

УДК 930.1:572.1.4

Н.С. Голяс, канд. техн. наук, доцент

Е.Н. Савицкий, экономист

Севастопольский национальный технический университет

Студгородок, г. Севастополь, Украина, 99053

E-mail: root@sevgtu.sebastopol.ua

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Выявляются возможности управления совместной деятельностью социальных групп и личностей в организации с точки зрения системного подхода.

Актуальность темы определяется поиском возможностей усовершенствования принципов и способов управления социальной системой организации.

Состояние разработки проблемы. Традиционно психология управления развивалась в рамках поведенческого и рационалистического управления. Большая часть действующих моделей управления в экономически развитых странах Запада и Востока в центр внимания ставит человеческий фактор.

В центре человеческого фактора выделяются два возможных момента:

- использование психологических возможностей персонала в соответствии с основными целями организаций;
- интеграция мотивационной сферы работников с интересами самой организации [1].

В последние годы введено понятие программно-целевой психологии управления, которое объединяет смежные понятия, такие как: рационалистическое управление, поведенческое управление, норма-образец, управленческая эмпатия, управленческая рефлексия, мотивационное управление, ситуации критической самооценки, создание организационно-деятельностной ситуации.

В международной и отечественной практике постоянно идет поиск путей активизации человеческого потенциала внутри организации и учета психологических особенностей персонала.

Целью предлагаемой работы является проектирование модели управления социальной системой.

В настоящее время любая организация (предприятие, фирма) рассматривается как социотехническая система, для которой характерны понятия «вход», «выход», «обратная связь». В процессе деятельности проявляется общность закономерностей функционирования технических и социальных систем, объединенных в общее понятие «социотехническая система».

Эффективное управление социотехнической системой возможно при использовании системного подхода. Модель управления представлена на рисунке 1.

Эффективность социотехнической системы зависит от свойств элементов системы.

Вся система состоит из элементов:

- надежности;
- качества;
- запаса прочности;
- управляемости.

Элементы социотехнической системы представлены на рисунке 1.

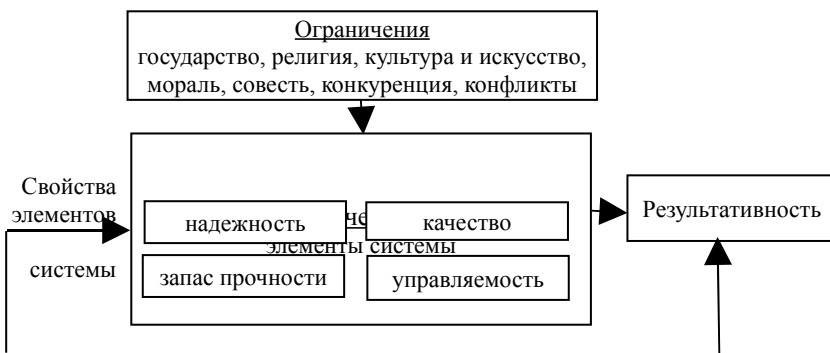


Рисунок 1 – Модель формирования социотехнической системы

Поскольку идеальных элементов не существует, то не существует и идеальной социотехнической системы. Для создания эффективной работы организации возникает задача – создать максимально совершенную систему из заведомо несовершенных элементов.

Надежность социотехнической системы будет заключаться в здоровье и нравственности личности. Для построения гражданского общества в Украине от каждого работника государство ждет наибольшей отдачи. Это возможно только тогда когда личность не только здорова физически и нравственно, но еще образована и квалифицирована. Запас прочности рассчитывается для определенной нагрузки, поэтому число работников в той или иной организации должно быть оптимальным. Самый эффективный способ повышения надежности социотехнической системы – это меры по охране здоровья и правопорядка.

Управляемость. Процесс управления требует слишком больших затрат энергии и будет основываться на ряде принципов, учитывающих общепсихологические проявления личности и податливость человеческой психики.

Обратная связь. Главная цель обратной связи – обеспечивать на определенном уровне эффективность деятельности социотехнической системы. Исходя из этого, обратная связь должна быть оперативной, объективной и действенной. В этой связи очень важна способность личности критически осмысливать свои поступки, это свойство характерно только для зрелого в нравственном отношении человека. В этом свойстве соединяются два понятия – «нравственность-совесть».

