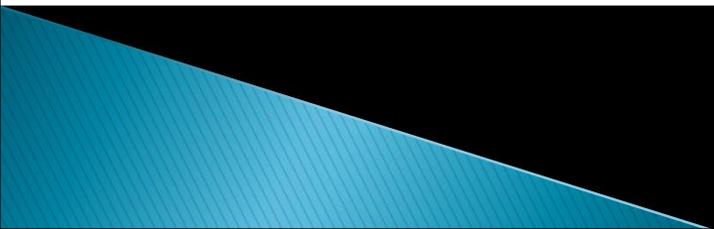




Основа менеджмента

Старший преподаватель: Г.С Хусанова

Содержание темы

1. Сущность психологических методов управления, их значение, состав и область применения.
 2. Психологические аспекты анализа и оценки личности работника.
 3. Методы психологического побуждения работников к эффективной трудовой деятельности.
- 

Психология менеджмента

наука

- **о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности,**
- **психологических особенностях личности руководителя,**
- **психологических закономерностях совместной деятельности по достижению организационных целей.**

Психология менеджмента – это междисциплинарное научно-практическое направление

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ПСИХОЛОГИИ МЕНЕДЖМЕНТА

- Объект психологии управления — управленческая деятельность.
- Предмет психологии управления - управленческие функции и психологические условия их реализации.



Психология менеджмента

- это наука, возникшая на стыке психологии и менеджмента во 2-й половине 20 века.



Основоположником научного менеджмента (1900 год) является Фредерик Уинслоу Тейлор (F. W. Taylor, 1856-1915).

ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА НА РУКОВОДЯЩУЮ ДОЛЖНОСТЬ



- Способность к менеджменту (управлению)
- Владение такими методами управления людьми, которые соответствуют принципам демократичности и психологической и социальной адекватности
- Компетентность в той сфере, в которой работает компания
- Личностные и социальные качества, коммуникативные навыки



ЭЛЕМЕНТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ

- Психологические методы направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны
- Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту и поведению, с тем чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

- Психологическое планирование-это постановка целей развития, и критериев эффективности, разработка психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

К наиболее важным результатам психологического планирования относятся:

- - формирование подразделений ("команд") на основе психологического соответствия сотрудников;
- - комфортный психологический климат в коллективе;
- - формирование личной мотивации людей исходя из философии предприятия;
- - минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов, раздражений);
- - разработку служебной карьеры на основе психологической ориентации работников;
- - рост интеллектуальных способностей членов коллектива и уровня их образования;
- - формирование корпоративной культуры на основе норм поведения и образов идеальных сотрудников.



ТИПЫ МЕНЕДЖЕРОВ

Этические
экстраверты

- Коммуникатор, Наставник, Политик, Вдохновитель

Логические
интроверты

- Аналитик, Инспектор, Критик, Мастер

Логические
экстраверты

- Новатор, Лидер, Экспериментатор, Управляющий

Этические
интроверты

- Посредник, Лирик, Хранитель, Гуманист



- Для эффективного управления коллективом и решения управленческих задач необходимо уметь разбираться в характерах людей, знать основные типы характеров
- Для менеджера знание характеров сотрудников коллектива является крайне важным, так как может помочь ему в правильной расстановке сил, предотвращений и разрешении конфликтов и т.д

