



ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК СФЕРА ПСИХОЛОГІЧНОЇ НАУКИ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

Лідія ОРБАН-ЛЕМБРИК

Copyright © 2000

Сучасний етап становлення і розвитку керівника як першочергове ставить завдання створення соціально-психологічної теорії управлінського спілкування і на цій основі забезпечення оптимізації технологій і методик комунікативної підготовки менеджера.

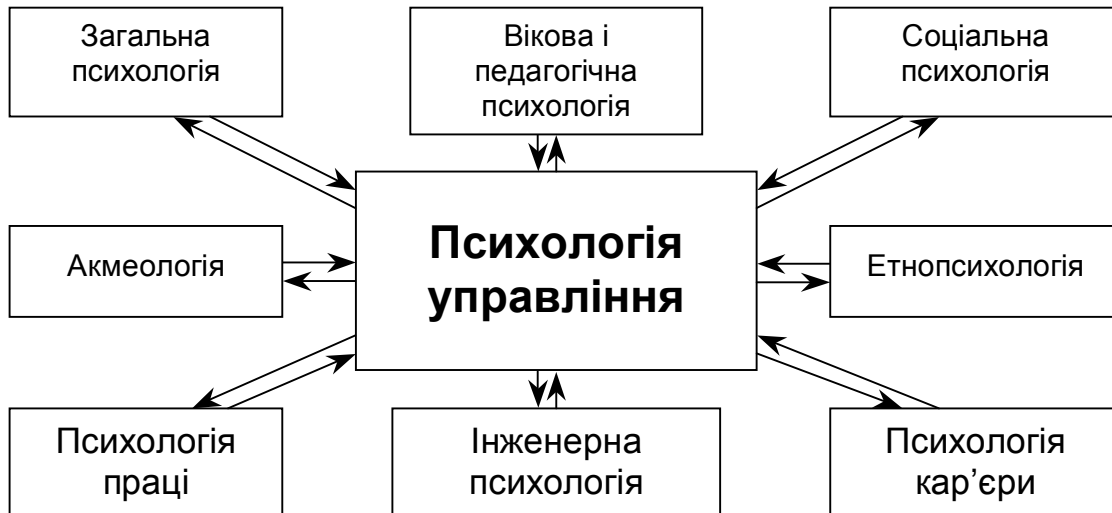
Психологія управління як наука, що зародилася на межі психологічних дисциплін, повинна і розвивається у нерозривному зв'язку з іншими сферами наукового знання. На сучасному етапі розвитку психологічна наука являє собою розгалужену систему наукових дисциплін. Яке ж місце посідає психологія управління у цій системі? На *рис.1* подана схема основних міждисциплінарних зв'язків психології управління, де показаний її вхід до таких пластів психологічного знання як соціальна психологія, психологія праці, акмеологія, психологія кар'єри, інженерна психологія, загальна психологія, вікова і педагогічна психологія, етнопсихологія.

Діалектика соціальних перетворень у нашій країні передбачає зростання

ролі керівника в суспільстві, його ділової, комунікативної, підприємницької, організаторської активності, професійних якостей і психологічних властивостей. Мовиться про переорієнтацію мислення особистості керівника, формування за нових умов умінь і навичок успішної взаємодії із соціумом, про його самовдосконалення та самоактуалізацію, запобігання невдач, стресів, хвилювань, конфліктів. Сучасна епоха передбачає також перехід на всіх рівнях управлінської взаємодії (міжнаціональний, міждержавний, міжособистісний) від переважання конфронтації до панування діалогу, від пріоритету сили до владарювання переконань. *Отже, актуальність зв'язку психології управління із соціальною психологією очевидна.*

За нових обставин господарювання, підприємництва та управління виокремились перспективні і недостатньо вивчені спільні проблеми психології управління і соціальної психології. Зокрема, йдеться про виявлення і розробку соціально-психологічних особливостей розвитку осо-

Рис. 1.
Міждисциплінарні зв'язки психології управління



бистості керівника, аналогічних чинників управлінської кар'єри і першопричин становлення ефективного керівника, соціально-психологічного консультування з проблем управлінського розвитку та суспільного реформування, соціально-психологічних механізмів управлінської адаптації, професійної управлінської деформації та регресивного особистісного розвитку. Очевидним є також той факт, що методи підготовки керівників, які використовувалися й продовжують застосовуватися у вітчизняній системі освіти, мають істотний недолік: вони зорієнтовані на передавання знань і формування локальних умінь (у тому числі й комунікативних); не спираються на рефлексію як внутрішній механізм розвитку практичного мислення, професійної діяльності і спілкування, на мотивацію як рушійну силу становлення особистості керівника. Актуальною є також проблема кому-