Характеристику системы можно получить, определив её критерии:

- запас прочности (число работников той или иной организации должно быть несколько больше минимально необходимой для нормальной работы организации на случай колебания нагрузки на систему);
- резервирование (всегда должна быть возможность оперативной замены элемента СС вышедшего из строя);
- условия эксплуатации (определяются сферой деятельности, в которой личность может проявлять себя наиболее полно, когда наибольшим образом проявляется ее достоинство и, менее всего, сказываются ее недостатки);
- обслуживание (самый эффективный способ повышения надежности системы – профилактика, для этого предназначены меры по охране здоровья, правопорядка);
- управляемость (если система не управляема, то она становится потенциально опасной. Даже временная потеря контроля может оказаться фатальной).

Чтобы объективно оценить систему и сравнить ее с другими нужно знать ее показатели (параметры), эффективность, надежность и т.д.

Критерии оценки, создающие факторы, влияющие на социальную систему, должны быть адекватны и согласованы с главными целями системы. Сформировав характеристики, мы получим систему с определенными свойствами, которые переходят в факторы результативности работы организации.

Свойства системы – это самосохранение, самовоспроизводство и самоутверждение, которые неотделимы друг от друга.

Результаты работы организации зависят от ряда взаимосвязанных факторов, таких как: производственно-экономические, технико-экономические, социально-экономические, социально-психологические, физиологические [2].

Результаты работы достигаются с обязательно действующей обратной связью. Сигналы обратной связи, искаженные какими-то посторонними факторами, скорее вредят, чем приносят пользу, и чем больше искажение, тем больше вред ими наносится. Предполагаемый подход к управлению

трудовыми ресурсами дает возможность формировать систему с позиций взаимодействий для достижения общей цели и межличностных отношений, диагностировать систему с целью повышения эффективности деятельности, прогнозирования конфликтов и разногласий, центрировать разногласия вокруг идей и методов, а не личностей.

Характеристика элементов социотехнической системы представлена на рисунке 2.

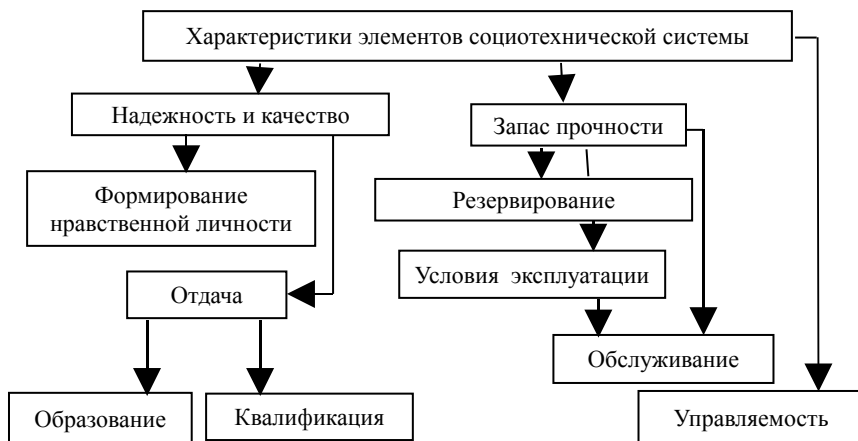


Рисунок 2 – Характеристики элементов социотехнической системы

Выводы.

1. Любая организация рассматривается как социотехническая система.
2. Социотехническая система состоит из элементов: надежности и качества, запаса прочности, управляемости.
3. Управление социотехнической системой рассматривается с точки зрения системного подхода.

Предполагаемый подход к управлению социотехнической системой дает возможность формировать организацию с позиций взаимодействий для достижения общей цели и межличностных отношений, диагностировать систему с целью повышения эффективности деятельности, прогнозировать конфликты и разногласия, центрировать разногласия вокруг идей и методов, а не личностей.

Библиографический список

1. Психология менеджмента / Под ред. проф. Никифорова Г.С. — Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. — 556 с.

2. Ревская Н.Е. Психология менеджмента. Конспект лекций / Н.Е. Ревская. — СПб: «Альфа», 2001. — 40 с.

Поступила в редакцию 23.02.2005 г.