

ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ*

© 2017 г. А. А. Грачев

*Доктор психологических наук, ведущий научный сотрудник, Институт психологии РАН; профессор кафедры социальной и этнической психологии Московского гуманитарного университета, г. Москва
E-mail: agrat50@mail.ru*

В статье обсуждается содержание и формы психологического знания включенного в профессиональную картину мира руководителя, обоснована значимость в гуманистической составляющей этой картины представлений руководителя о терминальных образах своих подчиненных. Показано, что проработка этих образов с учетом их особенностей и характеристик позволяет повысить эффективность принятия гуманистических решений, позволяющих работнику реализовать три основные жизненные ориентации - дефицитарную, ориентацию на самореализацию и духовную, а руководителю использовать соответствующие им компетентности, включенные в решение соответствующих управленческих задач (актуальных и перспективных) в форме технологий и сценариев.

Ключевые слова: психологическое знание, профессиональная картина мира руководителя, управленческая задача, терминальные образы подчиненных, технология и сценарий в деятельности руководителя

Современные модели управления предполагают возрастающую роль психологического знания, в значительной степени обеспечивающего принятие управленческих решений и, соответственно, достижение основных целей управления. Эти цели представлены в известной управленческой матрице Блейка и Мутон, которые считают, что

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ. Изучение новых гуманитарных технологий и инноваций на основе информационных сетей в сфере научно-психологических исследований. Проект № 15-06-10082.

руководители ориентированы на интересы а) производства и б) подчиненных [4]. В соответствии с этим первая группа целей (производственные) представлена в управлении *производством*, а вторая (гуманистические) - в *социальном* управлении [8].

Возрастание значимости именно гуманистической составляющей управления характерно для современных моделей управления. Особенно это представлено в модели управления человеческими ресурсами. Более того, пользуется популярностью обоснованная для эффективных организаций модель руководства-служения [3; 19]. Сходную модель трансформационного лидерства обосновал и Б. Басс [18]. Для руководителя, использующего такую модель, характерно управление на основе удовлетворения потребностей других людей, создание условий для постоянного роста подчиненных, помощь окружающим, способность к концептуальному мышлению и видению будущего, коммуникативные способности [19]. Важно при этом различать понятия «гуманитарный» и «гуманистический», имея в виду то, что первое представляет собой знание о человеке, а второе предполагает использование знания в интересах партнера по социальному взаимодействию.

В аспекте *управления производством* психологическое знание представлено, в первую очередь, как знание руководителем профессионально важных качеств своих подчиненных и компетенциями, обеспечивающими успешное деловое взаимодействие руководителя по вертикали и горизонтали.

Социальное управление как управление по критериям жизненных интересов персонала [8], предполагает знание руководителем этих интересов, иными словами, владение определенной *рабочей моделью жизненных интересов*, позволяющей принимать социальные решения. В современных моделях управления представление о жизненных интересах подчиненных, реализованное в управленческих решениях, часто

понимается, с одной стороны, как элемент *видения* руководителя, а с другой – как основание для формирования *управленческих компетенций*, используемых для решения *управленческих задач*. Эти задачи понимаются как «различного рода результаты, которые должны быть получены социальной системой в данных конкретных условиях для удовлетворения определенных объективно существующих потребностей этой социальной системы или каких-то других систем...» [11, с. 73].

С точки зрения формы наиболее общее определение управленческой задачи будет представлять собой *задачу перевода объекта из реального состояния в заданное* (получение заданного результата). В этом случае руководитель использует имеющиеся у него знания для создания адекватного представления о а) реальном и идеальном состоянии объекта, б) способах перевода объекта из реального в идеальное состояние (построение программы преобразования), в) способах промежуточного и итогового контроля.

Такая логика принятия управленческих решений реализуется в современном подходе к руководству, где цели управления непосредственно связаны с ценностями культуры данной организации [12], что определяет требования к содержанию и использованию знаний.

