

М. В. ВОЙТОВИЧ, наук. співроб.

(Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, м. Київ)

ДЕЯКІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ НАДАННЯ ПРАКТИЧНИМИ ПСИХОЛОГАМИ ДОПОМОГИ КЕРІВНИКАМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 6, с. 20–22

Розгляд питання про психотехнології надання практичними психологами допомоги керівникам організацій доцільно розпочати з визначення, що таке технологія взагалі, які існують основні види технологій, в яких галузях суспільного життя ці поняття використовуються, і далі вже розглядати поняття власне психологічних технологій як таких, що останнім часом широко застосовуються у практиці практичної та прикладної психології.

Отже, *технологія* — це 1) сукупність знань про способи та засоби проведення виробничих процесів [16, с. 393]; 2) сукупність виробничих методів і процесів у певній галузі виробництва, а також наукове описання способів виробництва [11]. Тобто технологія — це виражена система, за якою мета втілюється в конкретний різновид продукції або її складову.

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі у фундаментальній праці “Основи менеджменту” наводять таке визначення: *технологія* (technology) — це будь-який засіб перетворення вихідних матеріалів, будь-то люди чи фізичні матеріали, для одержання бажаної очікуваної продукції чи послуг [9, с. 94–99].

Л. Дейвіс, який писав про проектування робіт, пропонує широке тлумачення цього поняття: *технологія* — це поєднання кваліфікаційних навичок, устаткування, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, необхідних для здійснення бажаних перетворень у матеріалах, інформації чи людях [19].

Завдання й технології тісно пов'язані між собою. Виконання завдання передбачає використан-

ня конкретної технології як засобу перетворення матеріалу, що надходить на вхід, у форму на виході (рисунок).



Взаємозв'язок технології, завдань, структури і цілей організації

Як вважають Дж. Віланд і Р. Ульріх, “машини, устаткування й сировину, звичайно, можна розглядати як компоненти технології, але найзначущим компонентом, поза сумнівом, є процес, за допомогою якого вихідні матеріали (сировина) перетворюються в бажаний на виході продукт. По суті технологія є засобом, що дає змогу здійснити таке перетворення” [20, с. 78].

Крім відомих технологій роботи практичних психологів, наприклад у сфері освіти [1; 3–5; 10; 13; 15], у тому числі з керівниками та адміністрацією освітніх закладів, є також інші види технологій діяльності в системі “людина — людина”. Наприклад, у журналі “Вестник психосоціальної и коррекционно-реабилитационной работы” є рубрика “Психосоциальные технологии”, в якій до таких належать *дистантне консультування* (телефонне консультування та консультативне листування) [8].

Використовується поняття *психофізіологічної технології* (ПФТ). Психофізіологічна технологія дає змогу змінювати параметри процесу, що протікає в людині при збуджуючих факторах. Завдяки засвоєним психофізіологічним технологіям індивідуум здатний здійснювати самопрограмування на зміну тих чи інших якостей, блокувати себе від накопичення негативних емоцій, ефективно використовувати внутрішні ресурси, мотивувати себе і підлеглих на досягнення віддалених у часі цілей, здійснювати погляд з майбутнього [6]. І. А. Кузьмін пропонує п'ять технологій ефективного менеджменту, що розраховані на управління персоналом з боку вищих керівних ланок та управління шефом з боку його підлеглих, а саме: технологію постановки мети; технологію визначення стратегії досягнення та способу винагороди; технологію винагороди для новоприйнятих співробітників; технологію для "недбалих підлеглих"; технологію управління шефом.

До класу гуманітарних (людинознавчих) належать також *управлінські технології* як особливий різновид професійної діяльності [17].

Для досягнення вершин професіоналізму, згідно з Н. В. Кузьміною [7], необхідне опанування трьох груп продуктивних психолого-педагогічних технологій: дослідження; конструювання; взаємодії. Згодом ці технології адаптували до управлінської діяльності А. О. Деркач і О. П. Ситніков [2]. Автори довели, що підвищення потенційних можливостей колективної управлінської діяльності є реальним після опанування її суб'єктами у процесі активної соціально-психологічної підготовки засобів соціально-психологічного тренінгу.

В. Г. Панок психологічну технологію вважає основним елементом практичної психології [12] і дає таке її визначення, на яке ми у подальшому спиратимемося: *психологічна технологія* — це *цілісна методична система, що складається з трьох основних частин: діагностичної, інтерпретаційної (або пояснювальної) і корекційної*. Отже, психологічні технології мають поєднувати аналітичний і синтетичний підхід до особистості, суму знань і уявлень про елементи і структурні блоки у їх взаємозв'язку, з одного боку, і цілісне (синтетичне) бачення об'єкта корекційних впливів — з іншого.

На думку автора, розробка психологічної технології є, по суті, процесом *психологічного проектування*, що спрямований на розв'язання конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії із використанням знань і досвіду наукової та побутової психології. Вибір методу і вимог до нього у практиці застосування соціально-

психологічних знань має визначатися так, як у прикладних природничих науках, — *конкретним ситуаційним контекстом* [18, с. 308].