ТИПЫ ХАРАКТЕРОВ



Гипертимный



Демонстративный



Аутистический



Психостенический



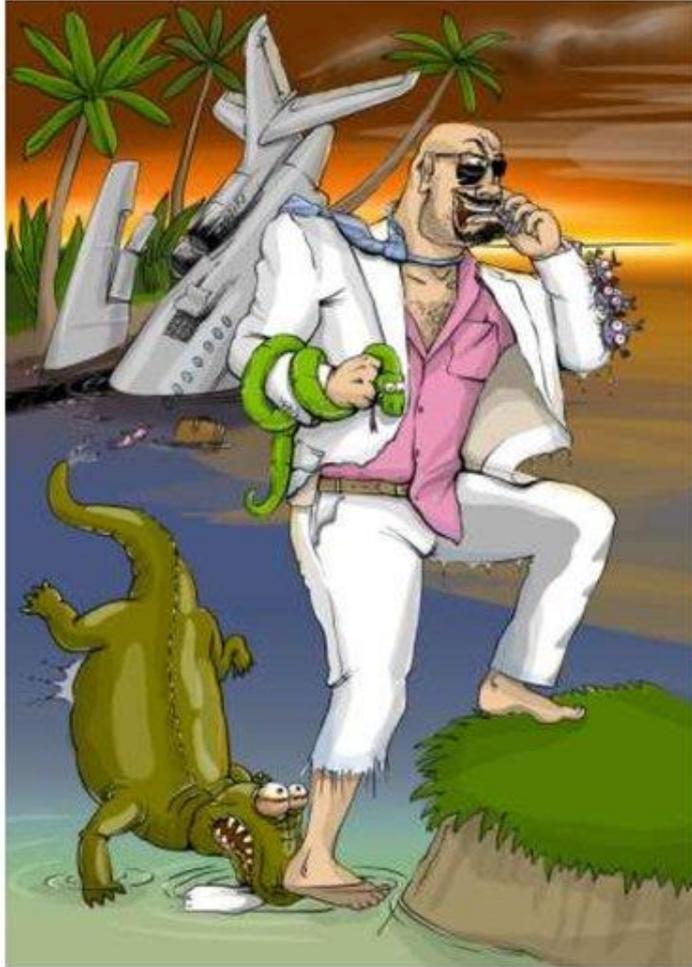
Лабильный



Циклоидный

ГИПЕРТИМНЫЙ ТИП

(ГИПЕРТИМИЧЕСКИЙ ПО К. ЛЕОНГАРДУ)



Основные черты:

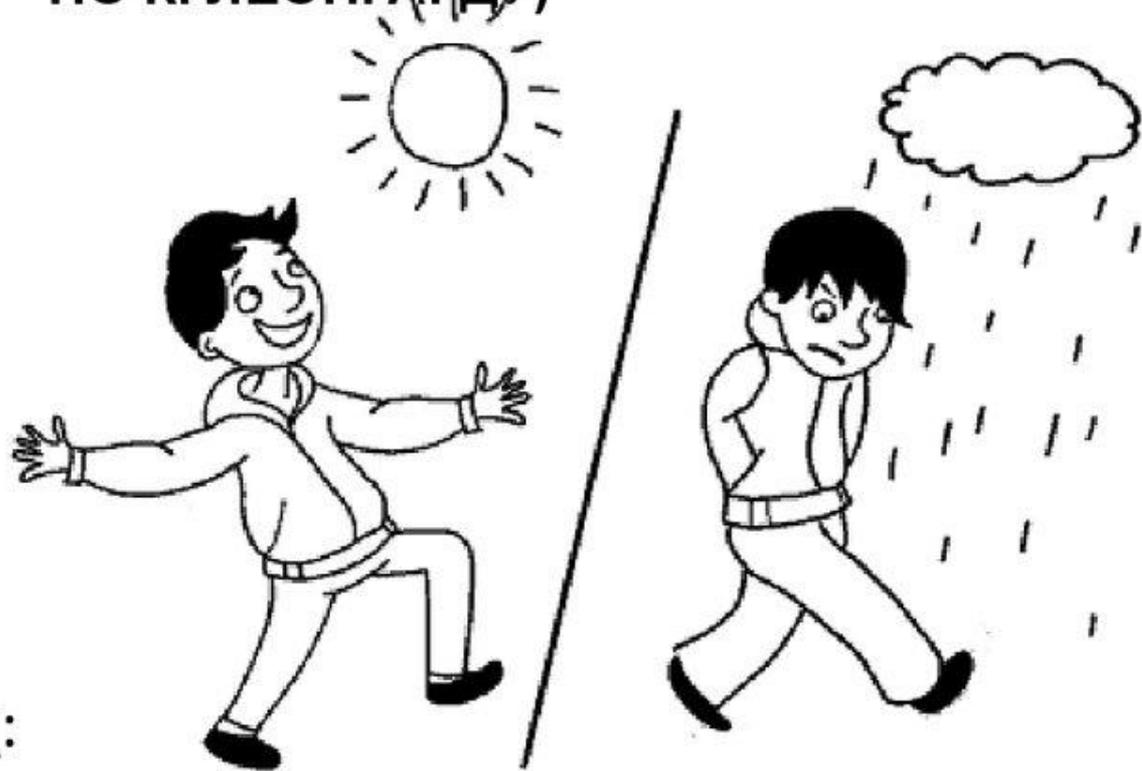
- Повышенный фон настроения
- Неудержимая активность
- Жизнерадостность и оптимизм
- Неразборчивость в выборе знакомств
- Стремление к неформальному лидерству
- Высокая или завышенная самооценка
- Быстрая адаптация к новой обстановке
- Поверхностность
- Легкомысленность

Аутистический характер.