СОДЕРЖАНИЕ И ЦЕЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГУМАНИСТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Для определения более полного набора требований к психологическому знанию, обеспечивающему конкретизацию критериев эффективности социального управления, имеет смысл обратиться к модели жизненных ориентаций работника, реализующихся в организации [6]. Три жизненные ориентации (дефицитарная, ориентация на самореализацию, духовная), имеющие свои основания в работах З. Фрейда, Э. Фромма, В. Франкла, А. Маслоу, реализуются в ожидании работника от своей работы в организации: удовлетворения своих физиологических

потребностей, безопасности, принятия со стороны группы, признания референтных лиц, влияния, реализации потенциалов и осуществления духовности.

Каждая из перечисленных позиций представляет собой задачу социального управления, предполагающую для своего решения определенную компетенцию и компетентность как способность ее использовать. В соответствии с этим руководитель должен знать общие особенности проявления жизненных ориентаций подчиненных, возможности реализации этих ориентаций и, наконец, создавать возможности для реализации жизненных ориентаций каждого подчиненного. Эти знания можно считать ядром *социальной компетентности руководителя* (см. таблицу 1), а представленная модель может считаться моделью руководителя, *любящего своих подчиненных*.

Знания, обеспечивающие *удовлетворение физиологических потребностей* подчиненных, основаны на способности руководителя провести первичную оценку состояния работника, общую оптимизацию состояния (своего и подчиненного), организовать условия труда, обеспечивающие соответствие санитарно-гигиеническим требованиям, минимальную травматичность условий работы и оборудования, оптимальность режимов труда и отдыха, наличие условий для отдыха.

Ориентация работника на безопасность проявляется в его стремлении к достаточной определенности и отсутствию угроз в процессе труда. Конкретизация этого стремления проявляется в требованиях: а) достаточной простоты производственных заданий, четкой постановки целей, определенности должностных обязанностей и непротиворечивости требований со стороны руководителей; б) посильности требований, предъявляемых к работнику руководителями; в) предсказуемости оценки и поведения руководителя; г) отсутствию угрозы со стороны руководителя, товарищей, подчиненных, производственной ситуации.

Таблица 1. Гуманистические компетентности руководителя

Задача	Компетентность
Помощь руководителя подчиненному в удовлетворении его физиологических потребностей	Способность произвести первичную оценку и оптимизацию психофизиологического состояния (своего и подчиненного), организовать производственную среду по критериям физиологического здоровья
Обеспечение безопасности подчиненного	Способность оценить и организовать производственную среду по критериям безопасности, оценить и оптимизировать тревожность подчиненного
Помощь руководителя подчиненному в его принятии со стороны рабочей группы	Способность оценить и организовать благоприятные взаимоотношения
Обеспечение признания подчиненного со стороны значимых лиц	Способность адекватно оценивать подчиненных, определять референтных лиц, организовать действенную систему оценки труда
Обеспечение возможностей для подчиненного влиять на происходящее и принимать влияние	Способность оценивать ориентацию подчиненных на влияние, делегировать полномочия, помогать подчиненным, организовать систему самоуправления
Создание условий для реализации потенциалов подчиненного – духовного, коммуникативного, практического	Способность организовать условия для реализации потенциала работников
Создание условий для реализации идеалов, связанных с духовными ценностями подчиненного	Способность организовать условия для реализации духовных ценностей работников

Знание и способность использовать эту информацию для принятия управленческих решений составляет *компетентность руководителя в области безопасности*.

Ориентация работника на принятие проявляется в его стремлении к доброжелательным отношениям и выраженному взаимодействию. В этой связи от руководителя требуется знание того, как организовать выраженное взаимодействие подчиненных преимущественно в форме сотрудничества как по горизонтали, так и по вертикали (и деловое, и межличностное), создать условия для принятия работника как руководителями, так и товарищами по работе, организовать

благоприятные отношения между работниками. Эти знания лежат в основе решения руководителем коммуникативных задач.

Ориентация работника на признание основана на его стремлении получать высокую оценку со стороны значимых лиц. В этой связи руководителю важно знать а) правила оценивания, связанные с регулярностью, справедливостью, модальностью оценки, б) организационные условия, реализующие эти правила. Эти знания являются условием для организации признания успехов работника в организации.

