

Об авторе:

ГЕФЕЛЕ Ольга Фридриховна – кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь, SPIN-код: 7603-7900, e-mail: helga2003@mail.ru

Author information:

GEFELE Olga Fridrikhovna – candidate of philosophical sciences, associate professor of the department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, SPIN-code: 7603-7900, e-mail: helga2003@mail.ru

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

О.В. Крюкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный медицинский университет», г. Тверь

© Крюкова О.В., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-2-41-47

***Аннотация.** В статье рассматриваются назначение и сущность психологии управления организаций. Выделены стратегия и тактика деятельности фирмой, которые реализуются через взаимосвязь и взаимозависимость иерархических уровней управления. Анализируется взаимосвязь и взаимозависимость субъектов, объектов и инфраструктуры управления хозяйствующего субъекта. Определены и проанализированы психологические требования, которые используются для оценки эффективности методов управления. Проанализированы основные положения психологических методов в управлении и рассмотрены их элементы.*

***Ключевые слова:** методы и требования управления организации, организация, планирование, психология управления.*

Актуальность. Психология управления в создаваемой и функционирующей организации анализирует психологические и социальные закономерности взаимодействия и взаимозависимости между людьми или группами людей в определенном социуме [1, с. 84]. При формировании и осуществлении реализации стратегии функционирования организации определено, что формирует цель один индивидуум, а реализацией ее занимаются другие люди. При этом возникает главная проблема управления, а именно: каким образом воздействовать на персонал фирмы для достижения поставленной цели.

Процесс управления реализуется в деятельности руководителя, в которой с точки зрения психологии управления могут быть выделены следующие моменты:

оценка состояния и планирования изменений управленческой подсистемы;
формирование программного продукта деятельности подчиненных, направленного на изменение состояний управляемого объекта в заданных параметрах;
реализация запланированного решения.

В личности руководителя психология управления различает его управленческие потребности и способности, а также его индивидуальную управленческую концепцию, проблемное содержание, управленческие замыслы и внутренне принятые личностью принципы и правила управления. Практическая реализация разработок в области психологии управления осуществляется в форме создания диагностических инструментов, разработки активных методов подготовки управленческого персонала, проведения управленческого консультирования в вопросах профессионального развития и саморазвития в различных областях знаний.

Теоретический обзор

Психология управления изучает психологические закономерности управленческой деятельности. Основная задача психологии управления состоит в анализе психологических условий и особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления [14, с. 15]. Предметом психологии управления являются проблемы человеческих взаимоотношений и взаимодействий с точки зрения ситуаций управления, а именно:

- 1) личность, ее самосовершенствование и саморазвитие в производственном процессе;
- 2) управленческая деятельность и ее организация с точки зрения социальной, экономической и психологической эффективности;
- 3) взаимодействия людей в трудовом коллективе [2, с. 9].

При этом выделяют три основных уровня иерархии управления фирмой.

1. Высшее звено формирует миссию предприятия – его основополагающую стратегию. В нее включают цели, задачи, ресурсы, перспективы и прогнозы сроков окупаемости проектов фирмы. Стратегия фирмы формируется, определяется и реализуется руководством организации.

2. Среднее звено реализует стратегию через разработку конкретных планов экономического развития, координации и контроля выполнения функций персоналом предприятия на управленческом уровне подразделений.

3. Низшее звено осуществляет производственно-экономическую деятельность субъектов хозяйствования. Основная функция на данном уровне управления – это осуществляемый руководителями структурных подразделений контроль выполнения тактических заданий [11, с. 24].

Таким образом, на всех уровнях иерархии происходит концентрация ресурсов (материальных, трудовых, финансовых) для выполнения миссии организации посредством разработки основных стратегий субъекта хозяйствования.

Организация включает в себя сочетание структурных подразделений, обеспечивающих реализацию функций персонала при производстве и потреблении благ. Выделяют следующие составные части системы управления:

- 1) субъект – это ответственное лицо, наделенное правами и обязанностями по принятию стратегических решений при формировании и реализации миссии;
- 2) объект – персонал фирмы, который будет реализовывать миссию организации посредством разработки программ (технических заданий);
- 3) инфраструктура – способы, приемы, методы, позволяющие принимать обоснованные тактические решения для достижения целей предприятия при оптимальном сочетании трудовых, финансовых и материальных ресурсов [4, с. 32].