- Сотрудники с аутистическим (от лат. auto — обращенный в себя, замкнутый) типом характера на работе держатся официально и никогда не раскрывают своих личных переживаний перед окружающими. Часто они одиноки. Если на предприятии устраивают праздники, то такие сотрудники стараются на них не ходить, а если и приходят, то безучастно сидят в стороне. Они малообщительны. Если по работе возникают трудности, то стараются во всем разобраться сами. На работе проводят много времени, часто задерживаясь. Дома также часто продолжают заниматься делами, связанными с работой. Пользуются служебным авторитетом, но малопонятны для окружающих, так как в общении не выражают, в отличие от большинства людей, свои эмоциональные позиции. Менеджер должен знать, что работники с аутистическим характером чрезвычайно чувствительны, легко травмируются и именно поэтому предпочитают не раскрывать свой внутренний мир. С их стороны может наблюдаться повышенная чувствительность и робость либо абсолютная, «каменная» холодность и неприступность. Частые переходы от одного состояния к другому создают впечатление непоследовательности.

ЛАБИЛЬНЫЙ ТИП

(ЭМОТИВНЫЙ И АФФЕКТИВНО-ЭКЗАЛЬТИРОВАННЫЙ
ПО К. ЛЕОНГАРДУ)



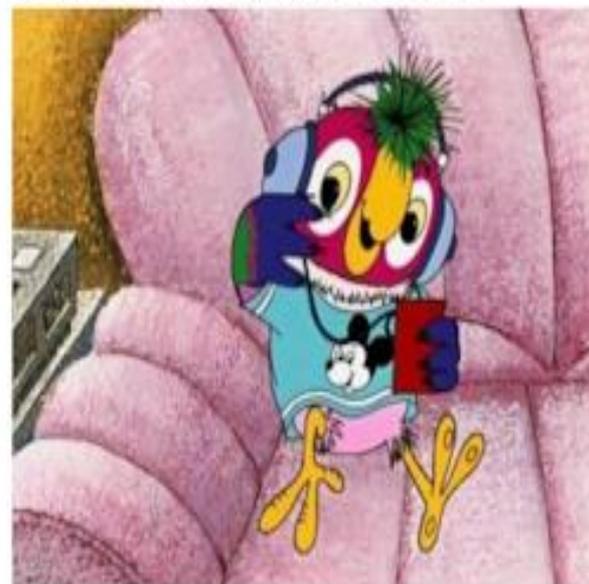
Основные черты:

- Изменчивость настроения по незначительному поводу
- Тонкая восприимчивость отношения к себе окружающих
- Искренность, привязанность, глубина чувств
- Не умеет скрывать свои чувства

Демонстративный тип

- ❑ Отличаются демонстративностью поведения, эмоциональной живостью, нарочитым артистизмом, подвижностью. Они склонны к фантазерству, лживости и притворству, причем чаще всего это происходит «не со зла»: обычно такие люди пытаются приукрасить сами себя, возвыситься в глазах окружающих.
- ❑ Ему свойственны высокая приспособляемость к людям и эмоциональная лабильность (подвижность). Из неприятных черт назовем их некое непостоянство: сегодня они могут быть согласны с вами, а завтра — с вашим оппонентом, причем оба

искреннее.



Психостенический тип

(ТРЕВОЖНО-БОЯЗЛИВЫЙ ПО К. ЛЕОНГАРДУ)



Основные черты:

- Тревожная мнительность в виде опасений за свое будущее
- Склонность к порядку, формализм, педантичность
- **Беспокойство по поводу порядка (вдруг что-то пойдет «не так»)**
- Склонность к самоанализу, «рассуждательству»
- Заниженная самооценка
- Склонность находить у себя несуществующие черты личности

ЦИКЛОИДНЫЙ ТИП

(ЦИКЛОТИМИЧНЫЙ ПО К. ЛЕОНГАРДУ)

Основные черты:

- Немотивированная смена настроения
(циклическая смена гипертимности и дистимности)



- В фазу подъема настроения проявляют гипертимические черты, а в фазу спада – дистимические

Функция руководства (мотивации)

- Организационное поведение - систематическое изучение и применение на практике знаний о том, как люди (индивиды и группы) взаимодействуют внутри организации.