Ориентация работника на влияние, не содержащаяся в списке потребностей А. Маслоу, но обоснованная Д. Макклелландом и В. Шутцем, проявляется в стремлении работника а) принимать самостоятельные решения (оказывать влияние) и б) обращаться за помощью (принять влияние). Знания руководителя в этой области основаны на его представлении о допустимом для подчиненных уровне самостоятельности в принятии решений, способах развития организаторских способностей и способности подчиняться, о соответствующей области участия подчиненных в управлении.

Ориентация работника на самореализацию представлена в его «чистом» стремлении реализовать свои потенциалы - когнитивный, коммуникативный, практический. Для решения этой задачи руководитель должен иметь объективное представление об уровне профессионального, когнитивного, коммуникативного развития своих подчиненных в целом и об оптимальных условиях реализации этих потенциалов (интересная работа, сложные, но посильные производственные задания, дружеское общение).

Духовная ориентация работника предполагает его стремление к самосовершенствованию в системе координат духовных ценностей, к помощи своим коллегам, руководителям и подчиненным и проявляется в

чувстве долга по отношению к организации, другим работникам, социуму в целом, самому себе. В этом аспекте знания руководителя основаны на его способности а) определить философию организации (подразделения); б) показать подчиненным смысл его труда, помочь выполнять социально значимую работу, актуализировать чувство долга; в) помочь подчиненным совершенствоваться в процессе выполнения работы; г) определить систему собственных жизненных ценностей и смысл своей собственной деятельности; д) определить программу самосовершенствования в процессе своей деятельности; е) быть для подчиненных примером в реализации духовной составляющей труда.

Представленные требования к знаниям руководителя могут быть реализованы в а) конкретных технологиях работы, включенных в систему социального управления организацией, б) в систему обучения руководителей.

Набор гуманистических управленческих задач является типовым – в идеале должен содержаться в деятельности каждого руководителя. На практике же эти задачи имеют разную значимость в зависимости от ориентаций персонала конкретной организации, что в значительной степени находит свое отражение в организационной культуре. В этой связи целесообразно определение не только задачи и способов ее решения, но и *иерархии управленческих задач* по их значимости.

В качестве примера организации гуманистически ориентированной системы обучения руководителей можно привести содержание учебного плана курса «Основы социального управления», по которому обучались в первой половине 80-х годов прошлого века начальники цехов производственного объединения «Курганприбор», в котором действовала психологическая служба. Это обучение в значительной степени составляло информационную основу социального управления цехами [10].

Темы курса:

1. Понятие о социальном управлении производственной организацией. Основные уровни и критерии эффективности социального управления. (В рамках этой темы критерии эффективности социального управления выводились из жизненных интересов персонала).

2. Организация социального управления на уровне «человек – рабочее место»:

- Диагностика и оптимизация психофизиологического состояния
- Формы работы по повышению удовлетворенности работника трудом
- Стимулирование социальной активности подчиненных (здесь преимущественно рассматривались формы производственной и внепроизводственной самореализации работника).

3. Организация социального управления на уровне «группа – рабочая зона группы»:

- Диагностика и оптимизация социально-психологического климата
- Диагностика и оптимизация уровня развития группы
- Стилль руководства и его влияние на группу

4. Социальное управление на уровне производственных подразделений:

- Организация оптимальной производственной среды жизнедеятельности работника: содержание труда, результаты труда, оплата, оценка и условия труда, свободное время
- Работа администрации и общественных организаций по созданию условий для реализации социальной активности работников
- План социального управления подразделения как стратегическая основа социального управления
- Месячные планы социального управления как форма оперативного управления.

ФОРМЫ СУЩЕСТВОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ

Гуманистическая составляющая психологических знаний руководителя, в первую очередь, содержится в его представлении о профессиональной картине мира подчиненного, выступающей компонентом *картины (образа) мира*, непосредственно связанной с системой жизненных смыслов, ценностных ориентаций человека.

