

А. С. КОВАЛЬЧУК, науч. сотр.

(Институт психологии им. Г. С. Костюка АПН Украины, г. Киев)

## РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 4, с. 95–97

В нынешних экономических, социальных и политических условиях необходимость существенного подъема уровня психологической грамотности актуализируется не только для самых широких слоев населения, но и для отдельных слоев, групп, в том числе для профессионалов непсихологического профиля, что автоматически требует повышения уровня, с одной стороны, профессионального психологического образования и психологической науки в целом, с другой — эффективности процессов управления организациями.

Содержание деятельности школьного психолога или психологических служб по психологическому просвещению в средних и высших учебных заведениях достаточно подробно описано в работах [2; 3; 5].

Отмечая общие характерные особенности деятельности психолога-просветителя в учебных заведениях, авторы выделяют и существенные отличия в работе по психологическому просвещению в средней и высшей школе как по форме и методам, так и по целям и задачам. Анализ литературных данных позволяет говорить о некоторой закономерности: общее в деятельности по психологическому просвещению в различных организациях просвещения касается управленческого персонала, уровней управления, деятельности организации; в то же время специфика в деятельности психолога обнаруживается на уровне работы с отдельными группами или категориями в каждом конкретном учреждении.

В литературе достаточно широко представлены исследования психологических факторов, определяющих и влияющих на функционирова-

ние различных организаций. В то же время практически отсутствуют работы по проблемам психологического просвещения в коммерческих организациях.

Эффективность управления любой организацией в современных условиях в значительной мере зависит от уровня психологических знаний руководителя, направленных на обеспечение процесса управления.

Отметим особенности деятельности организации. В данном случае это не просто совместная деятельность людей, добровольно объединенных общими интересами или целями. Эта деятельность подчинена правилам конкретной организации, в которой работники выполняют совместную работу в соответствии с определенными требованиями и нормами правового, экономического и технического характера.

Правила, нормы, требования предполагают особые психологические отношения между людьми, которые существуют только в организации, т. е. в условиях, когда действия каждого сотрудника закреплены определенными нормами, подчинены определенному порядку и задачам данной организации.

Практическая психология экономики и бизнеса в основном связана с проблемами подбора и управления кадрами, обеспечения рекламной деятельности, изучения рынка товаров и услуг, ведения переговоров, с социально-психологическими тренингами персонала фирм.

Психологическое просвещение призвано обеспечить благоприятные условия для выполнения специалистами-профессионалами их основной деятельности, психологическую готовность к работе в организации и менеджменте, повысить

психологическую грамотность участников этого вида деятельности, создать необходимые предпосылки для эффективной работы организации.

В своей деятельности психолог-просветитель должен учитывать специфические особенности современной организации [1]:

- психологические предпосылки создания организации (внешние и внутренние функции организации; организация процесса работы; принципы постановки целей);
- психологические особенности управления (личностные характеристики руководителя; стиль управленческой деятельности; управление инновациями);
- социально-психологическую структуру организации (тип структуры; наличие формальных и неформальных групп; характер конфликтов);
- психологические характеристики персонала (профессиональные и личностные качества сотрудников);
- имидж организации.

К важным психологическим проблемам управления, детерминирующим многие недостатки, трудности и проблемы в деятельности менеджеров [4], можно отнести:

- понимание природы управленческих процессов;
- четкое представление об ответственности менеджера и ее распределение по уровням ответственности;
- умение руководителя общаться, устно и письменно выражать свои мысли, выступать перед коллективом, влиять на подчиненных;
- оптимизация коммуникативных возможностей личности, необходимых для организации продуктивного взаимодействия с другими людьми в практической деятельности и межличностных отношениях; согласование интересов всех участников процесса функционирования организации.

Указанные общие предпосылки и проблемы психологии управления в целом и психологическое содержание индивидуальных особенностей руководителя и сотрудников организации, их влияние на эффективность деятельности организации носят общий характер, т. е. они присущи и учебным заведениям.

Все это позволяет нам определить *общие задачи деятельности психолога*, психологической службы по психологическому просвещению в любой организации:

- повышать общий уровень психологических знаний сотрудников организации; знакомить их с новейшими достижениями психологических исследований;

- обеспечивать интерес сотрудников организации к психологическим знаниям, расширять их понимание возможностей психолога и социально-психологических служб для решения проблем данной организации; помогать ориентироваться в постановке вопроса при обращении к психологу;
- повышать психологическую компетентность и культуру в целом с целью совершенствования их возможностей самостоятельно разрешать собственные проблемы и конфликты, возникающие в организации и семье;
- повышать общий психологический уровень знаний и культуру руководителей организации с целью улучшения управления организацией, повышения эффективности деятельности сотрудников и организации в целом; совершенствования взаимоотношений в коллективе и самосовершенствования.

Как и в рассматриваемом нами случае учебных заведений, в деятельности психолога-просветителя в какой-либо другой организации существуют определенные аспекты, связанные с проблемами определенных групп и категорий данной организации, со спецификой структуры, задач, деятельности организации, с проблемами управления и т. д. *Специфические задачи* психологического просвещения в данной конкретной организации должны быть сформулированы с учетом всех этих особенностей.

Межличностные отношения в организации мы условно делим на два вида: "горизонтальные" и "вертикальные", т. е. в соответствии с горизонтальной и вертикальной структурой системы управления.

Исходя из этого психологическое просвещение оказывает помощь в разрешении "*горизонтальных проблем*": профессионал — в группе профессионалов организации; сотрудник — в коллективе производственного подразделения организации; неформальная психологическая группа — в коллективе организации и т. п.; "*вертикальных проблем*": личность — руководитель; начальник — группа подчиненных; сотрудник, руководитель низшего звена — сотрудник, руководитель высшего звена управления и т. д.

Рассматривая общую стратегическую направленность деятельности психолога по психологическому просвещению, можно предложить следующую классификацию видов просвещения в организации: учебно-ориентированное; социально-ориентированное; проблемно-ориентированное.

*Учебно-ориентированное просвещение.* Цель — повысить общий уровень психологических зна-

ний среди населения, т. е. работников любой организации независимо от их служебного положения, вида или характера деятельности.

*Социально-ориентированное просвещение* имеет четкую социальную направленность на повышение психологических знаний среди определенных групп в организации и содействует разрешению проблем типа: Я — среди людей; Я как профессионал — среди профессионалов; Я — член группы, общества; группа — в обществе и т. д.

*Проблемно-ориентированное просвещение* направлено на разъяснение руководителям, членам коллектива возможностей психологии при разрешении определенных организационных проблем, служит для формирования психологической компетентности руководителей и сотрудников по проблемам управления.

Методы и формы проведения психологического просвещения зависят от выбранной психологом стратегии просвещения.



## Литература

1. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі: Навч. посіб. — К.: Лібра, 1998. — 270 с.
2. Дубровина И. В. Школьная психологическая служба: Вопр. теории и практики. — М.: Педагогика, 1991. — 232 с.
3. Кісарчук З. Просвітницька і профілактична робота // Основи практичної психології: Підруч. / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін. — К.: Либідь, 1999. — С. 256–266.
4. Коломинский Н. Л. Теоретико-методологические и методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: Сб. науч. тр. Прил. к журн. "Персонал". — 2000. — №3 (8). — С. 7–10.
5. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии / Под ред. М. К. Тутушкиной. — СПб.: Дидактика Плюс, 1998. — 348 с.