

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ

Каткова Тетяна Анатоліївна

*магістр психології, старший викладач кафедри психології
Мелітопольського державного педагогічного університету*

*імені Богдана Хмельницького
м. Мелітополь, Запорізька область, Україна*

У статті проаналізовано особливості стосунків керівників з підлеглими, а також соціальні та психологічні фактори які впливають на продуктивність праці при достатньо добре організованій роботі.

Ключові слова: *взаємовідносини, група, колективні настрої, планування, традиції.*

Однією з основних проблем психології управління є проблема управлінської ефективності. Не просто управляти, а управляти ефективно, отримуючи високий результат при мінімумі витрат сил, енергії, часу і грошей – таким є соціальне замовлення. Ефективність управління залежить від чіткого співвідношення інтересів суб'єкта та об'єкта управління, деталізації цілей за рівнями та видами. Необхідно також забезпечити реальність впливу суб'єкта на об'єкт; передбачити шляхи реалізації спільних інтересів через індивідуальні; встановити відповідність між рівнем розвитку суб'єкта та об'єкта управління, ініціювати зацікавленість об'єктів управління (виконавчих структур) в досягненні поставленої перед ними мети.

Мета управління, з точки зору суб'єкта, – це максимально ефективне досягнення результату об'єктом, а з точки зору об'єкта – це бажаний результат його функціонування, отриманий шляхом вирішення поставлених керівництвом задач. Прогноз в управлінні – це передбачення суб'єктом кінцевого результату роботи системи в майбутньому, побудова образу мети та засобів, необхідних для її досягнення. Високі здібності до прогнозування – найважливіша якість керівника, яке забезпечує оптимальну стратегію дій – вибір цілей і способів їх досягнення, розпізнавання можливих негативних наслідків.

Планування – це початок і основа управлінської діяльності. Готові плани показують, що, як, коли і ким буде виконано. Планування передбачає розгляд минулого розвитку, аналіз реальної ситуації і постановку реальних завдань на майбутнє. Облік цих процесів є одним з найбільш важливих і актуальних в сучасній управлінській діяльності. Усередині кожної формальної організації існують формальні та неформальні колективи. Останні створюються стихійно. Існує складне переплетіння формальних та неформальних груп, що сильно впливає на якість і ефективність діяльності.

За визначенням Марвіна Шоу, група – це двоє та більше осіб, які взаємодіють між собою таким чином, що кожна особа здійснює вплив на конкретних людей і одночасно перебуває під впливом інших осіб. Організація будь-якого розміру складається з кількох груп [2, с. 12-13].

Взаємовідносини – це специфічна мережа духовних зв'язків, які об'єднують членів колективу. Ставлення має складну психологічну структуру і містить в собі компоненти: пізнавальні, емоційно-оціночні, мотиваційні та виконавчі [1].

Взаємини в колективі представлені як взаємини між начальником і підлеглими, між рівними по положенню членами, яких об'єднує спільна діяльність відповідно до організаційної структури колективу.

У психології існує багато модифікацій соціометричних досліджень, за допомогою яких можна досить швидко отримати інформацію про структуру і ступеня розвитку колективу. За допомогою анкет, бесід, спостережень можна реєструвати, наприклад, взаємні симпатії, антипатії, ступінь поваги між членами колективу. Взаємовідносини між членами колективу відображаються схематично за допомогою соціограма.

Досить цікаво простежити погляд на психологію управління лідера поведінкової психології Джона Уотсона. Згідно з Уотсоном, маніпулюючи зовнішніми подразниками, можна «виготовити» людину будь-якого складу, з будь-яким типом і стандартом поведінки. Джон Уотсон заперечував значення не тільки природжених властивостей, але й свої політичні переконання

особистості, всіх установок і відносин – всієї багатогранності її внутрішнього життя.

Колективні настрої – це окремий випадок загальних переживань, які на час оволоділи всім колективом (або більшої його частиною). Колективний настрої, на відміну від групового, тісніше пов'язан з чітко визначеною метою діяльності колективу, більше піддається соціально-психологічній регуляції [4].

В основі колективного настрою лежить емоція (позитивна чи негативна). Звідси високий динамізм в ході зміни настроїв соціальних груп. Настрої в найкоротший термін, майже миттєво, можуть змінитися докорінно, вони можуть швидко перерости в дію, переходити з свідомих в несвідомі, з прихованих форм в неприховані. Настрої колективу містять в собі велику рушійну силу, швидко поширюються в колективі. Особистість має реальні можливості свідомого і науково обґрунтованого управління настроєм колективу. Особливо необхідно пам'ятати, що денний настрої визначається настроєм, який сформований в ранкові години, тому з самого ранку керівник повинен налаштувати людей на справу оптимістично, показувати особистий приклад позитивного настрою [3].