Профессиональную картину мира можно понимать как *систему знаний, ориентированную на решение совокупности профессиональных задач*. Это понятие используется, главным образом, в психологии труда и имеет операциональный смысл, прежде всего, в контексте определения списка задач, описывающего профессиональное поле работника.

В профессиональной картине мира можно выделить *три значимые составляющие*: а) совокупность представлений работника об основных ценностях, принципах профессиональной деятельности и способах их реализации (трудовая этика, или, имея в виду обоснованные выше положения, – *трудовая философия* как проявление образа *идеального*), б) представления работника о *реальных* организации, среде, ситуациях и других работниках, в) составляющая, обеспечивающая *презентацию* этой картины для референтных Других (работников, родных, знакомых, руководителей, подчиненных и т.д.).

Таким образом, профессиональная картина мира руководителя имеет две основные презентации – «моя картина мира» и «картина мира моего подчиненного». Именно вторая презентация существенна для принятия гуманистических решений руководителя.

Задача оценки и формирования профессиональной картины мира может рассматриваться как задача оценки и формирования терминального образа [9].

Терминальный образ можно понимать как *предельный образ, связанный с конечными* (терминальными в терминологии М. Рокича) *жизненными ценностями*. Это понятие имеет не только теоретическую значимость, но и методический смысл, который заключается, в первую очередь, в том, что эти образы могут прорабатываться – актуализироваться (в частности, – диагностироваться) и формироваться по определенным критериям, т.е. знание руководителем терминальных образов своих подчиненных значимо в плане принятия гуманистических решений. В этой связи может быть полезен анализ характеристик и особенностей терминальных образов с точки зрения использования их в методическом аспекте, имея в виду то, что *характеристики* различают эти образы по количественным параметрам, а *особенности* описывают терминальные образы с точки зрения содержания и функций

Характеристики терминальных образов

Адекватность образа

Проблема адекватности образа на теоретическом уровне не нашла однозначного решения, несмотря на очевидность положения о том, что образы адекватно отражают мир. На прикладном же уровне можно предложить три основания для определения адекватности терминальных образов с учетом модели жизненных ориентаций (см. выше).

С использованием *дефицитарных оснований* организация рассматривается с точки зрения *полезности* для работника, поэтому терминальные образы (организации, среды, ситуации, работника) будут адекватны настолько, насколько они могут обеспечить полезность для работника. С этим связана и соответствующая проработка этих образов как у рядовых работников, так и у руководителей, что приводит к повышению полезности организации для работников по дефицитарным критериям. Эта проработка повышает эффективность управления руководителем по модели Х [13].

Самореализационное основание: работник рассматривает организацию как "часть себя", поэтому, чем больше в образе представлены условия для самореализации, тем выше адекватность образа по этому основанию. Это основание повышает эффективность по модели Y [13].

Трансцендентное основание: чем больше субъект трансформируется в объекте, «уподобляясь» и «отдаваясь» ему, тем выше адекватность по данному основанию. На феноменальном уровне – это преданность организации в образной форме. Это основание соответствует модели управления Z [14].

Нетрудно догадаться, что все эти критерии адекватности реализуются в поведении работника в разных жизненных ситуациях и, соответственно, правомерной будет некоторая интегральная позиция.

Полнота и непротиворечивость образа

Очевидно, что образы организационных ситуаций, среды, самого себя, Другого, содержащиеся в профессиональной картине мира работника, не обладают абсолютной полнотой, поскольку человек обычно довольствуется *приемлемой* для него степенью полноты образа, достаточной для принятия того или иного решения.

Проблема непротиворечивости в психологии связывается, с одной стороны, с построением непротиворечивой картины мира, а с другой - со способностью рассматривать объекты в разных системах координат (с точки зрения другого человека, с позиций разных культур и т.п.), так что один и тот же объект может рассматриваться по-разному, будучи включенным в разные системы отношений. Частично в организационной психологии эта проблема рассматривается в понятиях организационной культуры как принятие неопределенности.