нікативної підготовки адміністратора, адже у системі ринкових відносин комунікабельність, вміння встановлювати ділові контакти багато в чому визначають успішність збуту продукції, одержання нових замовлень. Хоч сьогодні практична психологія не позбавлена конкретних методик і методичних прийомів розвитку спеціалістів-гуманітаріїв, усе ж комунікативна підготовка керівників вимагає не кількісного збільшення обсягу їхніх психологічних знань, або накопичення і закріплення «ефективних» комунікативних умінь, а серйозної соціокультурної та гуманістичної переорієнтації особистості керівника. Саме тому зазначені проблеми можна розв'язати шляхом актуалізації комунікативного потенціалу учасників ділової взаємодії, котра утверджує розуміння управлінського спілкування як діяльності принципово соціальної і діалогічної, де особистість керівника відіграє роль партнера й

учасника спільної діяльності і спілкування, котрий формує індивідуальний і груповий стиль взаємодії, ураховує етнопсихологічні особливості спілкування тощо. Загалом сучасна наукова думка у галузі психології управління і соціальної психології має характеризуватися посиленням уваги до керівника, його особистісної ідентифікації, до пізнання рушійних сил і закономірностей його розвитку, визначення місця соціально-психологічних умов життєдіяльності в особистісному розвитку керівника.

Водночас підкреслимо специфічні особливості і певні відмінності у трактуванні взаємовідносин у психології управління і соціальної психології. *По-перше*, необхідно відзначити, що соціально-психологічні відносини – це взаємостосунки безпосередньо контактних людей, об'єднаних цілями і завданнями спільної діяльності. Управлінські взаємини організують останню, а тому мають місце не у зв'язку із нею, а відіграють системоутворювальну роль. *По-друге*, якщо в соціальної психології окремих працівників – частинка, елемент цілого, тобто соціальної групи, поза якої його поведінка не приймається, то у психології управління всі суб'єкти (група, окремих працівників, колектив) діють у контексті організації, в якій їх аналіз в аспекті управління є повним.

Щодо зв'язку психології управління з акмеологією, то очевидним для цих сфер знань істотним є той факт, що опанування секретами майстерності, формування психологічної готовності до здійснення управлінської діяльності ефективно й результативно, бачення і розуміння керівником шляхів, котрі ведуть до професіоналізму, має сьогодні як

теоретичне, так і практичне значення. Пояснити це можна тим, що непрофесіоналізм в управлінні не тільки перешкоджає процесу державотворення, а й сприяє зростанню психологічного дискомфорту, невизначеності, розгубленості, апатії тощо.

Одна з актуальних проблем акмеології – формування загальних принципів удосконалення професійної діяльності і спілкування спеціалістів, які працюють у сфері політики, економіки, управління, освіти та ін. Коли йдеться про високий професіоналізм людини, то з ним пов'язують не тільки яскравий розвиток здібностей, а й ґрунтовні знання у тій соціальній роботі, де він виявляється в уміннях, учинках, поведінці. Звідси, власне, зрозуміла нагальність розробки акмеологією такого кола проблем, як «професіоналізм особистості», «професіоналізм діяльності», «професіоналізм спілкування», «шляхи попередження професійної деформації», «шляхи досягнення вершин професіоналізму» тощо. Саме участь у розв'язанні цих проблем забезпечить безпосередній вихід психології управління на акмеологію, оскільки професіоналізм керівника – це передусім уміння спілкуватися, а ефективна управлінська діяльність почасти невід'ємна від змістовності професійного спілкування. Залежно від виду соціального спілкування, а відтак розвивальної продуктивності міжособистісних контактів, має місце продуктивність або непродуктивність професійної управлінської діяльності.

Отже, безпосередній чи опосередкований вплив того чи іншого виду спілкування (мовленнєве – невербальне, ділове – неформальне, необхідне – бажане – нейтральне – небажане тощо) може об'єктивуватися в досягненні

керівником певних результатів діяльності, тобто у позитивних чи негативних соціально-психологічних зрушеннях організаційного життя. Тут важливо з'ясувати, якою мірою комунікативна активність керівника колективу пов'язана з їхніми індивідуальними та особистісними особливостями. Ці знання дадуть змогу всім учасникам трудового процесу прогнозувати характер ділових міжособистісних контактів, успішність розподілу доручень, а також врахувати індивідуально-психологічні властивості кожного у функціонуванні організації як самоуправлінської системи.

