

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

Україна засвоїла й переплавила у своїй суспільній свідомості, у своїй ментальності ряд рис та особливостей європейських та азіатських культур. Ці риси лише посилили своєрідність української ментальності, але не змогли кардинально вплинути на неї, а тим більше – змінити її.

Спробуємо спрогнозувати *майбутнє управлінських культур*.

Незважаючи на істотні відмінності між управлінськими культурами, в умовах інтернаціоналізації всіх сфер життя ця проблема поступово починає втрачати свою актуальність. Більше того, на думку багатьох авторів, поява в науковому обігу декількох різновидів управлінських культур була зумовлена необхідністю дати зрозумілі пояснення «економічного дива» японського, скандинавського, корейського зразків.

Сьогодні кожен із нас існує не тільки в національному духовному просторі, а й, загалом, у культурно-інформаційному полі людства. Ми відкрили для себе моделі існування інших народів. Це зумовило прискорення процесу конвергенції різних управлінських культур і становлення принципово нової управлінської культури. Між керівниками, які представляють різні управлінські моделі, відбувається взаємний обмін новими ідеями, найбільш продуктивними методами управління, сучасними організаційно-технічними формами й засобами управління.

Попри всі труднощі цього суперечливого процесу, важливо уникнути двох крайнощів. По-перше, замикання в рамках національно-етнічних підходів щодо вирішення актуальних проблем, абсолютизації явних переваг нашого менталітету, обожнювання й схиляння перед колишньою радянською управлінською культурою, підживлюваних гаслом, яке відомий поет виразив словами: «У советских — собственная гордость...».

По-друге, орієнтація винятково на зарубіжний управлінський досвід, що звеличується як джерело мудрості на всі випадки життя. Життя показує безперспективність сліпого перенесення та пристосування управлінських

рецептів, придатних для однієї країни, для однієї ситуації, до потреб і запитів іншої країни, іншої ситуації.

Важливо пам'ятати, що в кожного народу – своя особлива цінність. В американців – це успіх і запал молоді нації, у європейців – усталеність, стабільність життя, у японців – вірність традиціям, «японському духу». Наша надцінність – емоційне сприйняття навколишнього світу, всесвітньовідома «слов'янська душа» з її протиріччями й моральними шуканнями, життєва філософічність.

Актуальним завданням сучасної психології управління є доцільний відбір усього позитивного з радянської і зарубіжних управлінських культур. Надалі постає завдання поступово сформувати на цій основі власну управлінську культуру. Зробити це буде дуже непросто, оскільки елементи культури (у тому числі й управлінської) неможливо ввести, використовуючи закони, декрети, накази. Щоб утвердилося нове – спочатку в головах керівників, а потім і в їхніх щоденних вчинках – потрібен досить тривалий період.

1. Тенденції розвитку управлінської думки

На зламі століть у розвитку управлінської думки проявляються такі тенденції:

- *професіоналізація науки управління.* Завдяки виданню величезної кількості робіт з управління, поширенню програм навчання з менеджменту, узагальненню управлінського досвіду різних країн, широким міжнародним контактам учених управлінська мудрість усе більше стає надбанням усіх, хто її потребує;
- *практична спрямованість сучасного розвитку науки управління.* Управлінська думка все більше звертається до здорового глузду, простих істин, добре засвоєваних рецептів, доступних для розуміння й використання тими, хто несе нелегкий тягар управління чи обирає цей шлях;

- *орієнтація на кількісне збільшення, багатоскладовість управлінського апарату, посилення диференціації управлінської праці.* На сучасному етапі суспільного розвитку потреба в керівниках не зменшується, а, навпаки, збільшується.

- адміністративно-управлінських працівників у загальній чисельності зайнятих навіть в обробній промисловості США підвищилася з 15 % (кінець 50-х років ХХ ст.) до 30 % (середина 80-х). А в деяких фірмах ця частка сягає й 70-80 %. Не спостерігається помітних тенденцій до скорочення держапарату і в провідних країнах Заходу;

- *посилення технічної оснащеності та технологічне ускладнення управлінської праці.* Сучасна управлінська праця внаслідок широкого використання досягнень сучасної цивілізації (комп'ютери; різна оргтехніка; усілякі засоби обробки, передавання та нагромадження інформації; засоби, що дають змогу майже миттєво встановлювати зв'язок з найвіддаленішими точками світу, й ін.) став принципово іншим навіть порівняно з минулим десятиліттям.

- Дія цієї тенденції суперечлива. З одного боку, управлінська праця в результаті технологізації спростилася і стала оперативнішою, з іншого – це спричинило ускладнення діяльності керівника з огляду на ряд причин.

