

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ	9
1.1. Наукові підходи до проблеми організаційної психології та професійного розвитку управлінського персоналу	10
1.2. Об'єкт, предмет і завдання організаційної психології	19
1.3. Методи дослідження організаційної психології	23
1.4. Зв'язок організаційної психології з іншими галузями знань	41
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ	45
2.1. Професійне становлення та спрямованість особистості	46
2.2. Професійне самовизначення та професійна свідомість як передумови професійного становлення особистості	54
2.3. Особливості мотивації професійної діяльності на підприємстві	64

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ МЕТАЛУРГІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА)	71
3.1. Специфіка управління підприємством	72
3.2. Специфіка діяльності управлінського персоналу підприємства	84
3.3. Психологічні чинники вдосконалення управлінської діяльності на підприємстві	90
3.4. Навчання управлінського персоналу підприємства	95
РОЗДІЛ 4. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	111
4.1. Оцінка та дослідження професійної діяльності управлінського персоналу підприємства	112
4.2. Професіограма управлінського персоналу підприємства	117
4.3. Методи оцінки якості професійного становлення управлінського персоналу підприємства	122
РОЗДІЛ 5. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ	135
5.1. Особливості психодіагностики професійного становлення управлінського персоналу	136
5.2. Психологічний супровід професійного становлення управлінського персоналу підприємства	139
5.3. Організаційно-методичні рекомендації щодо підвищення якості професійного становлення управлінського персоналу підприємства	186
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	193
ДОДАТОК А	206
ДОДАТОК Б	209

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВАТ «ММК ім. Ілліча» – відкрите акціонерне товариство «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча»

ЕГ – експериментальна група

ЕОМ – електронна обчислювальна машина

ІТО – індивідуально-типологічний опитувальник

КГ – контрольна група

НЛП – нейро-лінгвістичне програмування

ПВЯ – професійно важливі якості

УГХТ – Управління громадського харчування і торгівлі

ВСТУП

Прискорення соціально-економічного розвитку України, темпи руху суспільства значною мірою залежать від управлінських кадрів, їх відношення до справи, вміння ефективно і творчо працювати, досягати високих результатів з найменшими витратами фінансових, часових і людських ресурсів. Трансформація ринкових відносин підприємства передбачає масштабні перетворення як у сфері модернізації виробництва, так і у сфері управління виробництвом.

Соціально-економічні перетворення в житті країни потребують нової системи поглядів стосовно професійного розвитку фахівців в цілому та управлінців зокрема. Цей факт обумовлює інтерес сучасних дослідників до проблеми професійного становлення фахівців (Ж. П. Вірна, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Клімов, Н. В. Копилова, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, В. Г. Панок, В. О. Толочек), ефективності діяльності управлінського персоналу (Г. Х. Бакірова, Л. В. Васильченко, Дж. Гордон, О. А. Закаблуцька, Л. М. Карамушка, Е. Шейн, О. П. Щотка) та психологічного забезпечення

професійної діяльності (Ж. О. Абульханова-Славська, О. О. Конопкін, М. С. Корольчук, П. П. Криворучко, Б. Ф. Ломов, В. Ф. Орлов, А. В. Титаренко, О. В. Шевяков). Професійне становлення розуміється як взаємозв'язок мотиваційних, когнітивних, операційних і афективних компонентів діяльності суб'єкта праці, важливими структурними компонентами професійного становлення є професійна спрямованість особистості (М. С. Пряжников, А. П. Сейтешев) та мотивація професійної діяльності (В. Г. Асеев, Р. С. Вайсман, В. І. Ковальов, Е. С. Чугунова, В. О. Ядов).

Завдяки даним дослідженням достатньої мірою розроблені змістовні орієнтири професійної підготовки фахівців різних професійних груп. Але в цілому ще відчувається дефіцит теоретичних досліджень з концептуальних питань професійного становлення, професійного розвитку, професійної спрямованості та професійної діяльності управлінського персоналу на підприємстві.

Управлінський персонал складає ту групу фахівців, діяльність яких значною мірою здійснюється в інтересах розвитку як металургійної галузі, так і економіки України та світу. Гостра необхідність в управлінцях – фахівцях високого класу, здатних ефективно керувати як підлеглими, так і, власне, процесом виробництва, необхідність такої професійної підготовки управлінського персоналу, в результаті якої фахівець не тільки володіє професійними знаннями, вміннями та навичками, але й має оптимальний управлінський потенціал, потребують психологічного забезпечення процесу професійного становлення управлінського персоналу підприємства.

