

УДК 005.32

Анализ психологии управления в организациях

Н.Ф. Балкова¹, М.С. Панова¹✉, А.П. Преображенский²

¹Колледж Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия

²Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

В статье обсуждаются проблемы активизации деятельности студентов в учебном заведении. Показаны предпосылки для формирования психологии управления, как науки. Отмечена роль руководителя в формировании необходимого морально-психологического климата внутри коллектива. Проведено рассмотрение характеристик социально-психологических методов управления. Даны предложения по борьбе со стрессами в коллективах организаций.

Ключевые слова: психология, управление, организация, руководитель, коллектив.

Analysis of Management Psychology in Organizations

N.F. Balkova¹, M.S. Panova¹✉, A.P. Preobrazhenskiy²

¹College of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

²Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

The article discusses the problems of activating students' activities in an educational institution. The prerequisites for the formation of management psychology as a science are shown. The role of the leader in the formation of the necessary moral and psychological climate within the team is noted. The characteristics of socio-psychological management methods are considered. Proposals are given for combating stress in the teams of organizations.

Keywords: psychology, management, organization, leader, team.

Для того, чтобы формировать решение тех задач, которые формируются в коллективе, требуется на уровне руководства реализовывать различные виды управленческой деятельности. С тем, чтобы компания работала в запланированных режимах, необходимо реализовать управленческие решения. Важно, чтобы руководители обращали внимание на ключевые вопросы:

- проведение координации работы исполнителей и отдельных подразделений;
- осуществление подготовки квалифицированных кадров;
- принятие решений относительно самых важных направлений деятельности организации.

Цель работы – исследование особенностей психологии управления в организации.

Предпосылки для формирования систем управления можно наблюдать еще в ходе анализа древних цивилизаций и трудов различных древних философов. Конфуций предлагал общество формировать на основе иерархической структуры. Сократ рассматривал возможности основываться на принципе системности управления. Македонским впервые был сформирован штаб, который обеспечивает выработку управленческих решений в виде коллегиального органа [1].

Тогда социальный психолог и руководитель в ходе рассмотрения различных исторических фактов могут отметить в античном мире психологические и технологические предпосылки для того, чтобы развивать соответствующие

управленческие функции. Некоторое сочетание коллегиального подхода и централизованных методов можно отметить в эпоху средневековья.

В период, который относится к раннему капитализму, исследователи трудовой теории стоимости указали, что необходимо ориентироваться на свободную конкуренцию. Еще они отмечали важность учета мотивации людей к тому, чтобы удовлетворять свои потребности и осуществлять обогащение. В это время появляются работы, в которых исследователями указывается, что в результатах труда производитель должен быть заинтересован. Кроме того, они отмечали, что работодатели должны стремиться к тому, чтобы на производстве создавались условия по соблюдению охраны труда.

Р. Оуэн рекомендовал в производстве опираться на принципы гуманизации. На ряде предприятий было проведено ограничение рабочего дня и улучшены условия труда. Кроме того, он исследовал особенности нравственности при взаимодействии сотрудников и руководителей [2]. Но только приблизительно через 100 лет его исследования получили теоретическое обоснование и практическую апробацию.

В конце 19 – начале 20 вв. происходит формирование первых научных школ, связанных с управлением. Среди достаточно выдающихся руководителей можно отметить: Т. Тоун, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Г. Эмерсон. Следует отметить, что в работах этих авторов не всегда уделялось должное внимание роли человеческого фактора. Постепенным образом, к середине 20 в. указанные вопросы серьезно прорабатываются [3].

Например, среди ярких представителей «школы человеческих отношений» был Э. Мено. В его исследованиях была показана необходимость учета влияния взаимоотношений в компании на мотивацию к труду. Это в конечном счете будет обеспечивать повышение производительности труда. То, что лидерские качества руководителя определяют стиль руководства, отмечал М. Фоллет.

Бурный рост психологических школ в управлении начинается с 30-х гг. 20 в. среди наиболее ярких их руководителей следует выделить В. Вундта, Дж. Уотсона, Л. Бизова, Ф. Дунаевского [4].

В течение последних 30 лет в психологии управления выделилось направление, связанное с построением методов вовлеченности персонала в трудовую деятельность. Оно формировалось в несколько этапов [5].

