

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
МОДУЛЬ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ	7
1.1. Психологія управління як галузь психологічної науки	7
1.1.1. Наукове розуміння сутності дефініцій “психологія” та “управління”	7
1.1.2. Об’єкт, предмет та основні завдання психології управління	16
1.1.3. Місце в системі психологічних наук, міждисциплінарні зв’язки.....	20
1.2. Становлення та розвиток психології управління як галузі наукового знання	22
1.2.1. Становлення та розвиток зарубіжної психології управління.....	22
1.2.2. Становлення та розвиток вітчизняної психології управління.....	25
1.2.3. Теоретико-методологічні передумови становлення та розвитку психології управління	27
Основні поняття	33
Питання для контролю та самоконтролю	33
Індивідуальні завдання для самостійної роботи.....	33
Рекомендована література.....	33
МОДУЛЬ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ	35
2.1. Сутність феномену “соціальна організація”	35
2.1.1. Наукове розуміння дефініцій “організація”, “соціальна організація”	35
2.1.2. Теорії організацій	37
2.1.3. Види організацій та організаційна структура	39
2.1.4. Організаційна ефективність: її рівні та фактори	42
2.2. Організована діяльність людей як об’єкт управління.....	44
2.2.1. Соціально-психологічні чинники, що зумовлюють специфіку поведінки в організації.....	44

2.2.2. Особливості управлінської діяльності	48
2.2.3. Психологічні закономірності взаємодії людей в організованих соціальних системах	53
Основні поняття	57
Питання для контролю та самоконтролю	58
Індивідуальні завдання для самостійної роботи	58
Рекомендована література.....	59

МОДУЛЬ 3. ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОРГАНІЗОВАНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Особливості індивідуальної поведінки	60
3.1.1. Особистісні компоненти діяльності	60
3.1.2. Функціональні компоненти діяльності	63
3.1.3. Демографічні характеристики.....	65
3.1.4. Індивідуально-психологічні змінні.....	66
3.2. Мотивація діяльності в системі управління	76
3.2.1. Сутність поняття “мотивація”	76
3.2.2. Теорії мотивації трудової діяльності.....	81
3.2.3. Модель індивідуальних винагород в організації.....	91
Основні поняття	93
Питання для контролю та самоконтролю	94
Індивідуальні завдання для самостійної роботи	94
Рекомендована література.....	94

МОДУЛЬ 4. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

4.1. Група як складова соціальної системи управління	96
4.1.1. Поняття й види груп.....	96
4.1.2. Групова динаміка	99
4.1.3. Характеристика груп.....	103
4.1.4. Групові фактори ефективності трудової діяльності.....	111
4.2. Процеси прийняття рішень в організації	112
4.2.1. Управлінські рішення та їх класифікація.....	112
4.2.2. Етапи процесу прийняття рішення	115
4.2.3. Основні фактори, що впливають на процес прийняття управлінських рішень.....	117
4.2.4. Групове прийняття рішення	120

Основні поняття	122
Питання для контролю та самоконтролю	122
Індивідуальні завдання для самостійної роботи.....	123
Рекомендована література.....	123
МОДУЛЬ 5. ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ	124
5.1. Організаційна культура в системі управління.....	124
5.1.1. Сутність організаційної культури	124
5.1.2. Рівні прояву культури організації.....	129
5.1.3. Соціально-психологічний клімат (СПК) як емоційна складова організаційної культури	133
5.2. Конфлікти в системі управління.....	137
5.2.1. Наукове розуміння сутності конфлікту	137
5.2.2. Особливості організаційних конфліктів.....	141
5.2.3. Методи вирішення міжгрупових конфліктів	146
Основні поняття	146
Питання для контролю та самоконтролю	147
Індивідуальні завдання для самостійної роботи.....	147
Рекомендована література.....	147
ДОДАТКИ	149
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	203

ПЕРЕДМОВА

Характерною рисою наукової і навчальної літератури з психології в цілому і з проблем психологічного забезпечення управління та менеджменту зокрема є її чітка парадигмальна поляризованість. Зміст посібника зорієнтовано на інтеграцію наукових здобутків вітчизняного особистісно-діяльнісного підходу із зарубіжною поведінковою практикою управління. Так, традиційні для вітчизняної психології поняття “управління” та “управлінська діяльність” розглядаються в контексті організованих соціальних систем як елемент або функція, і, відповідно, акцент переноситься на поведінку людини, яка стає об’єктом управління, що є характерним для зарубіжної психологічної науки. Поданий у роботі аналіз особливостей, що зумовлюють ту чи іншу поведінку людини в організації, забезпечує умови для перенесення психологічних факторів і принципів у сферу бізнесу й виробництва. Відтак, представлений матеріал забезпечує контекстність, практикозорієнтованість професійної підготовки майбутніх фахівців.

Логіко-структурна схема навчального посібника враховує сучасні тенденції освітньої практики та психологічні особливості навчальної діяльності студентів. Посібник складається з п’яти змістовних модулів, кожен з яких має тезаурус, питання для контролю та самоконтролю, матеріал для самостійної індивідуальної та групової роботи.