Относительная стабильность, устойчивость образа

Эта проблема связана с тем, что, будучи однажды сформирован, образ как бы сопротивляется изменениям и тем больше, чем эффективнее

было поведение, построенное на его основе. Такой "консерватизм" образа (привычное представление о самом себе, других людях, ситуации и т.п.), с одной стороны, позволяет избежать затрат на его формирование и проверку, но с другой – в некоторых ситуациях приводит к несоответствию сложившихся образов реальной ситуации.

Особенности терминальных образов

Зависимость терминального образа от жизненных ориентаций работника

Терминальный образ – это проявление жизненных ориентаций в когнитивной форме, поэтому работник выделяет в организации то, что может ему обеспечить соответствующую жизненную ориентацию, и пытается реализовать эти представления в своем поведении.

Регулирующая функция образа

Существует несколько моментов, общих для указанных образов и связанных с тем, что работник формирует образы: а) идеального (себя, Другого, ситуации, среды); б) реального (что дано в настоящее время); в) возможностей, которые ему даны для преобразования реального в идеальное; г) собственных действий, позволяющих осуществить преобразование; д) того, что получится в результате преобразования.

Особое значение при этом имеет формирование образа *идеального* (среды, ситуации, себя, Другого). Можно считать обоснованным то, что эти образы формируются не только на основе доминирующей жизненной ориентации, но и под влиянием организационной культуры, доминирующей в данной организации.

Зависимость терминальных образов от организационной культуры

Э. Шейн, предлагая концепцию организационной культуры, отводит ведущую роль уровню *базовых представлений*; эту систему представлений он предлагает называть ментальной картой, когнитивной картой мира [16]. В соответствии с положениями, обоснованными выше, основные

категории базовых представлений – образы реальных и идеальных организации, среды, ситуаций, работников. Актуализируя и формируя эти образы, руководитель тем самым формирует организационную культуру. При этом образы идеального лежат в основе организационной философии.

Терминальный образ как произведение искусства

В определенной мере терминальные образы человек творит по законам искусства - проигрывает, представляет свою собственную жизнь (как в целом, так и в конкретных ситуациях) в форме определенных картин, сюжетов, сценариев [1; 2; 5; 15; 17].

Имея в виду основные категории терминальных образов в профессиональной картине мира, можно утверждать, что им соответствуют три категории произведений драматического и изобразительного искусства: а) образ Я и образ Другого работника – портрет работника (типичного и идеального), б) образ организации и организационной среды - тематическая картина, в) образ организационной ситуации жизнедеятельности - драматическое произведение.

Несмотря на то, что каждый из образов относительно самостоятелен, последний образ (ситуации) синтезирует в себе два первых. И не случайно в драматическом искусстве большое значение придается портретной характеристике персонажей и построению мизансцен. Очевидно и методическое приложение данной особенности – построение обучающих программ, в частности, тренинговых, построенных по драматическому принципу и принципу кейсов.

В гуманистическом аспекте работы руководителя можно представить некоторые общие формы его взаимодействия с подчиненными, направленные на получение и использование знания:

- анализ представлений работника о его основных жизненных ценностях с использованием модели жизненных ориентаций;

- изучение содержания и степени полноты образов типовых ситуаций, организационной среды и Я-концепции работника и в случае необходимости - коррекция соответствующих образов (раскрытие не увиденных до сих пор возможностей ситуаций, среды, собственных возможностей подчиненного, повышение адекватности Я-концепции);
- обеспечение работника непротиворечивой информацией по значимым для него компонентам среды и ситуаций жизнедеятельности, Я-концепции;
- построение образов типичного и идеального члена организации, организационной философии, организационная диагностика (сравнение реального и идеального состояния организации) по критериям жизненных интересов персонала);
- построение программы организационных изменений (организационного развития), включая внедрение, по критериям жизненных интересов персонала).