Первый этап относится к началу 90-х гг. 20 в. В нем понятие вовлеченности рассматривается в виде удовлетворения потребностей.

На следующем этапе (середина 90-х гг. 20 в.) были обозначены методики противостояния выгоранию, что позиционируется как вовлеченность.

Дальнейший этап (начало 2000-х гг.) связан с рассмотрением удовлетворенности и вовлеченности работников в виде идентичных понятий.

А. Саксом в рамках следующего этапа предложена многомерная модель, на базе которой в вовлеченности выделяются поведенческие, эмоциональные и познавательные составляющие [6].

В психологии управления можно отметить ряд особенностей, которые сформировались к настоящему времени:

– в некоторых случаях многие важные проблемы, связанные с реализацией управления, определяются с учетом того, что предмет управленческой науки рассматривается вместо понятий субъекта и объекта управления. В таких случаях не всегда можно те психологические задачи, которые интересуют исследователей, всегда определить однозначным образом. При этом степень однозначности управления будет зависеть именно от них [7];

– в определенных работах делается акцент в управленческом труде на те психологические процессы и явления, которые характерны для него. Но это не всегда дает возможности для того, чтобы обеспечить приведение к соответствующей системе управленческой деятельности руководителей. То есть, совокупность психологических проблем может быть определена лишь на основе анализа целостной системы управления;

– психологии управления уделяется мало внимания. То есть руководитель будет при таком подходе видеть в подчиненном лишь слепого исполнителя [8];

– в ряде случаев могут предлагаться готовые решения, которые для руководителей позиционируются как применимые для любых ситуаций. Такой поверхностный подход снижает эффективность работ, связанных с управлением;

– анализ различных работ показывает, что психология управления может рассматриваться в виде самостоятельной научной дисциплины.

В коллективе организации должен формироваться соответствующий социально-психологический климат. На него заметным образом оказывает влияние в компании социально-контактный компонент.

Результаты труда людей, обеспечение выполнения трудовых функций, определяются как межличностными отношениями, так и организационно-производственными условиями. В течение некоторого времени в организации происходит формирование некоторой системы отношений. Это определяет соответствующий психологический климат. Между сотрудниками должна быть положительная, а не отрицательная психологическая и физиологическая совместимость. То, насколько психологические резервы и в целом коллектив являются развитыми, определяется в значительной мере особенностями социально-психологического климата [9].

Важная роль в коллективе организации отводится руководителю. Используя соответствующую социометрическую методику, можно определить уровень его авторитета. Он рассматривается в качестве главного показателя. С другой стороны, может быть ситуация, когда авторитетом пользуется рядовой сотрудник, или осуществляется самоуправление, при этом руководитель этому не мешает [10]. То есть при оценке взаимоотношений руководителя и коллектива необходимо опираться на комплексный подход. В нем приемлемость руководителя оценивается на базе множества показателей.

Если рассматривается только формирующийся коллектив и коллектив, который считается уже основным, то исследования в них социально-психологического климата будут отличаться. В первом случае большое внимание обращается на психологическую совместимость вследствие того, что общение между сотрудниками осуществляется постоянным образом [11]. Во втором случае акцент делается на тех сотрудников, психологическая совместимость которых необходима с точки зрения поддержки связи между разными подразделениями и коллективами. Выявление подобных сотрудников проводится на основе интервью. На следующем шаге проводится выявление их контактов, что позволяет определить, какая будет взаимная приемлемость, соответствующая каждой из пар работников. Если ее значения будут низкими, то это будет оказывать существенное воздействие как на атмосферу внутри коллективов, так и на процессы взаимодействия между подразделениями.

То, насколько сотрудник, который работает в организации, будет себя с ней идентифицировать, также оказывает заметное влияние на общий социально-психологический климат. То есть, разные нормы, ценности, которые есть в коллективе компании, должны быть приняты отдельными индивидуумами.

При этом есть определенная опасность, когда сотрудник рассматривает свои цели как цели компании. Тогда существуют возможности для того, чтобы происходили различные виды хозяйственных злоупотреблений. Они вытекают из эгоистических характеристик руководителя.

Сплоченность может рассматриваться в виде некоторого компонента в социально-психологическом климате. Тогда среди некоторого числа альтернатив выбираются требуемые действия при едином поведении членов коллектива. Сотрудничество базируется на том, что разные работники, ориентируясь на общую цель, выполняют поставленные перед ними задачи.