Традиції – це колективні або групові дії, відносини, звички, виконання яких стало потребою. Велика кількість традицій виконують роль соціально-психологічних регуляторів, стимуляторів внутрішньо-колективного спілкування, які пов'язують особистість з колективом. Існують традиції, які функціонують порівняно невеликий час, є традиції, які передаються з покоління в покоління.

У період перебудови молоді української держави, становлення національної свідомості, особливу роль відіграють національні традиції, які знайомлять з менталітетом українського народу, розвивають любов до своєї Батьківщини. Позитивні традиції колективу, розвинені і підтримані керівником, сприяють його згуртованості, підтримують прагнення колективу домагатися високих успіхів у службі. Таким чином, всі компоненти психології колективу повинні бути підпорядковані особистості керівника, який на науковій основі

може керувати ними. Всі рішення керівника повинні бути психологічно вивірені, мобілізує підлеглих на виконання поставлених завдань. Керівники виявляються не готовими до професійного спілкування з підлеглими, формулювати розпорядження таким чином, щоб підлеглі не тільки розуміли, а головне – виконували розпорядження свого керівника. Якщо керівник хоче, щоб підлеглий виконав завдання добровільно, то для цього останній повинен не тільки зрозуміти, чого від нього хочуть, але і прийняти, внутрішньо погодитися з точкою зору керівника.

Практично будь-яку справу можна виконати погано, задовільно, добре і відмінно. Коли ми робимо що-небудь без бажання або тим більше проти бажання, то робимо не обов'язково погано, але і не відмінно. Тому що робити відмінно – означає шукати нові, більш ефективні шляхи вирішення завдання, включати свій творчий потенціал, проявляти ініціативу, щоб зробити краще.

Чи будуть розуміти те, що говорить керівник – це залежить від того, наскільки вдасться змусити співрозмовника чути керівника (не слухати, а саме чути). Слухати – це експлуатувати свій орган слуху, а чути – це експлуатувати свій мозок, концентруючи увагу на словах того, хто говорить. Можна слухати та не чути, тому що в цей же момент розум може бути зайнятий іншими думками [5].

Завжди необхідно враховувати кілька умов, від яких залежить, чи будуть люди розуміти те, що ви їм говорите: єдність професійної мови, облік рівня інтелекту, повнота інформації, логічність викладу, сконцентрованість уваги, інтонація того, хто говорить. Отже, управляти і керувати значить впливати на об'єкт з метою змінити його. Керівне спілкування – це спілкування з метою управління людьми, тобто змінювати їх діяльність в певному напрямку, підтримувати в заданому або формувати в необхідному напрямку.

Останнім часом в управлінні спостерігається тенденція до орієнтації на людські стосунки та демократичний стиль управління. Встановлено, що чим більше в суспільстві політичних свобод, чим вищий рівень життя, культури і освіти, тим більш ефективний демократичний стиль управління.

Найбільш ефективним є управління, спрямоване на індивідуальну роботу з людьми, включення їх інтересів в сферу організації, товариські відносини між керівниками і їх підлеглими.

Варто додати, що соціально-психологічна ситуація в організації постійно змінюється. Адаптація до цих змін повинна проходити шляхом корекції організаційної структури та змін стилю управління.

Таким чином, ефективність управління не залежить від стилю управління, а це означає, що спосіб прийняття рішення не може виступати в якості критерію ефективного управління.

Виявлення індивідуальної мотивації є досить важливою, але не повною інформацією, яка необхідна для вироблення методів управління і форм стимулювання. Всі компоненти психології колективу повинні бути підпорядковані особистості керівника, який на науковій основі може керувати ними. Всі рішення керівника повинні бути психологічно вивіреними, мобілізує підлеглих на виконання поставлених завдань.

Теоретичні положення управління колективами і управлінської діяльності можуть бути використані на практиці з метою підвищення ефективності управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг прийняття рішень / Г. Келли, Р. Армстронг. – СПб., 2001. – 224 с.
2. Кузнецов Ю.В. Проблемы теории и практики менеджмента / Ю.В. Кузнецов. – СПб., 1994. – 105 с.
3. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций: Учебник / А.В. Морозов. – СПб.: Союз, 2000. – 576 с.
4. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом Учебник для студентов вузов ./ В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
5. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: Психологические игры и упражнения / К. Фопель. – М.: Генезис, 2018. – 332 с.