

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАНЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: МЕНЕДЖМЕНТ КАФЕДРИ

Вінницького національного технічного університету, Факультет менеджменту.

Анотація

У статті розглядається роль психологічних знань в управлінні організацією, їх вплив на формування освітнього змісту підготовки менеджерів та вироблення рекомендацій щодо формування освітнього змісту психологічної підготовки менеджерів.

Ключові слова: компетентність менеджера, психологічна культура менеджера, управління працею, управління людьми, управління організацією.

Abstract

The paper considers the role of psychological knowledge in managing the organization, their influence upon the formation of the educational content for training managers and development of recommendations for the formation of the educational content for psychological training of managers.

Keywords: competence of managers, psychological culture of manager, management of labor, human resource management, management of organization.

Економічна трансформація України, її якість та швидкість вимагають зміни парадигми підготовки управлінських кадрів, яка не відповідає сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту. На даний час існує потреба в підготовці менеджерів, керівників високого професійного рівня, здатних розвивати бізнесові стосунки та стосунки в організаціях на цивілізованій основі, яка, значною мірою, визначається психологічною компетентністю менеджера.

Аналіз теорії та практики управлінської діяльності в організаціях дає можливість зробити висновок, що компетентність менеджера є системним явищем і визначається сукупністю таких його складових: знання, уміння, навички у сфері управлінської діяльності та відповідній виробничій сфері; професійні знання; етична культура; психологічна культура. Особливого значення в сучасному менеджменті набуває психологічна (особистісна) складова компетентності менеджера.

Відомий менеджер ХХ століття Лі Якокка ключовим постулатом мистецтва управління визначив такий: "Уміння контактувати з людьми - це все і вся" [1,411]. Інший, не менш відомий менеджер Джек Уелч, який понад 20 років (до 2001 р.) очолював компанію "Дженерал електрик", акцентує увагу на такому аспекті діяльності менеджера: "У новому тисячолітті, сповненому жорсткої конкуренції, необхідно вести людей до цілі, не командуючи ними, а запалюючи, надихаючи їх"[2,57].

Спробою системного підходу до зміни парадигми менеджменту в організації є розвиток теорії "5 рівня управління", яка основою розвитку (перетворень) в організації визначає не корпоративну стратегію розвитку, що характерно для 4 рівня управління, зокрема для концепції "управління за метою" Пітера Друкера, а підбір команди, що вимагає поєднання психологічних та етичних принципів [3,159].

Психологічна культура менеджера включає в себе знання психологічних закономірностей розвитку та прояв психіки особистості, психологічних аспектів спілкування та взаємодії в різних соціальних групах, знання психології управління, а також уміння використовувати набуті знання.

Домінуюча роль у підготовці менеджерів в Україні належить вищим навчальним закладам. Ефективність формування професійної компетентності менеджера у вищому навчальному закладі в значній мірі залежить від наявності у плані підготовки психологічних дисциплін; відповідного, сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту, змісту навчальних програм дисциплін, професійних знань та навичок викладачів кафедри у своїй діяльності.

Розвиток психологічної компетентності на основі вивчення психологічних дисциплін обмежується вивченням дисципліни "Психологія". Зміст таких дотичних до психології дисциплін як "менеджмент", "менеджмент організацій", "управління персоналом", "кадровий менеджмент", "організація праці менеджера" часто носить структурно-технократичний характер. В значній мірі це обумовлено тим, що при визначенні поняття "менеджмент" практично ігнорується така його сутнісна та змістовна сторона визначення: "менеджмент - це управління людьми".

Не зовсім визначеною є роль етичної та психологічної складових. В багатьох випадках дані аспекти просто ігноруються, особливо в інженерно-технічній діяльності. Все це засвідчує суцільно технічний підхід до поняття професіоналізму (професійної компетентності), недостатню увагу ціннісним, особистісним, психологічним засадам професійної діяльності людини та її життєдіяльності в цілому.

Наведемо приклад та проаналізуємо, з точки зору ролі в їх структурі етичних та психологічних засад, деякі професії.

Так, в діяльності програміста, будівельника, енергетика, механіка етична, а особливо психологічна складова, не відіграють відносно домінуючого значення. Хоча будь-який вид професійної діяльності має в особі етичну складову – на що результати професійної діяльності спрямовані або можуть бути спрямовані – на реалізацію ідеї добра чи зла, результати діяльності наносять шкоду здоров'ю людини, ведуть до екологічних проблем, можуть призвести до загибелі людей та ін. Відносна некоммуникативність цих професій може говорити про не домінантність також психологічної складової.

Інший підхід до аналізу таких професій як поліцейський, лікар, суддя. В них важливим елементом професіоналізму, окрім виробничої складової, постає моральність людини. Психологічний чинник професіоналізму у даних професій, за деяким виключенням (лікар-психотерапевт, поліцейський-слідчий), відносно не є домінантним, хоча бачимо зростання його ролі.

Зовсім іншу ситуацію бачимо в професіях викладача, вихователя, професій, в основі яких взаємодія з клієнтами (студенти, бізнес, банківська діяльність, торгівля та ін.), управлінська діяльність (діяльність менеджера) та ін. У цих сферах професійної діяльності професіональна компетентність визначається сукупність всіх складових – професійно-виробничої, етичної, психологічної.