Удовлетворенность условиями труда может анализироваться в виде определенной составляющей в социально-психологическом климате. Существует ее зависимость не только от того, какая ситуация в настоящее время в компании, но и от ожиданий трудового коллектива [12].

Выше было отмечено, что морально-психологический климат заметным образом влияет на характеристики производительности труда. То есть требуется вести непрерывный анализ руководителями настроений людей. Можно опираться на разные подходы, чтобы в трудовых коллективах осуществлять изучение психологического климата.

Требуется решать следующие задачи:

1. Между членами трудового коллектива анализируются различные виды взаимосвязей.
2. Дается оценка эффективности функционирования руководителей.
3. Проводится анализ стиля, в рамках которого работает руководитель.
4. Осуществляется определение взаимоотношений между работниками как по вертикали, так и по горизонтали.
5. Реализуется процесс выявления неформальных лидеров.

Для того, чтобы осуществить выработку рекомендаций руководителями необходимо в трудовом коллективе в ходе его формирования анализировать соответствующие социально-психологические факторы. Для это можно опираться на методы, связанные с анкетированием и интервьюированием. Кроме того, для практики весьма полезным является графический метод. На социограмме различными видами кривых могут быть изображены взаимосвязи в коллективе. Графическое изображение формируется на базе соответствующей социометрической таблицы, в которую заносятся результаты опроса.

Исходя из характеристик социограммы есть возможности для того, чтобы наметить пути улучшения социально-психологического климата коллектива, выявлять неформальных лидеров, оценить, насколько коллектив является сплоченным. Требуется осуществлять разработку анкет для сотрудников [13]. Результаты их анализа в дальнейшем применяются в методе групповых оценок. На его базе можно для личности определить степень развития отдельных их качеств.

При выставлении оценок в анкетах, параметры могут градуироваться следующим образом по баллам: 0 – нет развития, 1 – очень слабое развитие, 2 – слабое развитие, 3 – среднее развитие, 4 – сильное развитие, 5 – очень сильное развитие.

Рассмотрим характеристики социально-психологических методов управления.

Ключевой задачей является поддержка внутри организации соответствующего микроклимата, обеспечение корпоративной культуры. На базе этих методов для сотрудника работа представляется в виде осознанного долга с учетом того, что применяются соответствующие психологические приемы. Могут использоваться убеждения, личный пример, авторитет и др.

В психологических методах управления [14] можно отметить перспективные направления:

- применение методов, позволяющих вести обучение и профессиональный отбор;
- использование методик поддержки психологического побуждения;
- применение различных способов гуманизации труда;
- использование методов противодействия появления неформальных групп в организации.

В социальных методах воздействия следует указать такие перспективные направления:

- применение методов улучшения условий труда;
- повышение уровня жизни работников;
- использование подходов, направленных на управление карьерой работников.

Устойчивая работа предприятий, развитие творческих способностей сотрудников, самореализация личности возможны, когда руководители являются гибкими и правильным образом используют социально-психологические методы управления.

Когда сотрудники реализуют трудовую деятельность, то они могут столкнуться со стрессом [15]. Его основные причины, следующие:

- ограничения по индивидуальным действиям работника, плохой психологический климат;
- проблемы в семейной жизни, конкуренция между супругами;
- трудности в построении карьеры, неадекватность характеристик оценок работы;
- проблемы коммуникации, взаимодействия между коллегами, руководством;
- трудности в назначении ролей сотрудников, недостаток полномочий;
- проблемы обеспечения соответствующих условий труда.

Стрессы могут быть как объективные, так и вытекающие из характеристик сотрудников. Для того, чтобы организация функционировала устойчивым образом, необходимо, чтобы руководители в своей работе опирались на методы стресс-менеджмента.

На рабочих местах для борьбы со стрессом предлагается применять следующие подходы:

- оказание финансовой помощи;
- создание программ оказания медицинских услуг для работников;
- формирование условий для отдыха;
- создание условий для гибкого графика работы;
- мониторинг проблем, являющихся источниками стресса;
- планирование мероприятий, направленных на снижение стрессов;
- выделение различных уровней профилактики для борьбы со стрессами согласно методикам Л.Р. Мерфи [16].