У статті "Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности" [14] В. І. Слободчиков пропонує дуже цікаву, на наш погляд, схему повної (нормативної) структури діяльності, що охоплює ресурси, потенціал, дію, умову, ціль відносно рівнів діяльнісних категорій. Автор дає і відповідне тлумачення: *ресурс* як сукупність джерел діяльності психологічно може розкриватися через потреби, тяги, інтенції, пристрасті, тобто через *здатки*; *потенціал* як упроваджений принцип співорганізації ресурсів — через установки, функціональні органи, смислові утворення, ціннісні орієнтації, тобто через уявлення про *обдарованість*; *дію* — через сукупність чуттєво-практичних, ідеальних, символічних, предметних та інших акцій; *умови* — як загальний соціокультурний простір можливих дій, як обстановка, ситуація, наявні обставини і перепони; *ціль* — як точка завершення процесу діяльності, що описується через сукупність результатів, станів, наслідків і продуктів діяльності. І тільки повна нормативна структура діяльності, конкретна структура виробничого циклу виявляє себе і як цілком конкретна технологія, і як вчення про засоби, підстави і способи вирішення завдань і досягнення певних цілей діяльності.

Тобто, орієнтуючись на подану вище схему, можна будувати технології діяльності практичних психологів організацій з надання психологічної допомоги керівникам з різних проблем життєдіяльності організацій.

Оскільки до **традиційних галузей організаційної психології** входять здебільшого такі, що безпосередньо пов'язані з працею керівників (наприклад, прийняття рішень; лідерство і керівництво; комунікації в організації; міжособистісні стосунки, конфлікти, організаційний клімат; організаційна культура тощо), то очевидно, що у площині цих галузей організаційної психології лежать також напрямки розробки і впровадження технологій надання практичними психологами допомоги керівникам організацій.

Отже, з аналізу розглянутого матеріалу можна зробити такі висновки щодо психотехнологій надання практичними психологами допомоги керівникам організацій:

1. Психотехнології надання практичними психологами допомоги керівникам організацій — це ситуаційно-орієнтовані системокомплекси методів, що складаються із трьох основних блоків: діагностичного, інтерпретаційного та ко-

- рекційного, які забезпечують ефективність основних видів діяльності психологів у конкретних обставинах життєдіяльності організації стосовно потреб і запитів керівників.
2. Психотехнології створюються для вирішення конкретного завдання, а в основі їх лежить чітка позиція автора-розробника.
 3. Психотехнологічні комплекси створюються відповідно до цільових установок керівників, що мають форму очікуваного результату.
 4. Функціонування психотехнологій надання допомоги керівникам передбачає взаємопов'язану діяльність психолога з керівником організації на договірній основі з урахуванням принципів спільної роботи (індивідуації, диференціації, оптимальної реалізації людських ресурсів, конструктивного спілкування тощо).
 5. Розроблені психотехнології повинні бути придатними для відтворення не тільки їх авторами, а й іншими психологами з гарантією досягнення запланованих результатів.



Література

1. Гончаренко С. У. Технологія навчання: Укр. пед. слов. — К.: Либідь, 1997.
2. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. — М.: Луч, 1993. — 72 с.
3. Дубровина И. В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства // Психол. наука и образование. — 1998. — № 2. — С. 5–10.
4. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе. Анализ зарубежного опыта. — М.: Знание, 1989. — 80 с.
5. Ключева Н. В. Технология работы психолога с учителем. — М.: ТЦ "Сфера", 2000. — 192 с.
6. Кузьмин И. А. Психотехнологии и эффективный менеджмент. — М.: Психол. шк. бизнеса, 1994. — 192 с.
7. Кузьмина Н. В. Основы вузовской педагогики. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. — 182 с.
8. Меновщиков В. Ю. Особенности дистантного консультирования // Вестн. психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. — 1997. — № 1. — С. 25–32.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
10. Овчарова Р. В. Технологии практического психолога образования: Учеб. пособие. — М.: ТЦ "Сфера", 2000. — 448 с.
11. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — М.: Госиздат, 1953. — 848 с.
12. Панок В. Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології // Пробл. розвиваючого навчання: Матер. I та II Міжнар. конф. / За ред. С. Д. Максименка. — К., 1997. — С. 344–351.
13. Педагогические технологии: что это такое и как их использовать в школе: Практико-ориентир. моногр. / Под ред. Т. И. Шамова, П. И. Третьякова. — М.; Тюмень, 1994. — 277 с.
14. Слободчиков В. И. Выявление и категориальный анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности // Вопр. психологии. — 2000. — № 2. — С. 42–52.
15. Смирнова Т. В. Анализ состояния учебного процесса и принятие адекватных управленческих решений // Психол. наука и образование. — 1997. — № 1. — С. 81–85.
16. Технология. Крат. слов. иностр. слов / Под ред. И. В. Лехина, Ф. Н. Петрова. — М.: Гос. изд-во иностр. и нац. слов., 1952.
17. Шепель В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера (управленческая гуманитарология). — М.: Финансы и статистика, 1992. — 240 с.
18. Шихирев П. Н. Современная социальная психология. — М.: ИП РАН; КСП+; Академ. проект, 1999. — 448 с.
19. Davis L. E. Job Satisfaction Research // The Post Industrial View, Industrial Relations. — 1971. — Vol. 10. — P. 176–193.
20. Wieland G. F., Ulrich R. A. Organisations: Behavior, Design, and Change. — Homewood, Ill.: Irwin, 1976.