В практической деятельности управляемые индивидуумы и организации являются активными субъектами управления, что на практике приводит к различной реакции на управленческие действия. При отсутствии внимания к человеческому

фактору возникают проблемы в оценке реакции при принятии управленческих решений на тактические и стратегические уровни управления организации [4, с. 8]. Психология управления в практической деятельности хозяйствующих субъектов реализуется посредством методов управления.

Методы управления фирмы можно рассматривать как способы воздействия на отдельных людей и их сообщества для достижения целей предприятия. Психология методов управления организации предполагает использование определенных способов воздействия в данной конкретной ситуации на отдельного человека. Выделяют следующие психологические требования, которые должны учитываться при определении эффективных методов управления:

целенаправленность – четкое осознание цели и понимание вариантов ее реализации;

эффективность – получение высоких результатов деятельности при относительно низких затратах на их достижение;

системность – учет осуществления управленческих решений во взаимосвязи элементов управления фирмы;

реализуемость – объективная возможность достижения миссии компании;

динамичность – наличие способности вносить коррективы в имеющийся план действий [12, с. 314].

С точки зрения теории управления выделяют пять групп методов управления:

административные,

экономические,

социально-психологические,

организационные,

правовые [3, с. 17].

Все они взаимосвязаны и взаимозависимы.

Психология административных методов рассматривает способы принятия управленческих решений и определения их эффективности. К основным психологическим характеристикам административных методов следует отнести обязательность, безвозмездность, точность, проверяемость. Обязательность предусматривает отсутствие права выбора. Исполнители должны безусловно подчиняться принятым решениям. Безвозмездность предполагает выполнение заданий и приказов без дополнительной оплаты на основании должностных инструкций, разработанных в соответствии с отраслевой принадлежностью предприятия. Исполнительность рассматривается как естественное явление в профессиональной деятельности. Точность – это требование точного исполнения, без проявления инициативы. Это важно потому, что определенное задание связано с другими, формирует определенную цепь и отступление от установленных указаний может нарушить целостность системы. Проверяемость означает, что исполнение заданий сопровождается использованием системы внутреннего контроля за выполнением профессиональных обязанностей и конкретных действий [7, с. 241].

Государственные виды экономических методов управления составляют в основном различные варианты целевой помощи государственных органов власти отдельным организациям и целым отраслям. Выделяют следующие виды методов экономического государственного воздействия:

целевое финансирование, которое предусматривает выделение средств бюджетов различных уровней на конкретные цели или программы на возмездной или безвозмездной основе;

госзаказ – это заказ на поставку товаров за счет бюджетных средств, направленных на удовлетворение потребностей государства;

льготное налогообложение – преимущество, предоставляемое государством с целью извлечения дополнительных доходов;

льготное кредитование – преимущество в виде денежных средств, которые предоставляются государством (или иными источниками финансирования) для развития бизнеса по низким процентным ставкам относительно рыночных [5, с. 49].

Одним из основных методов управления внутри хозяйствующего субъекта является функционирование структурного подразделения посредством реализации внутрихозяйственного расчета. В основу хозяйственного расчета полагается:

- 1) распределение ресурсов между структурными подразделениями;
- 2) разграничение прав и обязанностей членов подразделений относительно осуществления видов деятельности в соответствии с учредительными документами [9, с. 111].

Кроме средств производства, структурные подразделения получали в свою «условную» собственность установленный процент от полученного ими дохода. Модель хозрасчета предусматривала не только права и обязанности подразделения, но и экономические санкции за невыполнение установленных обязательств по заключенным договорам. Из всех методов для психологии управления фирмой наибольший интерес представляет третья группа – социально-психологические методы. Это связано с их высоким потенциалом прямого и косвенного воздействия на все уровни менеджмента организации в целом и структурных подразделений, что позволяет контролировать и корректировать производственную ситуацию. В основу социально-психологических методов управления структурных подразделений и организации в целом положены:

- 1) взаимодействие – мотивация и практическая реализация миссии коллектива;
- 2) взаимозависимость группы и индивидуума, основанная на удовлетворении материальных и моральных потребностей;
- 3) взаимосвязь – соотношение качества труда и личностного роста работника.