Формирование и коррекция терминальных образов, включенных в профессиональную картину мира работника и руководителя, выступает специальной задачей управления знаниями, однако сами по себе терминальные образы не содержат в себе управленческих задач, выступая лишь формой существования гуманитарного знания (знания о человеке), которое может использоваться для постановки и решения задач.

Решение управленческих задач непосредственно связано с двумя формами использования управленческого знания – технологией и сценарием.

Технология представляет собой способ преобразования реального в идеальное (решения задачи) на основе алгоритма (предписанного порядка действий) и включает в себя: а) характеристику эталонного и реального состояния объекта, а также методы, позволяющие получить

соответствующую информацию, б) программу, направленную на преобразование реального состояния объекта, а также методы преобразования, в) методы реализации программы преобразования, г) методы оценки промежуточных и конечных результатов.

Существует класс задач, для которого оптимален технологический подход. Это – *технические задачи*. В соответствии с этим в психологии можно встретить обоснование соответствующего вида мышления, ориентированного на решение технических задач – *технического мышления* (в несколько ином аспекте используют понятие *технического интеллекта*). Этот вид мышления является основным при подготовке специалистов технического профиля. Такое образование имеет подавляющее большинство отечественных руководителей. В соответствии с технологическим подходом у руководителя есть стремление каждую управленческую задачу решать как техническую, представляя подчиненных своеобразными орудиями труда.

Технологический подход в работе руководителя основан на представлении о критериях эффективности управления, соответствующем этим критериям идеальном состоянии объекта и способах преобразования. Гуманистическая составляющая деятельности руководителя, представленная преимущественно в знаниях психологического содержания, в данном случае будет состоять в том, что он обеспечит *рационализацию жизни подчиненных* по критериям их жизненных интересов.

Сценарий лежит в основе сценарного подхода, используемого, в первую очередь, для моделирования слабоформализованных, открытых задач, не имеющих однозначного решения. Эти задачи, пожалуй, составляют основную совокупность задач, решаемых человеком в процессе своей жизни. Способность решать такие задачи лежит в основе

социального и эмоционального интеллекта. В науке же такие задачи предполагают использование гуманитарного подхода.

Сценарий характеризуется тем, что его основу составляет *сюжет*, задаваемый определенной *темой*; сюжет разворачивается в определенных *сценах* (иногда говорят о картинах) и заканчивается определенным *финалом*. Можно утверждать, что человек как в житейских ситуациях, так и в профессиональной жизни постоянно проектирует и проигрывает сценарии, выступающие в этом процессе фрагментом будущего.

При построении и проигрывании сценария человек может играть несколько ролей: автор (определяет тему и пишет жизненный сюжет), режиссер (готовит сюжет к реализации), актер (проигрывает сюжет), зритель (воспринимает и интерпретирует сюжет), критик (проводит анализ и оценивает пьесу).

Эти роли, как правило, реализуются в процессе взаимодействия руководителя с подчиненными. Понятно, что решение таких задач составляет значительную часть деятельности руководителя и требует соответствующей подготовки. Именно такая подготовка руководителя в наше время особенно востребована (деловые игры, кейсы, тренинги) и требует концептуального и методического обеспечения, основанного на психологическом знании. А в практике управления руководитель может обеспечить удовлетворение жизненных интересов подчиненных на основе *театрализации их жизни*, основу которой будут составлять спектакли со счастливым финалом.

Итак, руководитель, как и профессионал вообще, может решать управленческие задачи, используя две основные формы реализации своих знаний – технологию и сценарий. Понятно, что в реальной жизни руководитель использует каждую из этих форм в зависимости от ситуации, однако прошлый опыт и индивидуально-психологические

особенности руководителя могут обусловить доминирование одной из форм, представляя руководителя либо «технарем», либо «гуманитарием». А поскольку ориентация руководителя на интересы подчиненных (гуманистическая ориентация) предполагает решение слабоформализованных задач, гуманистическая составляющая деятельности руководителя все-таки предполагает использование преимущественно сценарного подхода.