Показником ставлення до психологічних основ діяльності менеджера, викладача є те, що психологічні дисципліни в плані підготовки менеджерів є складовою "дисциплін за вибором" і "гуманітарних дисциплін за вибором".

Ефективність підготовки управлінських кадрів в значній мірі залежить від змісту дисциплін. Так, вивчення студентами вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку менеджерів, таких дисциплін як "Організація праці менеджера", "Кадровий менеджмент", "Управління персоналом", "Психологія управління в організації", сприятиме формуванню в майбутніх спеціалістів психологічних компетентностей управлінської діяльності в різних сферах організаційного середовища та організації загалом, уміння застосовувати сучасне мислення до аналізу конкретних ситуацій в управлінні, зможе вивести якість підготовки менеджерських кадрів на рівні сьогоденних вимог.

Але, аналіз наукової літератури засвідчує, що означення сутності та змісту "Психології управління в організації" ще не набуло системного, чіткого характеру.

Дослідження психологічних аспектів менеджменту організацій в західних та вітчизняних науках має різне структурне та змістовне оформлення. На Заході цей напрямок психології має переважно три складові, пов'язані з вивченням в організаціях психологічних проблем праці, діяльності персоналу та розвитку організації як єдиного цілого, які об'єднані у цілісну систему. У нас цей напрямок має лише дві складові (психологію праці та психологію управління), що розвивалися переважно окремо і практично не супроводжувалися аналізом організації як спеціального соціального утворення.

У вітчизняних дослідженнях, на відміну від західних, виявляються переважно такі тенденції дослідження психології управління [4,65]:

- управління розглядається поза його зв'язком із певним соціальним утворенням (організацією), в якому воно здійснюється, тобто його ніби виривають з певного соціального контексту;

- управління розглядається лише як управління персоналом і практично не має стосунку до управління організацією в цілому;

- управління розглядається з позицій суб'єкта управління (керівника), тобто як однобічний процес, без урахування аналізу об'єкта управління як складової цього процесу.

Внаслідок цього, звужується коло проблем, істотних аналізу управлінського процесу, й певною мірою знижується ефективність її досліджень.

Необхідність міжнародної інтеграції України та значні теоретичні та практичні досягнення в сфері психології управління західних країн, ставить перед вітчизняною теорією та практикою менеджменту питання врахування зарубіжних структурних та змістовних підходів до означення сутності та змісту питання управління в організації. Проте, перехід на західні методологічні підходи до психології управління вимагає змін у свідомості вчених та практиків, а також відповідного наукового та методичного забезпечення.

Тому, доповнюючи думки відомого вітчизняного дослідника в сфері організаційної психології Л.М. Карамушка, який акцентує увагу на необхідності пошуку "компромисних" варіантів розв'язання проблеми на цьому етапі поєднання західних та вітчизняних підходів до психології управління можемо здійснювати у межах одного напрямку - "психологія управління в організації", при структурному та змістовному її наповненні трьома складовими західного підходу до менеджменту - управління працею, управління людьми, управління організацією, як єдиного цілого, які об'єднані у цілісну систему [4,65].

Психологія управління в організації, може містити такі структурні елементи: теоретико-методологічні засади психології управління в організації; управління працею; управління людьми; управління організацією.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що роль психологічних знань в сфері менеджменту та бізнесу засвідчують що психологія є однією з важливих компонентів формування компетентності менеджера.

Ефективність формування професійної компетентності менеджера у вищому навчальному закладі в значній мірі залежить від професійної готовності викладацького складу, наявності у планах підготовки нормативних та вибіркових дисциплін; відповідного, сучасним вимогам розвитку бізнесу та менеджменту, змісту навчальних програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: підручник / М. М. Мартиненко – К. Каравела, 2005. – 496 с.
2. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посібник / Г.Л. Чайка – К. : Знання, 2005. – 442 с.
3. Коллінз Дж. От хорошего к великому / Коллінз Дж. – Санктпетербург, 2004. – 304 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджера: навч. посібник / Л.М. Карамушка – К: Либидь, 2004. – 424 с.
5. Лесько О.Й. Етика ділових відносин: навч. посібник / Лесько О.Й., Прищак М.Д., Залюбівська О.Б., Рузакова Г.Г. Вінниця: ВНТУ, 2011. – 320 с.
6. Прищак М.Д. Психологія управління в організації: навч. посібник / М.Д.Прищак, О.Й.Лесько– Вінниця,2013. – 141 с.
7. Прищак М.Д. Етичні та психологічні засади формування компетентності менеджера: навч. посібник / М.Д.Прищак, О.Й.Лесько– Вісник ВПІ. – 2012. – №5 –С.136 –140.
8. Бандурка А. М. Психология управления /Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков: Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
9. Адизес И.К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует/ Адизес И.К. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 464 с.
10. Утлик Э.П. Личность в психологии и в менеджменте: учеб. пособие / Утлик Э.П. – М. : ГУУ, 2003. – 227 с.

Лесько Олександр Йосипович, к.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету, Вінниця.