Традиційно акмеологія розглядає феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини на стадії її зрілості. Водночас збагачення соціального і морального досвіду особи, розвиток її вмінь і навичок, у т. ч. й управлінських, що є невід'ємними показниками майстерності і професіоналізму керівника, закладаються ще в дитинстві. Тому зрілою людина не народжується, на її зрілість «працюють» попередні етапи онтогенетичного розвитку. Відтак йдеться про корекцію окремих вихідних наукових даних, зокрема про розширення прийнятих вікових рамок акмеології дошкільним і шкільним віком. *У цьому аспекті вбачаємо не лише спільність психології управління з акмеологією, а й зв'язок обох сфер знання з віковою і педагогічною психологією, що відкриває для них благодатні перспективи проведення наукових досліджень.* Актуальність зазначеної проблеми очевидна, оскільки соціально-економічні процеси, що відбуваються в Україні, загострили

проблему раннього формування в особистості професійних засад її життя, які пізніше сприятимуть внутрішній стійкості і стабільності за нових суспільних обставин.

Інтенсифікація міжнародних зв'язків, зростання кількості економічних, культурних та інших зносин між державами актуалізують значення у межах *психології управління та етнопсихології теоретичних і практичних розробок проблем міжнаціональних ділових контактів.* Зокрема, професіоналізм сучасної управлінської діяльності передбачає наявність у спеціалістів знань і вмінь з питань національно-психологічних особливостей ділових переговорів і неформального спілкування з представниками різних націй, що потребує вивчення соціокультурних та етнохарактерологічних чинників управління. Багатообіцяючою у зв'язку з цим є постановка питання про пошук шляхів регуляції ділової взаємодії як усередині однієї етнічної групи, так і на міжнаціональному рівні, що сприятиме конструктивному розгортанню процесів адаптації суб'єктів управління в іноетнічному середовищі. Крім того, це дасть змогу ефективно розв'язувати етнічні конфлікти, виявляти джерела і засоби підвищення результативності професійної управлінської діяльності.

Окреслені проблеми донедавна знаходили поверхове вирішення і в психології управління, і в етнопсихології. Проте знання національно-психологічних особливостей ділової взаємодії є вкрай необхідними для спеціалістів системи управління, тому що у представників різних етносів утверджені свої усталені норми взаємостосунків, обміну необхідною

інформацією, соціально бажаної поведінки, організації управлінської праці тощо.

Теоретична установка у висвітленні стрижневої проблеми взаємозв'язку двох споріднених сфер наукового знання полягає в тому, що цілісна система управління являє собою природну єдність національно-психологічних особливостей ділових взаємин і загальнолюдських цінностей комунікації. Тому, напевне, можна розглядати етнопсихологічний релятивізм у діяльності керівника. А це означає, що в нього мають формуватися такі риси, які б, з одного боку, давали йому змогу ефективно пристосовуватися до традицій, звичок, стереотипів поведінки, особливостей управлінської культури іноетнічних представників, а з іншого, – не суперечили б соціальному характеру нації і загальнолюдським цінностям. Водночас керівник покликаний враховувати специфіку вияву етнічної самосвідомості індивіда-партнера чи підлеглого під час ділових взаємостосунків, утверджувати можливість адаптації і персоніфікації за умов національно неоднорідного гурту, розвивати навички і вміння конструктивно взаємодіяти з представниками різних етносів, народностей, націй.

Перспективність розвитку психології управління обумовлена також її зв'язками і з такими сферами-напрямами психологічної науки, як психологія праці, інженерна психологія, психологія кар'єри. Так, психологія управління, широко використовуючи досвід науковців із психології праці, розкриває перед виробниками, підприємцями, економістами способи і механізми підви-

щення ефективності спільної профдіяльності, оптимізує соціально-психологічний перебіг процесів управління і взаємодіювання. Разом з тим у психології управління, на відміну від психології праці, актуальними є не стільки питання глибини прийняття спеціалістом своєї професії, професійної орієнтації та відбору, а проблеми відповідності працівника окремої організації, добору людей у групі та їх поведінка стосовно структури й особливостей цієї групи-організації.

Психологія управління, спираючись на знання із інженерної психології, формує рекомендації, що дають змогу інтенсифікувати діяльність керівника у процесі прийняття управлінських рішень, оптимізувати функціональний зміст управлінської праці, виявити стійкі індивідуальні властивості, котрі характерні для окремого керівника. Використовуючи дані автономного наукового напряму, яким є психологія кар'єри, психологія управління може детально вивчати характер змін управлінського процесу у просторі і часі, психологічні механізми соціального зростання керівника в ієрархічній системі управління, формувати високопрофесійні управлінські кадри.

Отже, вивчення резервних можливостей міждисциплінарних зв'язків психології управління – один з перспективних напрямів її розвитку, диференціації та інтеграції у сфері сучасного гуманітарного знання.