Методика виконання індивідуальних завдань передбачає відтворення змісту навчального модуля та демонстрацію його практичного застосування в управлінській діяльності. Різноманітність запропонованих у додатках вправ для практичних занять, методів діагностики, матеріалів для аналізу та обговорення забезпечує моделювання професійних ситуацій, що виникають у сучасній практиці управління, а їх виконання створює дидактичні умови для формування необхідних умінь.

Зміст посібника та його структура відповідають сучасним вимогам організації навчання й галузевим стандартам професійної підготовки. Посібник може застосовуватись у контексті вивчення студентами напрямів підготовки “Психологія” і “Менеджмент” нормативних навчальних дисципліни “Психологія управління” та “Психологія організацій”.

МОДУЛЬ 1

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

За підсумками вивчення модуля студент повинен

знати:

- сутність категорій “психологія”, “управління”, “психологія управління”;
- об’єкт, предмет і завдання психології управління як науки;
- місце психології управління в системі психологічних наук, міждисциплінарні зв’язки;
- теоретико-методологічні передумови виникнення та розвитку психології управління;

уміти:

- розкривати зміст психології управління як сфери наукового знання;
- встановлювати взаємозв’язок психології управління – соціальної організації;
- характеризувати міждисциплінарні зв’язки психології управління;
- визначати методологічні засади психології управління.

1.1. Психологія управління як галузь психологічної науки

1.1.1. Наукове розуміння сутності дефініцій “психологія” та “управління”

Перш ніж визначитися з основними положеннями психології управління як окремої галузі наукового пізнання, охарактеризувати зміст цієї дисципліни, необхідно з’ясувати сутність основних дефініцій, що становлять саму її назву, – “психологія” та “управління”, у межах взаємного перетину яких лежить зміст понятійного конструкта “психологія управління” (рис. 1.1).

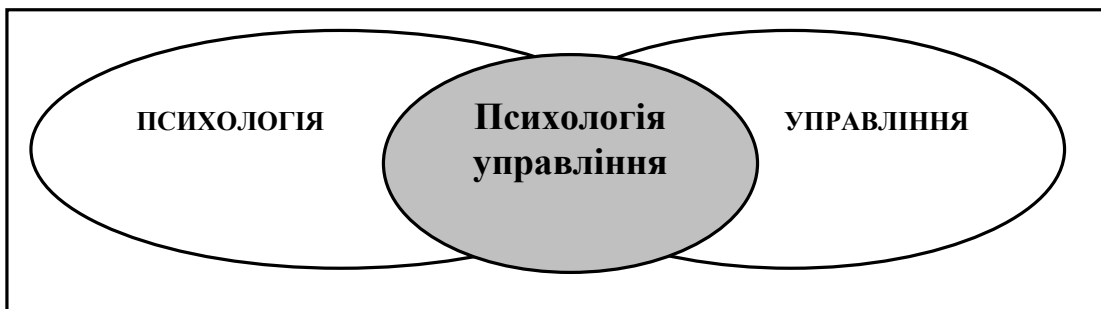


Рис. 1.1. Межі перетину дефініцій

Поняття “психологія” у перекладі з давньогрецької буквально означає “наука про душу” (*psyche* – душа, *logos* – поняття, вчення). У науковому обігу термін “психологія” вперше з’явився в XVI ст. та первісно стосувався особливої науки, що займалася вивченням так званих “душевних”, або психічних явищ, тобто таких, які кожна людина може виявити у власній свідомості за допомогою само-спостереження. Пізніше, у XVII–XIX ст., галузь, що вивчалася психологією, розширюється та включає в себе не тільки усвідомлені, а й неусвідомлені явища. Таким чином, **психологія** – це наука про закономірності розвитку та функціонування психіки і психічних явищ.

Психологія на сьогодні є складною, комплексною наукою, яка охоплює багато спеціальних психологічних наук, або галузей. Якщо розглянути внутрішню будову психологічної науки, то можна визначити три її рівні: загальнометодологічний, спеціально-методологічний (рівень спеціальних психологічних наук) і прикладний. Перший рівень становить загальна, або теоретична психологія, яка визначає закономірності та принципи вивчення будь-яких психічних явищ (психічних процесів, властивостей і станів).

Другий рівень психологічної науки – це так звані “спеціальні психологічні науки”, або, як їх називали у XIX ст., “галузі психології”, або “галузеві психології”. Це такі спеціальні психології, що розробляють особливості пізнання певних психічних явищ у певному виявленні та мають власний предмет дослідження. Напри-

клад, вікова психологія досліджує закономірності психічного розвитку особистості на всіх етапах онтогенезу (протягом життя), педагогічна психологія вивчає особливості психічного розвитку особистості в процесі навчання, соціальна психологія – закономірності поведінки та діяльності людей, зумовлені їх фактором включеності до соціальних груп, а також психологічні характеристики самих цих груп тощо.

