СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РАССМОТРЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Фролова К. Ю.
студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»
Бажин А.С.
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. В докладе раскрывается значение психологической культуры руководителя в современном обществе. Влияя на организационную культуру, психологическая обуславливает изменения, как в эффективности самой организации, так и в персонале. Рассматривается психологическая культура руководителя в качестве системы, компоненты которой постоянно взаимодействуют друг с другом, а также с другими компонентами внешних структур.

Ключевые слова: психологическая культура руководителя, организационная культура, ценностно-смысловые ориентации руководителя, социально-коммуникативная компетентность, социальный интеллект.

В связи с развитием общества, в особенности кардинальными изменениями в его экономической сфере, вопросы психологической культуры руководителя становятся все чаще поднимаемыми. В научном обществе появилось отдельное научное течение, у истоков которого стоит американский профессор Э.Шейн, и называется оно «организационная психология». Это направление изучает психологическую культуру руководителя, а также дает определение другим понятиям, связанным с ней; исследует ее различные нюансы и составляющие. В своих книгах, посвященных организационной психологии Шейн предлагает такое определение: «Организационная культура – это явление, заслуживающее

самостоятельного изучения, форма существования организации и проявления ее поведения во внутренней среде по отношению к субъектам внешней среды» [4]

На данном этапе развития экономическое общество начало видеть в психологической культуре руководителя одно из средств достижения эффективного производства, становления эффективной организации. Многие исследователи организационной культуры сходятся во мнении, что культура является не последним компонентом в системе по улучшению показателей деятельности и напрямую влияет на эффективность предприятия. Изучено было также воздействие психологической культуры руководителя на работников организации: наблюдались позитивные конфигурации отношения к работе, производительности труда; положение изменялось даже в моральных качествах, телесном и чувственном здоровье подчиненных [7].

Руководитель путем привнесения своей психологической культуры в коллектив непосредственно формирует культуру организации [2]. Поэтому от того, какого типа внутренняя, во многом зависит, какой сформируется внешняя культура. Отсюда следует, что первостепенной задачей управляющего является создание позитивной организационной культуры. Но этого мало. Поэтому здесь в силу вступает второстепенная, но немаловажная задача, которая дополняет предыдущую и неразрывно связана с ней: необходимость понимать созданное, уметь работать с ним [7]. Ведь культура организации оказывает мощное воздействие на психические элементы в деятельности сотрудников. Проведя логическую цепочку (психологическая культура — организационная культура; культура организации — персонал), можно добавить еще одну пару «персонал — эффективность организации», потому что работа организации во многом зависит от ее работников. Как можно заметить, психологическая культура руководителя напрямую связана с работоспособностью предприятия, с тем, насколько эффективным оно станет.

Из этого следует промежуточное заключение: психологическая культура – фундамент организационной. Причем именно первая задает определенные социальные ценности и нормы, которые будут определять поведение

сотрудников. Руководитель закладывает в фундамент организационной культуры свои ценностно-смысловые установки, таким образом, внося ключевой вклад в ее базовые начала, которые в будущем повлияют на деятельность организации и персонал.

Психологическая культура руководителя имеет определенную структуру. Суммируя обработанные материалы исследования различных авторов статей, книг и других научных изданий, можно выделить несколько компонентов.

1. Аксиологический, или ценностно-смысловой – «совокупность личностно-значимых стремлений, идеалов и другого рода аспектов в области психики человека, его деятельности, взаимоотношений и т.д.» [3] Критерием является «ответственное отношение руководителя к себе и обществу» [6]. Характеристики, относящиеся к аксиологическому компоненту, особенно ясно возникают при условиях выбора руководителя: какие ценности – такой и выбор.

2. Социальный. Критерием этого компонента является социально-коммуникативная компетентность управляющего. В одной из работ дается понятие: «Социально-коммуникативная компетентность – это совокупность знаний, умений, … которые обеспечивают адаптацию личности в обществе и способствуют ее самореализации, … и самоопределению» [2]. Если брать во внимание психологическую культуру руководителя, благодаря приобретенной компетенции руководитель без труда использует словесные и несловесные средства общения, умеет быстро адаптироваться к перестраиванию коллектива, а также помогать адаптироваться другим сотрудникам и контролировать процесс адаптации, может мгновенно сориентироваться во всевозможных коммуникативных ситуациях, владеет эффективной техникой общения.

Социальный компонент предполагает возникновение коммуникативной культуры организации. Коммуникативная культура – «… уровень владения коммуникативными механизмами, средствами и способами коммуникации, ее стратегиями и тактиками…» [7]. Эта культура обеспечивает эффективность, сохранность и человечность информации, которая передается между всеми

сотрудниками организации (как деловая, так и личная). Коммуникативная культура помогает персоналу установить адекватные коммуникативные связи.

3. Регулятивный. Критерием этого компонента являются те методы саморегуляции и управления общением, которые вступают в силу в ходе партнерского взаимодействия. Саморегуляция – «… организованный процесс внутренней психической активности человека…» [4], который регулирует деятельность, осуществляющую достижение определенных целей человека. Саморегуляция различается по стилям, а стили формируются в зависимости от личных качеств руководителя. Именно они определяют подходящий стиль, позволяя человеку преодолевать рамки своего темперамента и одновременно с этим улучшать свой характер.