Таким образом, опыт, приобретенный руководителем в процессе профессиональной деятельности, реализуется в некоторой системе профессиональных знаний, обеспечивающих решение определенных задач. Эти задачи и, соответственно знания, образуют некоторую систему, поскольку задачи а) типизируются и б) иерархизируются. При этом выделяются некоторые общие особенности, предполагающие использование общих алгоритмов или сценариев.

Наличие у человека знаний, обеспечивающих решение определенной задачи и/или класса задач можно назвать *компетенцией*, а способность использовать компетенцию – *компетентностью* [7]. В этой связи можно говорить о некотором наборе профессиональных компетенций и компетентностей, составляющих общую *управленческую компетентность*, в которую, в частности, будут входить способности строить технологии и сценарии. Эта общая компетентность зависит от а) полноты и адекватности набора технологий и сценариев, которыми владеет руководитель и б) сформированных у руководителя профессионально важных качеств.

В этой общей компетентности содержится и гуманистическая компетентность руководителя – способность решать гуманистические задачи - задачи, решение которых приводит к удовлетворению жизненных интересов подчиненных.

Итак, психологическое знание помогает руководителю обеспечить а) управление производством, б) социальное управление. Основную роль при этом будет играть психологическое знание, обеспечивающее социальное управление и имеющее гуманистический характер. Это знание особенно востребовано при использовании модели управления человеческими ресурсами.

Психологическое знание включено в профессиональную картину мира руководителя. Особое место в гуманистической составляющей этой картины занимают представления руководителя о терминальных образах своих подчиненных – их представления о реальных и идеальных организации, организационной среде, типичных ситуациях, о себе и сотрудниках. Проработка этих терминальных образов с учетом их особенностей и характеристик позволяет повысить эффективность принятия гуманистических решений.

Эти решения позволяют работнику реализовать три основные жизненные ориентации – дефицитарную, ориентацию на самореализацию и духовную, а руководителю использовать соответствующие им компетентности, включенные в решение соответствующих управленческих задач (актуальных и перспективных) в форме технологий и сценариев.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М., 1997.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. М.: Прогресс, 1988.
3. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха. СПб: Питер, 2007.
4. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Киев: Наукова думка, 1990.

5. Гоффман Э. Представление себя другим // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / Под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.
6. Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999.
7. Грачев А.А. Профессиональная компетентность практического психолога в сфере образования: организационный подход // Вестник практической психологии образования. 2007. № 2 (11). С. 42-50.
8. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.
9. Грачев А.А. Терминальный образ в психологическом проектировании организации // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 3. С. 235-243.
10. Грачев А.А. Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор») // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1. № 3. С. 122-143.
11. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
12. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
13. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социологические исследования. 1995. № 1. С. 146-151.
14. Оучи У.Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М.: Экономика, 1984.

15. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.
16. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
17. Шихирев П.Н. Современная социальная психология. М.: ИП РАН; КСП+; Академический Проект, 1999.
18. Bass B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press, 1985.
19. Greenleaf R. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. New York: Paulist Press, 2002.

HUMANISTIC COMPONENT OF PSYCHOLOGICAL KNOWLEDGE LEADER

© 2017 ... Alexander A. Grachev

*Doctor of Psychology, Leading researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Professor of the Department of Social and Ethnic Psychology, Moscow Humanitarian University, Moscow
E-mail: agrat50@mail.ru*

The content and form of psychological knowledge included in the professional painting world leader discusses in this article and shows significance in the humanistic component of this picture of the head of the terminal images of their subordinates. It is shown that the study of these images based on their features and characteristics allows to improve the efficiency of making humanistic decisions, allowing the employee to implement the three basic life - orientation-deficient, orientation on self-actualization and spiritual, and the chief to use their respective competence, are included in the relevant management objectives (current and prospective) in the form of technologies and scenarios.

Keywords: psychological knowledge, professional picture of the world leader, task management, terminal images of the subordinates, the technology and the script in the activities of the manager

Библиографическая ссылка на статью:

Грачев А.А. Гуманистическая составляющая психологического знания руководителя // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 184 – 204

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document261.pdf>