

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

студентка **Зенченко Н.Л.**

(наук. керівник, доцент **Дегтяренко О.Г.**)

Психологія праці почала формуватися на межі XIX-XX століть: почали розроблятися тести для професійного відбору, вивчались мотиви надання переваги одним професіям перед іншими, вивчались фактори працездатності та втомлюваності.

На початку 30-х років значний вклад у розвиток науки зробив Хоторнський експеримент Е.Мейо, що розкривав шляхи досягнення максимальної продуктивності праці. З дослідів було встановлено, що найбільший вплив чинить склад колективу працівників.

Нова соціально-економічна парадигма в незалежній Україні та її розвиток зумовили необхідність вивчення психології управління. Особливістю розвитку сучасної психології управління є поширення міжнародних контактів, що сприяє виходу її в міжнародний соціально-психологічний простір. Об'єкт вивчення складають люди, їх стосунки в організації. Елементами структури науки є теорія управління, загальні теоретичні основи психології, методи психологічних досліджень.

В психології управління часто вживається поняття "людський чинник". Людський чинник - це все те, що залежить від людини, її можливостей, здібностей. Важливість його визначається тим, що зростає роль людини та її можливостей в процесі управління.

Отже, психологія управління - це галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності. Як наука вона продукує психологічні знання, що застосовуються при вирішенні проблеми управління діяльністю організації. Її мета: вивчення психологічних особливостей діяльності керівника, або групи керівників, формування програми діяльності підлеглих, спрямованої на зміну станів керованого об'єкта в заданому напрямку.

Завдання психології управління включають: психологію кадрової політики в управлінні; психологічні особливості управлінської діяльності; психологічні аспекти управління у сфері виробництва, бізнесу, освіти; психологічні особливості діяльності керівника.

Таким чином, основне мета психології управління полягає в керуванні організаціями з урахуванням перелічених вище завдань і проблем, тобто у створенні такого мікроклімату, при якому активно здійснювалась би групова робота працівників на досягнення поставленої цілі. Психологічні закономірності управлінської діяльності треба розглядати як невід'ємні заходи, які повинні враховуватись при управлінні колективами працівників.