4. Когнитивный. Под названным компонентом подразумевается социальное мышление руководителя, его способность вести социально-психологическую деятельность. После завершения процесса возникает когнитивный образ человека, который имел какие-либо отношения с руководителем. «Образы партнеров – это результат их психологического взаимодействия, в процессе которого они раскрывают свои психологические качества…» [5]. Такие образы занимают значимое место в регулировании межличностного общения, помогая руководителю и его оппоненту лучше понять друг другу, наладить взаимоотношения.

Проанализировав вышеперечисленные компоненты, можно отметить среди них общую черту: общение. В эффективной организации вся деятельность ее сотрудников строится на коммуникации. Психологическая культура руководителя состоит из таких компонентов, которые помогают руководителю наладить взаимодействие со своими подчиненными, а также организовать правильные отношения между ними. Все компоненты являются важными, однако наиболее весомым и целесообразным можно назвать последний, когнитивный. По причине проблем взаимопонимания людей в современном мире, выделение когнитивного компонента актуально и значимо.

Когнитивный аспект психологической культуры помогает руководителю создать такую организационную культуру, благодаря которой сотрудники смогут адекватно воспринимать и познавать друг друга через внутренний мир. Именно за счет этого достигается слаженность работы и, как следствие, высокая производительность организации. Сам же руководитель, уделив большое внимание этому компоненту, будет способен эффективно общаться с любым человеком из персонала. А результатом такого общения станет полное взаимопонимание и достижение работником поставленных целей, решение необходимых задач.

Во многом когнитивная составляющая соответствует такому понятию как «социальный интеллект» – способность понимать других и мудро и адекватно вести себя по отношению к ним [1]

Отдельные исследователи по-разному воспринимают структуру социального интеллекта. Одни считают, что в его основе лежит эмоциональная природа человека, его чувствительное восприятие окружающих. Иными словами эмпатия выступает базисом для становления социального интеллекта. Другие преподносят социальный интеллект как структуру, состоящую из определенных черт, которые, объединяясь, и представляют в человеке социальный интеллект. Но в одном они сходятся: эта способность очень значительна для нас. Причем будь мы сотрудником или занимай руководительскую должность, важность социального интеллекта не изменится. И актуальность когнитивного аспекта психологической культуры никогда не уменьшится.

Итак, в докладе была изучена психологическая культура личности. Можно составить небольшой список основных идей.

1. По рассмотренным составляющим психологической культуры руководителя возможно формирование понятия.

Психологическая культура – это составная часть базовой культуры личности как системной характеристики человека, позволяющая ему эффективно самоопределиться в социуме и самореализоваться в жизни, способствующая

саморазвитию и успешной социальной адаптации, удовлетворенностью собственной жизнью.

2. Психологическая культура руководителя – важная часть культуры любого человека, как обычного служащего, так и начальника. Для руководителя она имеет такое большое значение потому, что через свою психологическую культуру он закладывает основы культуры организации, что в свою очередь влечет за собой эффективность или неэффективность деятельности предприятия.

3. Психологическая культура руководителя структурирована и состоит из 4 основных компонентов. Взаимодействуя между собой, эти компоненты приводят в действие механизм психологической культуры, ее становление и развитие. Система психологической культуры оказывает прямое влияние на организационную, а организационная культура влияет на сотрудников. Поэтому необходимо очень осторожно подходить к вопросу о формировании психологической культуры руководителя: она найдет свой отклик на организации.

4. Все компоненты психологической культуры руководителя связаны с коммуникацией. Это значит, что большое внимание в системе культуры уделяется общению, взаимодействию, тем более что от того, как налажена коммуникативная сторона в организации, будет зависеть производительность персонала.

5. Наиболее важным компонентом является когнитивный. Добиться взаимопонимания не только между руководством и подчиненными, но и между самими сотрудниками очень непросто. Именно этот аспект входит в поле деятельности когнитивной составляющей.

6. Хорошо развитая психологическая культура руководителя дает мощный толчок созданию процветающей организации.

Список используемой литературы.

1) Волкова Н. В. Понимание социального интеллекта в современной психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pws-conf.ru/nauchnaya/lss-2008/203-lichnost-otnosheniya/5613-ponimanie-sotsialnogo-int.html.

2) Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности: Автореф. … д-ра психол. наук. – Л.,2000.

3) Колмогорова Е.С. Становление психологической культуры / Вопросы психологии. – 2003. – №1.

4) Моросанова В.И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека / Психологический журнал. – 2005. – №6.

5) Панферов В.Н. Психология человека. – М., 2002.

6) Селезнева Н.Т. Закономерности и факторы развития психологической культуры руководителей системы образования: Дис. … д-ра психол. наук. – М., 1997.

7) Семикин В.В. Психологическая культура в образовании человека. – СПб., 2004.

8) Спивак В.А. Организационное поведение. – М.: Эксмо, 2007.

9) Спивак В.А. Организационная культура. – СПб.: ИД «Нева», 2004.

10) Шэйн Э. Организационная культура и лидерство. – М.: Смысл, 2005.

11.12.2014 г.