Можно выделить основные аспекты регулирования деятельности сотрудников организации.

1. Социальные аспекты включают в себя определенный набор льгот, услуг и поощрений, которые предусмотрены компанией для всех работников в соответствии с уставом организации.

Распространенным видом коллективного воздействия является наличие социального пакета в фирме. В социальный пакет входят основные элементы:

социальные льготы – путевки на отдых, проездные билеты, система кредитов и др.;

социальная инфраструктура фирмы – совокупность дополнительных факторов производства, которые напрямую не участвуют в производственном процессе, но могут оказывать эффективное моральное и эмоциональное воздействие при создании общественного продукта [8, с. 32];

условия труда – просторные помещения, удобные рабочие места, современное оборудование.

2. Психологические (индивидуальные) аспекты – это методы управления организацией, способы морального и эмоционального воздействия руководства на своих подчиненных [13, с. 25]:

индивидуальный подход к сотрудникам, что предполагает знание руководителем не только общей психологии, но и внутреннего мира каждого из своих работников; конструктивный психологический климат в производственном коллективе; психологический комфорт каждого сотрудника, его удовлетворенность местом, трудом в социально-профессиональной иерархии и межличностным общением, чувство личной защищенности в коллективе;

соблюдение профессионального этикета, уважительные взаимоотношения между сотрудниками фирмы, недопущение несправедливостей и обид [15, с. 329].

Психологические методы в управлении включают в себя:

1) индивидуализацию – профессиональную и моральную реализацию индивидуума в сообществе при выполнении им установленных задач;

2) психологический климат – предусматривает сочетание эмоций и интеллекта в схемах «человек ↔ человек» и «человек ↔ сообщество»;

3) профессиональную этику – способность взаимодействия людей в сообществе посредством использования общепринятых норм и правил при реализации своих профессиональных обязанностей.

Управление с психологической точки зрения предусматривает разработку методов, направленных на формирование благоприятного психологического климата в коллективе. При выполнении своих должностных обязанностей персонал должен иметь четкую мотивацию на повышение производительности труда – получение материального и морального удовлетворения при оптимальном соотношении профессиональных навыков и человеческих качеств.

Если психологический климат благоприятен, то персонал работает ответственно и добивается высоких профессиональных результатов. И наоборот, атмосфера угнетенности, психологического дискомфорта в коллективе отрицательно влияет на профессиональное и эмоциональное поведение сотрудников и общее состояние дел в компании [6, с. 45].

Выводы

Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что управление посредством методов психологического воздействия реализуется через механизм «мотивация ↔ ↔ профессиональные навыки ↔ миссия фирмы». Общество и человек взаимодействуют при решении стратегических и тактических задач.

Заключение. Психология управления предусматривает формирование и функционирование взаимосвязи «комфорта» и реализации предпринимательских способностей через выражение профессиональных способностей индивидуума или группы и повышение экономической эффективности деятельности организации. Любые методы психологического воздействия и методы управления организацией в целом взаимосвязаны и взаимозависимы, так как имеющиеся ресурсы (материальные, трудовые, финансовые) направлены на обеспечение эффективности производства и потребления создаваемых экономических благ индивидуумом и сообществом в целом [10, с. 272].

Библиографический список

1. Психология управления: курс лекций / Л.К. Аверченко [и др.]. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭИУ, 1997. 150 с.
2. Айрапетян А.К. Психология управления: монография. М.: Гварга, 2019. 400 с.