Выводы. Проведен анализ подходов, связанных с психологией управления. Показаны возможности повышения эффективности работы организации с применением таких подходов. Отмечена роль руководителей, влияющих на формирование психологического конфликта внутри трудовых коллективов. Проведен анализ перспектив управления в условиях стресса.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов Д. Управление рабочей средой: недавние вызовы и будущие тенденции организационной психологии / Д. Иванов, Д. Подольский // Организационная психология. – 2021. – Т. 11, № 4. – С. 190–202.
2. Kasmī A. Educational Psychology for the Effective Management of Medical-Psycho-Pedagogical Centres: A Correlation Study / A. Kasmī, B. Touri // Education and Science Journal. – 2024. – Vol. 26, No. 7. – P. 142–159.
3. Васина Н.В. Основы психологии управления; стиль управления и его разновидности; основные черты стиля управления / Н.В. Васина, А.А. Муратова, Н.А. Андронников // Материалы 58-й студенческой научно-технической конференции инженерно-строительного института ТОГУ. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2018. – С. 100–103.
4. Эволюция психологии управления и современные тенденции в лидерстве и принятии решений / А.А. Сергеев, С.О. Гапон, М.А. Донец, В.М. Коробова // Управление экономикой, системами, процессами: сборник статей VII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 538–543.
5. Окунев Д.А. Управление человеческими ресурсами как объект изучения психологии / Д.А. Окунев // Научные исследования как основа инновационного развития общества: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2019. – С. 256–260.
6. Цой Е.В. Апгрейд личности лидера через управление психологией и физиологией человека / Е.В. Цой // Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и техники: сборник научных статей международной конференции. – Барнаул: Алтайский государственный университет, 2018. – С. 2633–2635.
7. Овчинников Н.К. Перспективы интеграции механизмов влияния как отрасли психологии управления в государственном и муниципальном управлении / Н.К. Овчинников, И.Н. Белогруд // Самоуправление. – 2019. – Т. 2, № 3 (116). – С. 209–212.
8. Тактарова С.В. Гармоничное управление организацией на основе синтеза современных подходов в управлении и психологии / С.В. Тактарова, Н.Ю. Артемова // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12, № 7. – С. 985–994.
9. Ковтун Е.А. Функции психологии управления / Е.А. Ковтун, Д.Э. Удалов // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – № 77–2. – С. 131–134.
10. Кушкарев М.С. Роль психологии в бизнесе и управлении / М.С. Кушкарев // Актуальные проблемы современной когнитивной науки: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2020. – С. 220–223.
11. Яструбенко О.А. Личность в психологии управления / О.А. Яструбенко, А.А. Халилова, Х.А. Шарбузова // Мировая наука. – 2020. – № 3 (36). – С. 593–597.
12. Старостенкова Т.А. Место и роль психологии управления в непрерывном профессиональном развитии организаторов здравоохранения / Т.А. Старостенкова, А.Н. Приходько, Э.Г. Санакоева // Медицинское образование и профессиональное развитие. – 2021. – Т. 12, № 3 (43). – С. 71–79.
13. Худяков Д.С. Влияние психологии управления на эффективность процессов ИТ-подразделения в ходе цифровой трансформации организации / Д.С. Худяков, С.И. Неизвестный // Вестник Академии знаний. – 2023. – № 4 (57). – С. 571–573.
14. Ященко Е.А. Компетентностный подход в психологии управления: история развития / Е.А. Ященко // Государственное управление и развитие России:

цивилизационные вызовы и национальные интересы: сборник статей Конференции ИГСУ РАНХиГС. – Москва: Научный консультант, 2024. – С. 576–582.

15. Серезкина Е.В. Управление стрессом на рабочем месте: организационный подход / Е.В. Серезкина // Российский журнал менеджмента. – 2019. – Т. 17, № 2. – С. 233–250.

16. Труфанова Т.А. Управление профессиональными стрессами: современные методы и подходы / Т.А. Труфанова // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – Т. 11, № 8. – С. 72–79.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Балкова Наиля Фатыховна, социальный педагог, медиатор, Колледж Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия.

e-mail: socped@vvt.ru

Панова Мария Сергеевна, педагог-психолог, Колледж Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия.

e-mail: 23-lee@mail.ru

Преображенский Андрей Петрович, доктор технических наук, профессор, Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия.

e-mail: app@vvt.ru