

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ

М. Д. Прищак, к. пед. н., доц., доц. каф. ФГН ВНТУ, Україна
О. Й. Лесько, к. екон. н., доц., проф. каф. ЕПОМ ВНТУ, Україна

Практика соціально-економічного розвитку України початку ХХІ ст., орієнтація на взаємодію з міжнародним співтовариством, зокрема в економічній сфері, проблеми глобалізації вимагають зміни парадигми підготовки управлінських кадрів, яка в Україні 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 державного стандарту (навчальних планів) підготовки менеджерів в Україні засвідчує домінування класичної (тейлорівської, веберевської) моделі означення поняття компетентності менеджера. Зокрема, розвиток психологічної компетентності на основі вивчення психологічних дисциплін обмежується вивченням дисципліни “Психологія”, яка нарешті введена як нормативна дисципліна, але обсяг годин відведений для її засвоєння є яскравим прикладом недооцінки ролі психологічних факторів діяльності менеджера. Показником ставлення до психологічних основ діяльності менеджера є те, що психологічні дисципліни в плані підготовки менеджерів є складовою “дисциплін за вибором” і “гуманітарних дисциплін за вибором”.

Зміст таких дотичних до психології та етики дисциплін як “менеджмент”, “менеджмент організацій”, “управління персоналом”, “кадровий менеджмент”, “організація праці менеджера” носять технократичний характер, а акцент на їх особистісних (психологічних) складових має формальний характер. Значною мірою це зумовлено тим, що при визначенні поняття “менеджмент” практично ігнорується така його сутнісна та змістовна сторона визначення: “менеджмент – це управління людьми”. Технократичний підхід означає мінімізацію особистісного і навіть психологічного фактора.

Тому, в сучасному менеджменті активно розвивається особистісний підхід, який базується на максимальному врахуванні закономірностей особистості і міжособистісних відносин. Але, процес визначення сутності та змісту особистісного підходу ще далекий до завершення.

З початку ХХІ ст. проблема психологічних (особистісних) засад компетентності менеджера в Україні досліджувалася в працях А. Бандурки [1], О. Власова [2], О. Орбан-Лембрик [3], С. Ходаківського [4] та ін.

Недостатньо вивченим в теорії вітчизняного менеджменту є питання змісту освітньої підготовки менеджера та змісту психологічної підготовки

менеджера зокрема. Спробу обґрунтування освітнього змісту психологічної підготовки менеджера зроблено у працях Л. Карамушки [5; 6].

Психологічна культура менеджера, яка є важливою компонентою професійної компетентності менеджера, включає в себе знання психологічних закономірностей розвитку та проявів психіки особистості, психологічних аспектів спілкування та взаємодії в різних соціальних групах, знання психології управління, а також уміння використовувати набуті знання.

Ефективність підготовки управлінських кадрів значною мірою залежить від змісту дисциплін. Так, вивчення студентами вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку менеджерів, такої дисципліни як “Психологія управління в організації”, сприятиме формуванню в майбутніх спеціалістів психологічних компетентностей управлінської діяльності в різних сферах організаційного середовища та організації загалом, уміння застосовувати принципи сучасного управлінського мислення до аналізу конкретних ситуацій в управлінні, зможе вивести якість підготовки менеджерських кадрів на рівень сучасних 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 західній та вітчизняній 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 [6, с. 61]. 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 [6, с. 65]:

- управління розглядається поза його зв’язком із певним соціальним утворенням (організацією), в якому воно здійснюється, тобто його ніби виринають 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 одnobічний процес, без урахування аналізу об’єкта управління як складової цього процесу.

Внаслідок цього, звужується коло проблем, істотних для аналізу управлінського процесу, й певною мірою знижується, на наш погляд, ефективність досліджень їх.

Відмінності у *структурному оформленні*, на наш погляд, обумовлюються також різними підходами у визначенні предмета дослідження, що їх застосовують на Заході й у нас. Так, термін “організація”, який є одним із ключових у дослідженнях західних учених, у нас, за винятком останніх років, практично не використовувався. Здебільшого використовувався термін

“трудовий колектив”, який, при певній подібності, несе в собі інше сутнісне та змістовне наповнення ніж термін “організація”.

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. В цьому плані, на думку В. Кагана, термін “організаційна психологія” слід сприймати не як американізм, а як свідчення нового ставлення до управління [6, с. 66]. Проте, перехід на західні методологічні підходи до психології управління вимагає змін у свідомості вчених та практиків, а також відповідного наукового та методичного забезпечення – на що потрібен час.

Тому, доповнюючи думки відомого вітчизняного дослідника в сфері організаційної психології Л. Карамушка [6, с. 65], який акцентує увагу на необхідності пошуку “компромісних” варіантів розв’язання проблеми на цьому етапі, на нашу думку, поєднання західних та вітчизняних підходів до психології управління ми можемо здійснювати в межах одного напрямку – “психологія управління в організації”, при *структурному та змістовному* її наповненні трьома складовими західного підходу до менеджменту – управління працею, управління людьми та управління організацією як єдиного цілого, які об’єднані у цілісну систему.

Як навчальна дисципліна, психологія управління в організаціях, може містити, на нашу думку, такі *структурні елементи*: теоретико-методологічні засади психології управління в організації; психологія управління працею; психологія управління людьми; психологія управління організацією [7; 8].

Література

1. Бандурка А. М. Психология управления / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.
2. Ходаківський Є. І. Психологія управління : навч. посібник / Ходаківський Є. І, Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. - К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 608 с.
3. Организационная психология / под ред. П. К. Власова, С. А. Маничева, Г. В. Суходольского. – СПб. : Изд-во С.-Петербургского ун-та; Харьков : Изд-во “Гуманитарный центр”, 2008. – 480 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління: монографія / Орбан-Лембрик Л. Е. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.
5. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Карамушка Л. М. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
6. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
7. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – Вінниця, 2013. – 141 с.
8. Прищак М. Д. Етичні та психологічні засади формування компетентності менеджера М. Д., Прищак, О. Й. Лесько. Вісник ВПІ