

Лекция по дисциплине «Управленческая психология и профессиональная этика»

Тема «Психологические аспекты исполнительской деятельности»

Группа ОП21

Занятие от 14.04.2020

В любой организации любой человек включен в отношения руководство-исполнение, поэтому независимо от вида профессиональной деятельности, каждый работник выступает также в роли исполнителя или руководителя.

Исполнительская деятельность – это деятельность по выполнению задач, поставленных руководителем.

Социально-психологические характеристики исполнительской деятельности:

Направленность исполнения – сосредоточенность деятельности исполнителя на тех задачах, которые ставятся перед ним руководителем.

Мотивирование – оценка и переживание значимости выполняемых управленческих решений, заинтересованность в их выполнении.

Самостоятельность исполнения – способность без помощи руководителя и других работников, т.е. самостоятельно решать поставленные задачи.

Организованность – планомерная последовательность, дисциплинированность.

Ответственность – степень переживания субъектом своих обязанностей, необходимости выполнять поставленные задания.

Компетентность – подготовленность исполнителя к реализации профессиональных функций, наличие необходимых знаний, умений, навыков.

Креативность – способность к творчеству, к созданию нового.

В зависимости от сочетания разной степени выраженности данных характеристик исследователями выделены и описаны **7 социально-психологических типов исполнителей**, учет особенностей которых позволяет повысить эффективность руководства.

1. Творческий тип исполнителя

К нему относятся исполнители, для которых является характерным творчество и создание нового. Работники здесь являются творческим потенциалом организации, но они его часто не раскрывают, не находя применения своим талантам.

Люди этого типа сложны психологически: автономны, конфликтны и слабоуправляемы. Требуется особое искусство управления и общения с ними. Они склонны к позитивной оценке со стороны руководителя, но их работа должна быть поощряема и замечены их профессиональные качества.

2. Сверхнормативное исполнение

Этот тип характеризуется превышением нормы деятельности по качествам или по времени. При этом не обязательно с проявлением творческих способностей. Они подразделяются на три группы в зависимости от особенностей мотивации их активности:

- экономически мотивированные: наиболее удобный объект управленческого воздействия, наиболее легко управлять;
- отличники: их мотивация связана с социальной потребностью выделиться, утвердиться, проявить себя лучше других, стремление быть первыми;
- группа самореализующихся работников: они делают лучше и больше других по внутренним мотивам (нормальные качества, привлекательность работы).

Методы их активации: для отличников — поощрение, для самореализующихся — не мешать.

3. Нормативное исполнение

Таких людей можно охарактеризовать как очень надежных, организованных, компетентных, но не творческих.

Метод воздействия — четкое создание норм, правил, формулировка задач.

4. Пассивно следующий указаниям руководителя

Такой тип исполнителя выполняет задачи, но не проявляет самостоятельности. Обращается к руководителю за помощью, уточнением задания, за промежуточным контролем и подтверждением их правильности.

Причины поведения — боязнь неудач либо невысокая профессиональная компетентность; боязнь негативной оценки со стороны руководителя, низкая самостоятельность как психологическая особенность.

С другой стороны, это может быть способом манипуляции, когда исполнитель демонстрирует готовность следования за руководителем. Многие руководители становятся объектом такой манипуляции, так как здесь проявляется самоутверждение руководителя.

5. Преобразующий тип исполнителя (слабоуправляемый)

Преобразует и трансформирует содержание указаний руководителя, делает по-своему, не то и не так, как от него ожидает руководитель. Как следствие, возникает конфликт и возмущение по поводу выполненной работы. Варианты проявления:

- Руководитель очень ограничивает инициативу исполнителя, дает жесткие указания (ограничение возможности работника, протест, желание сделать по-своему). Рекомендация: коррекция отношений с подчиненным (просьба).
- Исполнители позволяют себе делать так, как считают нужным (при слабом руководителе).
- Исполнитель с высоким уровнем притязаний, низка оценивает руководителя, намеревается занять его место, демонстративно решает задачи по-своему.

6. Низкомотивированный исполнитель

Характеризуется низкой активностью, неудовлетворенностью работой и нежеланием нормативно работать. Необходимо заинтересовать, замотивировать исполнителя. Не следует поощрять формальное присутствие данного работника, нельзя выполнять за него какую-либо работу.

7. Уклоняющийся исполнитель

Вся энергия работника направлена на уклонение от работы, но при этом он как бы занят.

Приемы уклонения от работы:

- Демагогические: добиваться отсрочки выполнения делания; во время выполнения напрашиваться в командировку, добиваться отпуска; доказывать, что это не входит в служебные обязанности.
- Психологические: стараться всегда выглядеть недовольным, обиженным; представлять задачу как дело малоизученное, непонятное; представлять себя неспособным к выполнению заданий; обвинять начальника в предвзятом отношении; делать вид, что не понял задачу.
- Патологические: напрашиваться на грубость со стороны начальника, а потом обвинять его; «пускать слезу», каяться; прослыть дураком, не способным к выполнению; не попадаться начальнику на глаза.

Домашнее задание:

1. Подготовить конспект по данной лекции.
2. Опишите какой тип исполнителей, по Вашему мнению, самый эффективный (ответ обоснуйте):
 - А) при стартапе (организация нового бизнеса)
 - Б) в военной службе
 - В) бариста в кофейне
 - Г) школьный учитель рисования

Конспект и задание присылать на эл.адрес katalevska@mail.ru или на
моб.телефон 8962 336 97 92