

Психологическое воздействие в управленческой деятельности руководителя

Елена Николаевна Соколова — доцент Сибирского технологического университета, кандидат психологических наук

Учёт психологических особенностей способов влияния на людей является важнейшим разделом психологии управления.

Под морально-психологическим воздействием следует понимать мотивированное воздействие одного лица, направленное на коррекцию взглядов, ценностных ориентаций и установок другого лица (коллектива). Морально-психологическое воздействие должно осуществляться ежедневно, при всех непосредственных и опосредованных контактах руководителя с подчинённым в процессе управленческой деятельности.

Моральные ценности, справедливость, порядочность, человечность, внимание к людям и их проблемам, культура общения, добросовестность, усердие и другие морально-психологические характеристики подчинённых возникают, крепнут или же ослабевают под влиянием их контактов с руководителями разных категорий и рангов.

Сильнейшее морально-психологическое воздействие на сотрудников оказывают:

- психологические свойства и качества личности руководителя;
- манера держаться, тон голоса, выражение лица;
- стиль управления, принимаемые решения, методы работы, организаторские способности;
- ответственность, самоотдача, добросовестность;
- манера поведения и отношение к сотрудникам;
- стиль общения;
- забота о подчинённых;
- одобрение и критика, применяемые поощрения и наказания, их объективность;
- нагрузки, возлагаемые на сотрудников, условия, создаваемые для решения задач;
- оказание помощи и поддержки при столкновении подчинённых с трудностями, понимание этих трудностей и др.

Личность руководителя оказывает морально-психологическое влияние на коллектив. Это влияние является средством решения собственно служебных задач, способом организации морально-психологического климата в коллективе и системой морально-психологического обеспечения воспитательного процесса.

Руководитель выступает инициатором этого процесса, организует его и управляет им.

Морально-психологическое воздействие выступает, с одной стороны, как эмоциональный фон воспитательного процесса, а с другой — как его непосредственная содержательная характеристика. Воспитательная деятельность носит творческий характер. Руководитель выполняет функции: 1) моделирования морально-психологического воздействия на коллектив в процессе подготовки к решению служебных задач (прогностический этап); 2) организации непосредственного морально-психологического воздействия на коллектив (начальный этап); 3) управления развивающимся воспитательным процессом; 4) анализа осуществлённого морально-психологического воздействия и моделирования его возможных вариантов при выполнении будущей деятельности.

Охарактеризуем особенности выделенных этапов. В процессе моделирования морально-психологического воздействия при подготовке к воспитательной деятельности необходимо учитывать: а) её цели и задачи; б) морально-психологический климат в коллективе; в) индивидуальные особенности руководителя, осуществляющего морально-психологическое воздействие; г) индивидуальные особенности подчинённого; д) предполагаемые методы воспитания. Совокупность указанных элементов прогностического этапа влияет на содержательные особенности профессиональной деятельности сотрудников, создаёт в ходе морально-психологического воздействия эмоциональное единство руководителя и объектов

воздействия и помогает ему прогнозировать возможные изменения морально-психологической атмосферы в коллективе. Воспитание — это не механический процесс «кнута и пряника», а сложнейшее морально-психологическое воздействие, обусловленное человеческими взаимоотношениями.

Важными элементами второго этапа воздействия руководителя на коллектив являются: а) конкретизация целей морально-психологического воздействия; б) уточнение оптимальных для предстоящего воздействия условий; в) осуществление начальной стадии морально-психологического воздействия. Психолого-педагогическая значимость этого этапа проявляется в его корректирующей направленности, обращённой на уточнение методики предстоящей воспитательной деятельности руководителя, опосредуемой социально-психологическими механизмами.

Большая роль отводится позиции руководителя, так как она отражает способ управления не только морально-психологическим воздействием, но и всей воспитательной деятельностью.

Третий этап морально-психологического воздействия — управление развивающимся воспитательным процессом. Руководителю необходимо достичь соответствия наиболее эффективных, приемлемых для него методов воспитания и морально-психологического воздействия, адекватность которых обеспечивает эффективность совместной работы руководителя и коллектива.

Важнейшими социально-психологическими требованиями к этой работе являются:

- установление психологического контакта с коллективом;
- разработка обоснованного набора морально-психологического воздействия;
- создание в коллективе оптимального морально-психологического климата;
- управление самовоспитанием подчинённых;
- единство служебного и личного аспектов в процессе взаимодействия руководителя и сотрудника;
- целостная, педагогически целесообразная система морально-психологических воздействий сотрудников по отношению друг к другу и руководителю.

На заключительном этапе руководитель должен проанализировать воспитательный процесс и уточнить возможные варианты морально-психологического воздействия, приемлемые для данного коллектива, с целью прогнозирования этого воздействия в будущем.

Важнейшими особенностями воспитательного взаимодействия являются его систематичность и непрерывность, от официально регламентированного к неофициально доверительному.

Особенности морально-психологического воздействия отражают социально-этические установки общества и руководителя, уровень его воспитательной направленности и морально-психологической подготовленности.

Основой оптимального морально-психологического воздействия является демократический стиль руководства.

При авторитарном стиле служебная деятельность малопродуктивна.

Управленческая деятельность руководителя органично включает в себя служебную и морально-психологическую работу. Интенсивная служебная деятельность совершенствует воспитательный процесс.

Особое значение имеет воспитательное мастерство руководителя, которое является синтезом теоретических морально-психологических знаний и практических навыков, умений и привычек. Уровень воспитательного мастерства руководителя зависит от степени усвоения методов морально-психологического воздействия и адекватности ожиданий, приписываемых подчинённым.

Руководитель должен не только умело воздействовать на сотрудников, но и быть для них авторитетом, личностью в полном смысле этого слова. В этой связи любое морально-психологическое воздействие содержит в себе глубокий личностный смысл.

Соотношение значения и личностного смысла было глубоко исследовано в трудах

А.Н. Леонтьева. Он писал, что в отличие от значения личностный смысл не имеет своего индивидуального, непсихологического существования. Личностный смысл связан мотивами личности и представляет особую значимость, которую приобретает то, что связывает цель деятельности с её мотивами. Если морально-психологическое воздействие не содержит личностный смысл, руководитель не может рассчитывать на положительный результат воспитательной деятельности, ему не удастся транслировать себя как личность другим людям. Личностный смысл будет достигнут в процессе морально-психологического воздействия в том случае, если руководитель знает и принимает во внимание морально-психологические особенности сотрудника, учитывает его интересы и убеждения, прошлый опыт, верно приписывает ему ожидания, считается с перспективами и трудностями.

Морально-психологическое воздействие руководителя любого ранга на коллектив необходимо оказывать постоянно. Воздействие может осуществляться на морально-психологический климат, общественное мнение, взаимоотношения, традиции, настроения. Для организации эффективной деятельности сотрудников руководителю важно разобраться в морально-психологическом состоянии, иерархии взаимоотношений и взаимовлияний в коллективе, отражающих внутренние, групповые социально-психологические процессы. Руководитель должен влиять на взаимоотношения подчинённых, сохранять высокоморальные взаимосвязи в сложившихся отношениях и способствовать их развитию.

Таким образом, учёт особенностей морально-психологического воздействия в управленческой практике позволит регулировать и направлять социально-психологические процессы, происходящие в подчинённом коллективе, на решение служебных задач.