Даний посібник дозволить читачам доповнити власні психологічні знання в галузі організаційної психології, приділити особливу увагу теоретико-прикладним питанням професійної діяльності управлінського персоналу підприємства. Автори сподіваються, що саме такий виклад матеріалу дозволить глибше зрозуміти сутність та значення організаційної психології на підприємстві в сучасних соціально-економічних умовах розвитку країни, усвідомити значення цілеспрямованого психологічного забезпечення процесу професійного становлення управлінського персоналу підприємства.

Посібник складається з п'яти розділів.

Перший розділ «Теоретико-методологічні основи організаційної психології» розкриває деякі наукові підходи до проблеми організаційної психології та професійного розвитку управлінського

персоналу, об'єкт, предмет, завдання організаційної психології та методи дослідження організаційної психології, а також зв'язок організаційної психології з іншими галузями знань.

Другий розділ «Психологічне забезпечення професійного становлення особистості» розкриває поняття «професійне становлення» та «спрямованість особистості», професійне самовизначення та професійну свідомість як передумови професійного становлення особистості, висвітлюються деякі особливості мотивації професійної діяльності на підприємстві.

Третій розділ «Психолого-педагогічні особливості управлінської діяльності персоналу підприємства» розкриває загальну специфіку управління підприємством та діяльності управлінського персоналу підприємства. Також виділяє психологічні чинники вдосконалення управлінської діяльності на підприємстві та навчання управлінського персоналу.

Четвертий розділ розкриває «Аналіз та оцінка якості професійного становлення управлінського персоналу підприємства», а саме оцінку та особливості дослідження професійної діяльності управлінського персоналу підприємства, професіограму управлінського персоналу. Значне місце відводиться методам оцінки якості професійного становлення управлінського персоналу підприємства.

П'ятий розділ «Прикладні аспекти професійного становлення управлінського персоналу» висвітлює особливості психодіагностики професійного становлення управлінського персоналу, розкриває психологічний супровід професійного становлення управлінського персоналу підприємства. В розділі також надаються організаційно-методичні рекомендації щодо підвищення якості професійного становлення управлінського персоналу підприємства.

Контрольні питання, якими завершується виклад кожного розділу, дозволяють перевірити ступінь засвоєння матеріалу.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

- 1.1. Наукові підходи до проблеми організаційної психології та професійного розвитку управлінського персоналу
- 1.2. Об'єкт, предмет і завдання організаційної психології
- 1.3. Методи дослідження організаційної психології
- 1.4. Зв'язок організаційної психології з іншими галузями знань

1.1. Наукові підходи до проблеми організаційної психології та професійного розвитку управлінського персоналу

Проблеми гуманізації праці, гнучкого управління всім спектром соціально-економічних, соціально-психологічних та психогігієнічних умов праці призвели до її переосмислення та розвитку організаційної психології зокрема.

Принципи, на яких заснована сучасна організація, уперше були сформульовані наприкінці XI – початку XX століття основоположниками наукового управління і насамперед Ф. Тейлором. Саме науковий менеджмент був одним з головних «першоджерел» організаційної психології і багато в чому визначив вихідні рамки об'єкта дослідження.

Важливу роль у формуванні організаційної психології зіграла доповідь Р. Гордона і Дж. Хоуелла про стан освіти в сфері бізнесу в коледжах і університетах США. У цій доповіді, опублікованій у 1959 році, вони стверджували, що ефективність управління бізнесом багато в чому пов'язана з адекватним застосуванням психологічних і поведінкових знань щодо організаційних проблем.

Остаточне становлення організаційної психології як самостійної дисципліни дослідники відносять до другої половини 60-х років, а її формальне визнання відбулося лише в 1973 році.

Як і будь-яка інша область знання, організаційна психологія приречена на постійне уточнення предмета досліджень і розвиток своїх теорій і методів. У 70-і роки задачі цієї науки багато в чому обмежувалися підбором і використанням концепцій і методів психологічних наук для вивчення поведінки людини в організаційному середовищі.

У той період організаційну психологію, що переважно вирішувала прикладні задачі, цілком можна було назвати людським виміром менеджменту або психологічним підходом до управління. В останні десятиліття організаційна психологія вийшла за рамки вузької прикладної дисципліни. Вона перестала бути простим додатком психологічних знань до рішення організаційних проблем