- Розвиток науково-технічного прогресу змушує приймати рішення в набагато коротші терміни, ніж раніше. Означився ряд серйозних психологічних проблем у взаєминах «людина – машина». Технологізація управлінської праці вимагає суворішого підходу до прийняття управлінських рішень, оскільки в умовах тісного взаємозв'язку між усіма ланками системи управління посилюються ризик і негативні наслідки неправильних рішень;

- *орієнтація на людину як на найвищу цінність в усьому процесі управління.* У центрі сучасних концепцій управління перебуває

людина. Вона розглядається як найвища цінність в організації. Виходячи із цього, усі системи управління націлені на пробудження різноманітних здібностей працівників для того, щоб задіяти їх максимальною мірою в процесі спільної діяльності, щоб людина прагнула до процвітання організації, у якій вона працює.

- З огляду на все це було розроблено різні моделі управління, головним для яких є те, що в центрі їхньої уваги перебуває людина. Такі моделі, попри всі розбіжності між ними, як правило, містять чотири взаємозалежних блоки: персонал організації, ретельний облік знань і здібностей працівників, стиль і культуру ділових взаємин в організації, довгострокові цілі розвитку організації.

- Управління як соціальний процес не в усьому підпорядковується дії інструкцій і формулярів, не завжди прогнозується. Крім формально встановленої посадової субординації, між членами організації існує найскладніша система неформальних зв'язків, соціальних залежностей і міжособистісних відносин.

- Під впливом особистісних факторів відбувається неконтрольований перерозподіл функцій керівництва, прав і посадових обов'язків, відповідальності та повноважень. Реальні функції, права й обов'язки конкретної особи можуть істотно відрізнятись від передбачених посадовими інструкціями. От чому заходи з раціоналізації управлінської діяльності не завжди приводять до успіху: не враховуються індивідуальні особливості працівників, психологічний аспект їхнього ставлення до начальства, підлеглих, до дорученої справи і, зрештою, до самих себе.

- Отже, сучасна наука управління послідовно змінює орієнтацію в напрямі соціологізації й психологізації. Нині пошук шляхів активізації людського фактора всередині організації та врахування соціально-психологічних особливостей персоналу визнано вирішальною умовою для підвищення ефективності спільної діяльності

будь-якої організації. Усе частіше підкреслюється необхідність багатосторонньої розробки психології управління як особливої, окремої галузі психологічної науки зі своїми об'єктом і предметом дослідження.

Глибокі зміни в суспільстві на межі ХХ і ХХІ ст. зумовили інтерес до соціального знання, увагу до проблем взаємозв'язку між суспільством і особистістю, керівником і підлеглим.

Серед дисциплін, що вивчають суспільство й суспільні відносини, не останнє місце посідає психологія управління. Вона покликана інтегрувати знання про психологічний зміст управлінських рішень.

Як уже було сказано, заходи з раціоналізації управлінської діяльності не завжди приводять до успіху, оскільки не враховуються індивідуальні особливості працівників, психологічний аспект їхнього ставлення до дорученої справи й до самих себе. Вивчити й врахувати ці проблеми в управлінській діяльності дає змогу психологія управління.

Термін «психологія управління» почав поширюватися в СРСР у 20-ті роки минулого століття. На II Всесоюзній конференції з наукової організації праці (НОП) (березень 1924 р.) одна з доповідей була повністю присвячена психології управління й пов'язаним з нею проблемам. Психологія управління була покликана вирішити два завдання: «підбір співробітників відповідно до виконуваних функцій і відповідно до їх індивідуальних особливостей; вплив на психіку працівників через стимулювання...»

У численних роботах з наукової організації праці (праці А. К. Гастева, В. В. Добриніна, П. М. Керженцева, С. С. Чахотіна й ін.), що вийшли у 20-30-х роках, містилося чимало цікавих підходів до вирішення психологічних проблем управління. Однак недостатній рівень розробленості цих проблем не дав психології управління можливості виділитися в самостійну сферу знань. У середині 60-х років усе більш активно стає взаємодія між психологічними знаннями та теорією і практикою управління.

Серед дослідників минулого одними з перших питання про необхідність розробки психології управління як науки поставили Є. Е. Вендров і Л. І. Уманський. Як основні аспекти психології управління виробництвом вони розглядали соціально-психологічні проблеми виробничих груп і колективів, психологію особистості та діяльності керівника, питання підготовки й підбору керівних кадрів тощо. Іншу точку зору висловив А. Г. Ковальов, включивши до сфери психології управління лише соціально-психологічну проблематику.