Функцию руководства обеспечивает
психология менеджмента

Трудовой коллектив



Трудовой коллектив - все граждане, которые своим трудом участвуют в деятельности предприятия на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

Психологические характеристики трудового коллектива

- Морально-психологический климат - это устойчивое морально-нравственное состояние группы, в котором отражаются настроения людей, их групповое мнение, отношение друг к другу и к важнейшим материальным и духовным ценностям, к целям развития группы.
- Сплочённость - степень приверженности к группе её членов.
- Психологическая совместимость - характеристика длительного взаимодействия между людьми, при котором проявления свойственных им устойчивых черт характера не приводят к длительным и неразрешимым, без внешнего вмешательства, противоречиям.
- Уровень психологического давления коллектива на своих членов и конформизма (схожести мнений) .

Формирование и развитие трудового коллектива

- Первая стадия – начальная
- Вторая стадия – дифференцирование
- Третья стадия - интегрирование

- **Индивидуальность** – конкретный человек со своеобразными физическими, физиологическими, психологическими и социальными качествами и свойствами.
- **Личность** – это человек, включенный в систему общественных отношений, который формируется в общении, совместной деятельности и при этом приобретает социальные качества для самостоятельной деятельности.

- **Темперамент** – это те врождённые особенности человека, которые обуславливают динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде.
- **Способности** – это индивидуально-психологические особенности личности, которые проявляются в конкретной сфере и являются условием успешной работы в ней.
- **Характер** – совокупность наиболее выраженных и относительно устойчивых черт личности, которые являются типичными для конкретного человека и систематически проявляются в его действиях и поступках.
- **Воля** - это сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков.

ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА



Темперамент и профессия

- **Холерику** подходит циклическая работа, в которой чередуются периоды больших усилий и спокойной деятельности.



Темперамент и профессия

- **Меланхолику** подходит работа, требующая точных ручных умений. Противопоказаны профессии, связанные с неожиданностями и сложностями.



Темперамент и профессия

- **Флегматик** в работе должен иметь возможность соблюдать привычный режим, деятельность может носить монотонный характер.



Темперамент и профессия

- **Сангвинуку** интереснее заниматься разнообразной работой, где он получает постоянно новые знания. Профессии должны быть постоянно связаны с общением, а также организацией деятельности людей.