3. Бадалян Ю.В., Зенина С.Р. Психология управления: учебное пособие. Благовещенск: учебное пособие, 2012. 279 с.
4. Ванштейн Л.А. Психология управления: учебное пособие. Минск: Высшая школа, 2018. 383 с.
5. Володько В.Ф. Основы менеджмента: учебное пособие. Минск: АиВ, 2010. 307 с.
6. Володько В.Ф. Психология управления: учебное пособие. Минск: АУ, 2003. 97 с.
7. Дафт Р.Л. Менеджмент: учебное пособие. СПб.: Питер, 2002. 832 с.
8. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2016. 372 с.
9. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебное пособие. М.: МГУ, 2003. 265 с.
10. Крюкова О.В. Психологические аспекты управления организаций // Заметки ученого. 2021. № 11–1. С. 269–272.
11. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство. М.: Перспектива, 1997. 288 с.
12. Мещерякова Е.А. Психология управления: учебное пособие. Минск: Высшая школа, 2005. 237 с.
13. Никифоров Г.С. Психология менеджмента: учебное пособие. СПб.: СПбУ, 2000. 572 с.
14. Розанова В.А. Психология управления: учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 384 с.
15. Черненилов В.И. Психология управления: учебник. М.: Академия управления МВД России, 2020. 352 с.

PSYCHOLOGY IN ORGANIZATION MANAGEMENT

O. V. Kryukova

Tver State Medical University, Tver

***Abstract.** The article discusses the purpose and essence of organization management psychology. The company's strategy and tactics are highlighted, which are implemented through the interconnection and interdependence of hierarchical levels of management. The interaction and interdependence of the subjects, objects and management infrastructure of the business entity is analyzed. Psychological requirements that are used to assess the effectiveness of management methods have been identified and analyzed. The main provisions of psychological methods in management are analyzed and their elements are considered.*

***Keywords:** management psychology, methods and requirements of organization management.*

Об авторе:

КРЮКОВА Ольга Владимировна – старший преподаватель кафедры философии и психологии с курсами биоэтики и истории Отечества ФГБОУ ВО «Тверской государственный медицинский университет», Тверь, SPIN-код: 4384-9334, e-mail: olga140375@mail.ru

Author information:

KRYUKOVA Olga Vladimirovna – senior lecturer at the department of philosophy and psychology with courses in bioethics and history, Tver State Medical University, Tver, SPIN-code: 4384-9334, e-mail: olga140375@mail.ru

УДК 159.9

ОПРОСНИК «ЦИФРОВАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГОВ»: РАЗРАБОТКА И ПСИХОМЕТРИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА

С.Л. Леньков¹, Н.Е. Рубцова², Г.И. Ефремова¹

¹ ФГБУ «Российская академия образования», г. Москва

² АНО ВО «Российский новый университет», г. Москва

© Леньков С.Л., Рубцова Н.Е., Ефремова Г.И., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-2-47-63

***Аннотация.** В статье приводятся результаты разработки новой психодиагностической методики – опросника, предназначенного для определения цифровой компетентности педагогов. Актуальность данного исследования обусловлена тем, что в отечественной психологии подобные психометрические проверенные средства диагностики цифровой компетентности педагогов фактически отсутствуют. Представлены результаты психометрической проверки опросника, включающей в себя проверку содержательной, критериальной и факторной валидности, надежности по внутренней согласованности и ретестовой надежности.*

***Ключевые слова:** цифровизация образования, педагог, профессиональная деятельность, цифровая компетентность, опросник, психометрические свойства.*

Введение

Многочисленные исследования, выполненные в последние годы, показывают, что развитие цифровизации образования с объективной необходимостью требует релевантных изменений в области профессионализма педагогов. Цифровизация изменяет многие стороны взаимодействия всех субъектов образовательного процесса [11], а также принципиально трансформирует профессиональную деятельность педагога – ее условия, содержание, дидактический контент, используемые формы и методы педагогического взаимодействия [22]. При этом цифровизация образования, включающая развитие цифровых образовательных технологий и цифровой образовательной среды, является лишь одной из граней информатизации жизнедеятельности человека и общества (см. [9]). Ключевым феноменом этого процесса является формирование киберпространства, посредством которого осуществляется киберсоциализация, затрагивающая, в первую очередь, новые, молодые поколения [5], но не обходящая стороной и более старшие [6], в частности педагогов (в широком смысле – от воспитателя ДОУ до преподавателя вуза).