

Г. В. ДЬЯКОНОВ, канд. психол. наук, доц.
(Кировоградское отделение МАУП)

ДИАЛОГ — ПАРАДИГМА ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 81–83

Парадигма диалога представляет собой кардинальный подход — теоретический, методологический, эвристический, организационно-методический, который формируется в современной философии, культурологии, религиозно-духовной философии, экзистенциальной феноменологии, социологии. Сущностные особенности диалога пронизывают гуманистическую психологию и гуманистическую психотерапию как отечественную, так и зарубежную, и выявляют богатые возможности в различных сферах теоретической и практической психологии и психотерапии.

Большая часть исследований в области психологии диалога посвящена межличностному диалогу и внутреннему диалогу личности, а к исследованию проблем психологии управления и менеджмента диалогическая методология практически не применялась. Такая ситуация объясняется двумя главными причинами: реальным содержанием проблем психологии управления и менеджмента (на первый взгляд, далеким от логики и идеалов диалога) и неразработанностью диалогической методологии в психологии управления и менеджмента. Исходя из этого в настоящей работе исследуются возможности диалогического подхода, диалогической парадигмы в области психологии управления и менеджмента.

Диалог — это экзистенциальная встреча человека с человеком, в которой раскрывается подлинная и глубинная сущность каждого из них. **Диалог — это процесс и событие со-бытия, само-бытия и ино-бытия человека и других людей.** Категориальное, “диа-бытийное” определение диалога позволяет выделить пять основных плоскостей теоретико-методологического анализа диалогической архитектоники психологии управления и менеджмента и раскрыть ряд системно-диалогических характеристик психологии управления и менеджмента.

В плане “процесса” диалог выступает как разворачивание субъективной актуальности бытия в ситуативно-динамическом хронотопе “здесь и теперь”. Это существование характеризуется неопределенностью и свободой, динамичностью и спонтанностью, ситуативностью и самопротиворечивостью, проективностью и интродективностью, интерактивностью и рефлексивностью и др. В плоскости “процесса” психология управления и менеджмента изучает:

- закономерности, приемы, технологии управленческого общения и решения проблем;
- особенности и этапы управленческого влияния и взаимодействия руководителя-менеджера с сотрудниками;
- динамику производственного сотрудничества и конфронтации;
- динамику формирования групповых ценностей, взглядов, ориентаций и способов влияния на них;
- организационно-психологические особенности коллегиального принятия решений;
- некоторые технологии управленческо-менеджерской манипуляции коллективом и сотрудниками;
- специфические управленческо-менеджерские процессы (идентификация — индивидуация, поляризация — согласие, амбивалентность — противоречивость и др.).

Кроме того, в теории диалога существует ряд принципов и закономерностей, исследование которых в сфере управления и менеджмента может обогатить научно-практические представления о процессах и методах психологии управления и менеджмента (актуальность — интенциональность, аутентичность — идентичность, синхрония — диахрония, парадоксальность — катастрофичность, восходящие — нисходящие влияния и др.).

В плане “события” диалог рассматривается как субъективно-значимое, завершено-целостное взаимодействие-взаимопереживание, наполненное актуальным и перспективным жизненным смыслом. В событийности результируются итоги личностной активности руководителя-менеджера и/или коллектива сотрудников. В плоскости “события” психология управления и менеджмента может исследовать:

- природу и формы личностных и групповых изменений, этапы и формы движения руководителя-менеджера и/или группы по ступеням личностного или группового развития;
- закономерности изменения или формирования производственной группы;
- этапы и движения коллектива к высшим уровням эффективности, к подлинному состоянию “команды”;
- динамику становления некоторых традиций, ценностей, функциональных органов производственного коллектива, фирмы, предприятия.

В плане “со-бытия” диалог есть многогранный феномен психологии интерсубъектного взаимодействия, т. е. феномен общения и совместной деятельности. Диалогические взаимоотношения пронизаны верой в позитивное начало человека и человечества, они доброжелательны и доверительны, искренни и эмоционально-лично открыты, свободны от морально-ценностного оценивания и характеризуются безусловным принятием другого человека. В плоскости “со-бытия” психология управления и менеджмента может исследовать:

- процессы управления внутригрупповой интеграцией и дифференциацией;
- особенности формирования производственной группы как коллективного субъекта деятельности, стратегии и тактики деловых взаимоотношений;
- способы организации общения руководителя с подчиненными и в коллективе сотрудников предприятия;
- организация демократических форм со-управления и само-управления;
- зависимость стиля управленческой деятельности и стиля делового и личностного общения среди сотрудников;
- формирование технологий принятия группового решения;
- выдвижение лидеров, делегирование полномочий, соотношение манипулятивных и диалого-гуманистических стратегий управления и др.