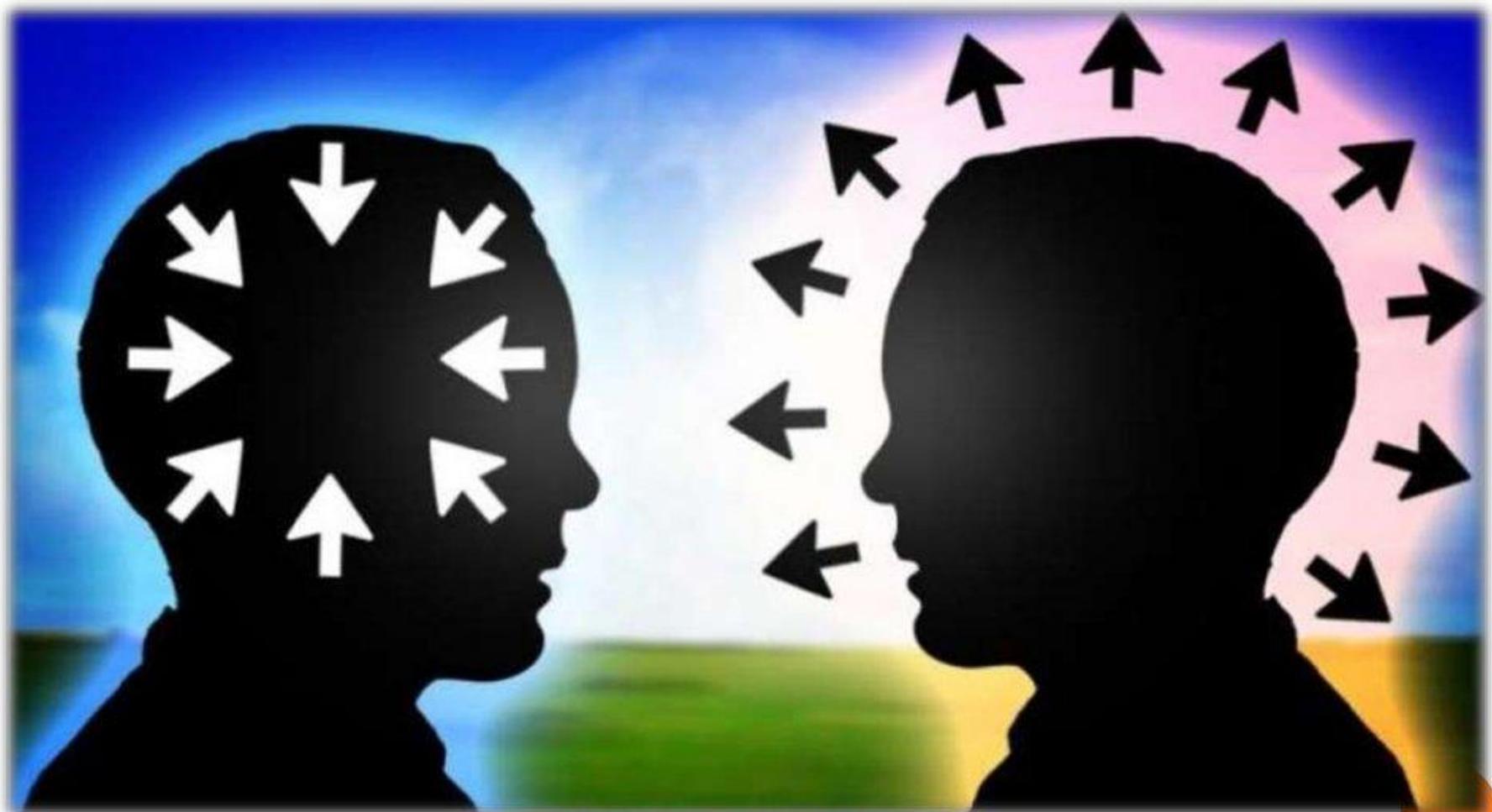


Темперамент и профессия

- **Сангвинику** интереснее заниматься разнообразной работой, где он получает постоянно новые знания. Профессии должны быть постоянно связаны с общением, а также организацией деятельности людей.



ЭКСТРАВЕРТЫ И ИНТРОВЕРТЫ



Экстраверты - интроверты

- По Айзенку, **экстраверт** общителен, имеет много друзей, импульсивен, беззаботен, весел оптимистичен. На него не всегда можно положиться. Он схватывает на лету все новое, но легко забывает.

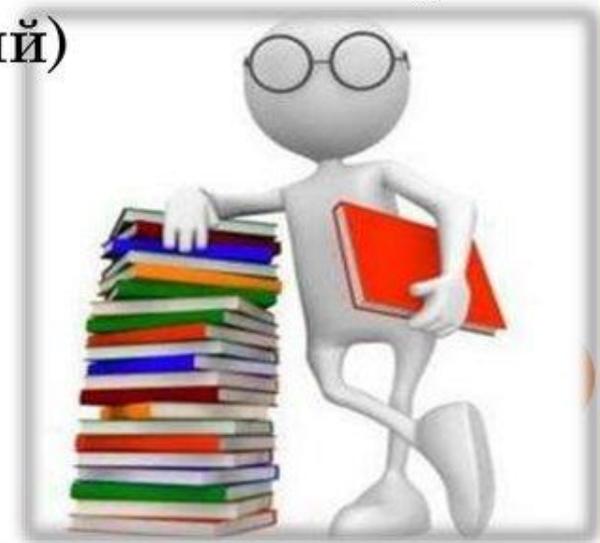


- **Интроверт** спокоен, застенчив, сдержан в общении. Тщательно планирует свои действия. Не доверяет внезапным побуждениям. Серьезно относится к принятию решений, контролирует свои чувства.



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБНОСТИ

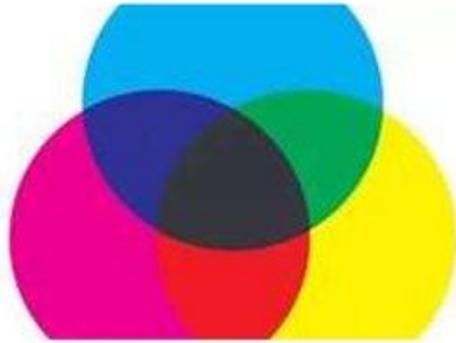
- Интеллектуальные способности характеризуют возможности понимания, мышления, сознания человека и важны для профессиональной ориентации, оценки людей, планирования карьеры и организации движения по служебной лестнице.
- Главное внимание следует обратить на уровень интеллекта работника, который имеет три градации (высокий, средний, низкий)