Психологія управління має два основні джерела свого виникнення й розвитку:

1) *потреби практики*. Особливістю сучасного етапу суспільного розвитку є те, що людина виступає і об'єктом, і суб'єктом управління. Це вимагає вивчення і врахування психічних да них про людину із цих двох точок зору;

2) *потреби розвитку психологічної науки*. Коли психологія пере йшла від феноменалістичного опису психічних явищ до безпо середнього вивчення механізмів психічного, то як першочергове постало завдання управління психічними процесами, станами, властивостями й у цілому діяльністю і поведінкою людини. Поступово в розділах про трудову діяльність виділилося само стійне питання про психологію управлінської діяльності. Розвиток психології управління відтоді відбувається за двома взаємозалеж ними напрямками — у надрах психології й у суміжних галузях знання. На межі ХХ і ХХІ ст. психологія управління переживає особливо інтенсивний розвиток, її ідеї і практичні рекомендації стають модним віянням. Саме в цей період з'явилася велика кількість книг із психолого-управлінської проблематики. Для цього періоду характерний ряд рис:

- *прикладний характер проблем, які досліджує психологія управління*. Більшість виданої в цей період літератури є, по суті справи, настільними посібниками для керівників різних рівнів;

• *інтеграція психолого-управлінського знання, що відбувається шляхом об'єднання досягнень різних галузей науки.*
Образно кажучи, своєрідне «свідоцтво про народження» психології управління ще тільки заповнюється, й у ньому зроблено лише перші записи; • *головний наголос робиться на розгляді особливостей управління*

у сфері бізнесу та ділових відносин, менше уваги приділяється іншим галузям знань. Є спроби звести психологію управління до психології менеджменту.

Наразі склалися дві точки зору на об'єкт психології управління. Так, відповідно до першої, її об'єктом є системи «людина – техніка» і «людина – людина», розглянуті з метою оптимізації управління цими системами (функціонально-структурний аналіз управлінської діяльності; інженерно-психологічний аналіз побудови й використання автоматизованих систем управління (АСУ); соціально-психологічний аналіз виробничих та управлінських колективів; взаємини людей у них; дослідження психології керівника, відносин між керівником і керованими, психологічних аспектів підбору й розміщення керівних кадрів, психолого-педагогічних питань підготовки кадрів керівників).

Відповідно до іншої точки зору, об'єктом психології управління може бути лише система «людина — людина», що розглядається також з метою оптимізації управління цією системою. Поряд із нею розглядається ще ряд підсистем: «особистість – група», «особистість – організація», «група – група», «група – організація», «організація – організація».

Що ж до предмета психології управління, тобто того, що саме вивчає ця наука, то в найбільш загальному вигляді він являє собою психологічні аспекти процесу керівництва різними видами спільної діяльності та міжособистісного спілкування в організаціях, тобто психологічні аспекти

управлінських відносин. Конкретний прояв предмета психології управління можна подати в таких *рівнях психолого-управлінської проблематики*:

1) психологічні аспекти діяльності керівника;

- психологічні особливості управлінської праці взагалі, її специфіка в різних сферах діяльності;

- психологічний аналіз особистості керівника, психологічні вимоги до особистісних якостей керівника;

- психологічні аспекти ухвалення управлінського рішення;

- індивідуальний стиль управління керівника та проблеми його коригування;

2) психологічні аспекти діяльності організації як суб'єкта та об'єкта управління:

- можливості використання психологічних факторів для вирішення управлінських завдань;

- закономірності формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації;

- закономірності формування оптимальних міжособистісних взаємин в організації, проблема психологічної сумісності;

- формальна та неформальна структури організації;

- мотивація праці членів організації;

- ціннісні орієнтації в організації, управління процесом їх формування;

3) психологічні аспекти взаємодії керівника з членами організації:

- проблеми створення й функціонування системи комунікації в процесі взаємодії;

- проблеми управлінського спілкування;

- оптимізація взаємин у ланці «керівник — підлеглий»;

- інформованість як фактор підвищення ефективності управління.

Для того, щоб вивчати ці проблеми й давати обґрунтовані наукові рекомендації, психологія управління має використовувати досягнення цілого ряду наук. Йдеться про активне застосування знань і даних різних галузей психологічної науки, серед яких – загальна, соціальна, педагогічна, інженерна психологія і психологія праці.

Поряд із цим психологія управління ґрунтується на відповідних знаннях, які є надбанням науки управління. Відзначимо також тісний зв'язок психології управління й соціології (особливо соціології організацій).

Загально визнаною є думка, що в сучасних умовах розгляд психологічних проблем управління неможливий без відповідного економічного контексту, тобто без використання знань економічної теорії, ергономіки, менеджменту, етики, культури і психології ділового спілкування і т. ін.

Отже психологія управління – це галузь психологічної науки, що поєднує досягнення різних наук у сфері вивчення психологічних аспектів процесу управління й спрямована на оптимізацію і підвищення ефективності цього процесу.