В плане “само-бытия” диалог выступает как онтологическое условие возможности человечес-

кого существования и выражается в отношении к самому себе и собеседнику (партнеру, сотруднику) как к активному субъекту. В диалоге “Я проявляю и признаю себя и другого человека единственным, уникальным в этом мире, принимаю его как самоценность” само-бытийность каждого человека заключается в творческом характере его активности в мире и отношениях с людьми, а также в экзистенциальной полноте ответственности за свои действия, поступки, деяния. В плоскости “само-бытия” психология управления и менеджмента может изучать:

- психологические особенности личности руководителя или менеджера; стиль его управленческой деятельности, оценку профессиональных и деловых качеств менеджера;
- определение общих и специальных способностей к управленческой деятельности;
- стратегии построения деловой карьеры;
- формирование лидеров и активистов предприятия;
- психологические ценности и смысл управленческо-менеджерской деятельности;
- психологические основы саморегуляции и саморазвития руководителя и менеджера;
- выявление коммуникативных, организаторских, конструктивных способностей менеджера.

В плане “ино-бытия” диалог предстает со стороны потенциально-трансцендентных особенностей и закономерностей. В плоскости “ино-бытия”:

- зарождаются конструктивно-эвристические проекты и способы их воплощения;
- раскрываются глубинные потенциалы человеческого “со-бытия” и “само-бытия”;
- происходят фундаментальные и парадоксальные трансформации (бифуркации) субъектов производственной деятельности — руководителей, менеджеров, сотрудников, производственных групп и коллективов.

Пространство “ино-бытия” руководителя, менеджера или группы — это пространство свободы и самоактуализации, постижения своих ограничений и выхода за их пределы, обретения высших ценностей бытия в единении со своими сотрудниками и в контексте социально-человеческого всеединства. Конечно, эта сфера психологии управления и менеджмента является наименее исследованной, более того, проблематичным является сам по себе взгляд на деятельность руководителя и менеджера с данной точки зрения. К числу некоторых явлений в этой сфере можно отнести гуманистические тренинги само-

актуализации руководителей и менеджеров, формирование у них гуманистически-духовного мировоззрения. Впрочем, ясно, что почти любые стратегии ориентации процессов управления и менеджмента в трансцендентно-духовном направлении по сути противоположны традиционным ценностям и ориентациям производственного управления и менеджмента, ориентированным на продукт, эффект, а не на духовно-гуманистическое развитие.

Методический потенциал психологии диалога в психологии управления и менеджмента обусловлен тем, что диалогическое отношение к другому человеку и миру является изначально отношением реально-практическим, актуально-жизненным. Благодаря этому фундаментальному обстоятельству методический потенциал диалога в области психологии управления и менеджмента развивается как широкий спектр традиционных и нетрадиционных — диалогических — методов практического психологического исследования. К традиционным методам психологии управления и менеджмента относятся методы психологического наблюдения, экс-

перимента, диагностики, отбора кадров, проектирования деятельности, исследования и формирования профессионально-личностных качеств руководителя, менеджера, эффективного члена команды. В дополнение к традиционным методам объектно-позитивистского исследования можно разрабатывать новые диалогические методы, процедуры, технологии исследования и практического действия: диалогическое анкетирование, диалогическое тестирование, герменевтические методы, методы “мягкой”, “качественной” социологии, социально-гуманистических тренингов.

В методологическом плане, если исходить из представлений гуманистической психологии (Э. Фромм, А. Маслоу, К. Роджерс) и intersubjectно-диалогической ориентации в психологии (М. Бахтин, М. Бубер, Т. Флоренская, Г. Ковалев), можно выделить три парадигмы, три подхода в понимании психологии управления и менеджмента: рыночно-манипулятивный (объектный), инструментально-индивидуалистический (субъектный) и гуманистически-продуктивный (intersubjectный, диалогический).