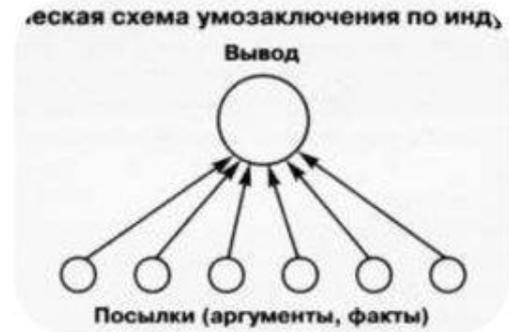
МЕТОДЫ ПОЗНАНИЯ



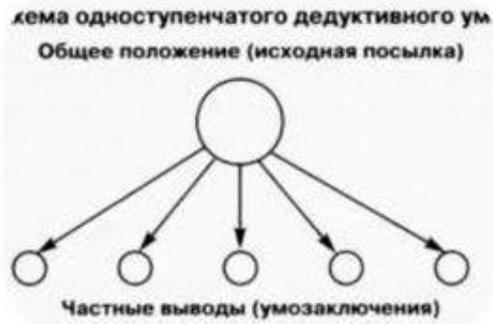
Анализ



Синтез



Индукция



Дедукция



Ощущение



Восприятие





Причина - побудительное начало, то, что порождает другое или вызывает в нем изменение.

Следствие – это то, что с необходимостью вытекает из другого.

Индукция и дедукция

Индукция (*эмпирический метод*) основана на предварительном изучении фактов с последующей формулировкой теорий и гипотез

Дедукция (*логический метод*) основана на предварительном выведении общих теорий и последующую их проверку на практике



ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ



Убеждение



Внушение



Принуждение



Поощрение



Наказание



ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Схема эмоционального интеллекта

1 Какие эмоции испытываете Вы и другие?



2 Как эти эмоции направляют и влияют на Вашу деятельность, решение задач?

4 Как Вы справляетесь со своими эмоциями и эмоциями других людей?

3 Что вызвало эти эмоции? Как они могут измениться?

○ Эмоциональный интеллект — способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач



4 УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Осознание
своих эмоций

Умение
управлять
собственными
эмоциями

Осознание
эмоций других
людей

Управление
эмоциями
других людей



Изучение второго вопроса целесообразно начать с указания на роль человеческого фактора как на одну из важнейших движущих сил развития общества и значение его социально-психологического анализа. Конкретно следует сказать о таких человеческих качествах, свойствах, как ответственность, дисциплинированность, самоотдача в работе, деловая и профессиональная компетентность, инициативность, забота об общественных и коллективных интересах, непримиримость к критичность.

Последовательные этапы
использования психологических
методов и знаний при подборе кадров:



этап анализа

этап оценки

этап обучения

Выделяются различные аспекты предмета психологии управления:

- вопросы управления производственными группами и коллективами;
- психологический анализ производственных и управленческих коллективов и взаимоотношений в них людей;
- психология личности работника как объекта управления;
- психология деятельности и личности руководителя, психологические проблемы лидерства;
- функционально-структурный анализ управленческой деятельности;
- психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений;
- психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными и другие.

Предмет психологии управления подразделяют обычно на четыре основные области [19, 21]:

1. Психологические закономерности управленческой деятельности.

2. Психологические закономерности деятельности субъекта управления — руководителя.

3. Психологические закономерности управляемой подсистемы и ее субъектов (подчиненных).

4. Основные особенности взаимодействия руководителя с подчиненными.

Задачи психологии управления [17, 19, 21]:

1. Рост производительности и улучшение качества труда работников в организации.

2. Повышение эффективности производства и управления.

3. Развитие техники и технологий в организации с учетом человеческого фактора.

4. Совершенствование социально-психологических отношений в процессе производства.

5. Улучшение качества воспитания и образования работников в организации.

6. Совершенствование психологических аспектов организации совместной деятельности людей.

- Для достижения поставленных целей необходимо четко определить критерии эффективности и конечные результаты работы в виде показателей, установленных в плане экономического развития .
- Для менеджера знание характеров сотрудников коллектива является крайне важным, так как может помочь ему в правильной расстановке сил, предотвращений и разрешении конфликтов и т.д.
- Отрасли психологии и знание их методов исследования позволяют сделать правильный анализ душевного состояния людей, построить их психологические портреты, разработать способы устранения психологического дискомфорта и формировать хороший климат коллектива.

В настоящее время при описании профессионально значимых качеств успешного руководителя приоритет, как правило, отдается тем, которые связаны с его умением общаться с людьми и управлять ими, а также владением методами управления.

Благодарю за внимание!!!