Третій рівень психологічної науки утворюють прикладні психології, які реалізують знання спеціальних психологічних наук на практиці.

Будову психології як складної, багатокомпонентної науки можна зобразити у вигляді трикутника (рис. 1.2), основу якого становить теоретична психологія, середину – спеціальні науки, а вершину – прикладні.

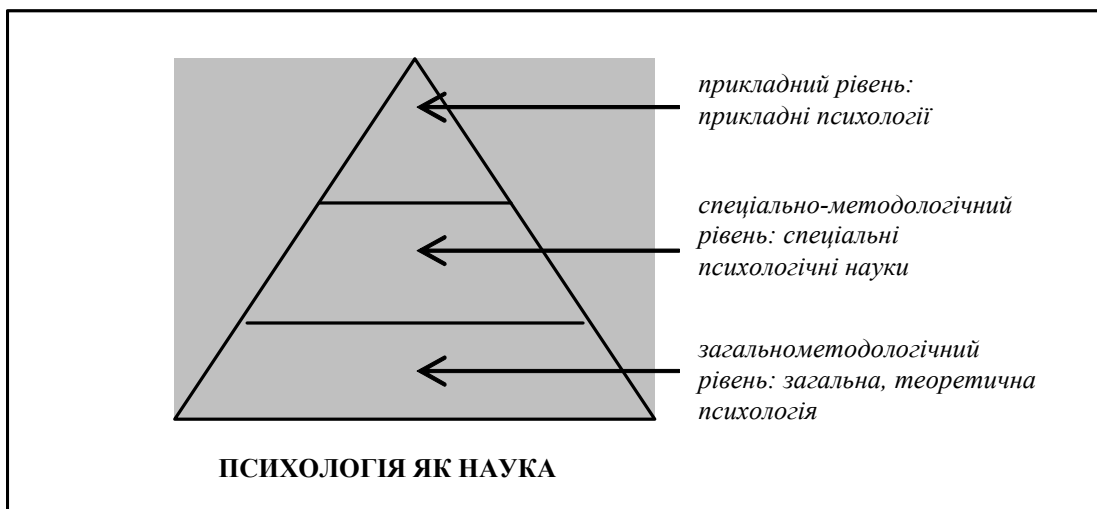


Рис. 1.2. Будова психології як сфери наукового знання

Термін “управління” здебільшого використовують у контексті соціальної взаємодії. Аналіз наукової літератури, практики управлінської діяльності дає підстави умовно диференціювати підходи до розуміння його сутності на лінійний і системний. Лінійний підхід передбачає безпосередню взаємодію того, хто впливає, і того, на кого справляється вплив. Так, О. Бандурка, С. Бочарова, О. Землянська,

зазначаючи, що процеси управління наявні там, де здійснюється суспільна діяльність людей для досягнення певних результатів, визначають управління саме як комплекс необхідних заходів впливу на групу, суспільство або окремі його складові з метою їх упорядкування, збереження якісної специфіки, удосконалення й розвитку. Схематично це можна зобразити так: К (особа, керівник тощо) впливає на П (особа, група, підлеглі) з метою виконання певної діяльності, роботи (наприклад, умовно переміститись з точки Y в точку X) (рис.1.3).

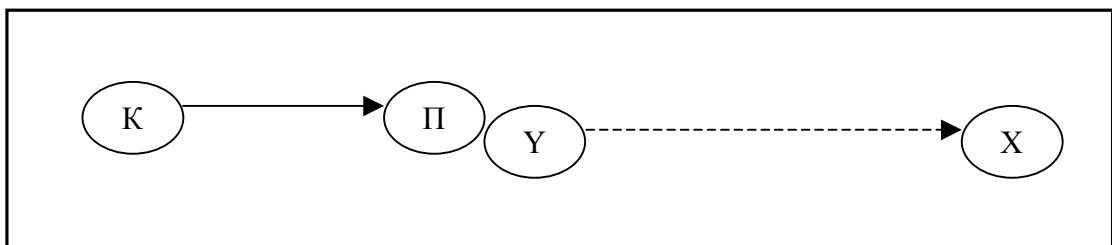


Рис. 1.3. Управління шляхом безпосереднього впливу на особистість

У сфері практичної реалізації може скластись враження, що керівник примушує підлеглого виконати певну діяльність (управляє ним). Але, відповідно до положень психології, джерелом активності є сама людина, що її реалізує (тобто суб'єкт діяльності). Відтак, вимусити людину виконати певну діяльність неможливо, можна тільки створити умови, за яких вона сама виявить активність у відповідному (потрібному) напрямі. Наприклад, умотивувати, тобто створити певні умови. Такі міркування потребують внесення певних коректив у запропоновану схему управлінської взаємодії. Отже, акцент з управління людиною (групою) переноситься на управління умовами, що детермінують необхідну активність. У такому разі підлеглий (суб'єкт, яким управляють) для управлінця постає у вигляді певної сукупності умов, що й забезпечують прояв необхідної за змістом і спрямованістю діяльності відповідно до поставленої мети або очікуваного результату (рис. 1.4).