

## МЕХАНІЗМИ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Трансформації, які чекають професійно – технічну освіту в перспективі, докорінно змінюють звичні форми, принципи, зміст, взаємозв'язки управлінської діяльності. В умовах децентралізованого управління освітою традиційні моделі і системи керівництва зазнають суттєвих перетворень, модифікацій і реконструкцій. Особливо це стосується вищих структурних ланок управління. Зокрема, суб'єкт – об'єктна система взаємодії поступається місцем суб'єкт – суб'єктній. Суб'єкт – об'єктна взаємодія не зникає, але вона втрачає «лідерські» позиції і функціонує, в основному, в межах середньої і нижчої управлінських ланок.

Об'єктивні зміни в освітньому просторі, пов'язані з переходом до децентралізованого управління, не розробленість психолого-педагогічного забезпечення такого переходу, потреба практики в наукових рекомендаціях щодо злагодженого і ефективного функціонування суб'єктів управлінського процесу висвітлюють **актуальність** проблеми механізмів суб'єктної взаємодії в умовах децентралізованого управління освітою.

**Мета статті** полягає у висвітленні особливостей функціонування механізму об'єктивації індивідом комунікативного досвіду та активного його відтворення в процесі міжсуб'єктної взаємодії.

Перш ніж підійти до конкретного досягнення поставленої мети, треба визначитись у дефініціях споріднених явищ. За часів становлення системи управління як науки існувало кілька термінологічних варіантів.

Ф.В. Тейлор, зачинатель цієї галузі, дав їй назву «науковий менеджмент», тобто «наукове управління». Французькою мовою її переклали як «наукова організація праці». В Німеччині трактували як «раціоналізація». У нашій країні всі ці варіанти використовували як синоніми, а розвиток

наукового управління тривалий час озвучували як «наукову організацію праці». Розмежування наукового управління і власне наукової організації праці відбулося значно пізніше.

Нерідко ототожнюють поняття «управління» і «менеджмент». Побутує думка, що поняття «менеджмент» вужче за поняття «управління» і позначає лише один із видів управління, оскільки менеджмент переважно стосується різних аспектів діяльності керівника, а управління охоплює всю сукупність людських взаємин у системі «керівники – виконавці», включаючи колективних суб'єктів управління.

Управління в організації, установі, на підприємстві розуміють як сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення накреслених цілей організації. Отже, управління передбачає керівництво людьми і відносинами між ними в системі ділового спілкування і взаємодії [1; 28,30].

Саме суб'єкт – суб'єктні цінності взаємодії уможливають ефективне здійснення управлінської діяльності. Оскільки за такої системи змінюються функції: об'єкт перетворюється на суб'єкта. А у суб'єкта, як відомо, зовсім інше призначення, що стимулює розвиток і формування таких важливих якостей, як самостійність, ініціативність, креативність, упевненість, дослідницький стиль діяльності, культура пошуку і праці.

У своєму дослідженні ми виходимо з того, що взаємодія являє собою процеси впливу об'єктів один на одного, їх взаємну зумовленість, породження одним одного і зв'язок. Організація взаємодії є однією з ознак структури спілкування – **інтерацією**, яка існує у невід'ємному зв'язку з **комунікативним і перцептивним** процесами.

В управлінській діяльності інтерація суб'єктів управління відбувається і розгортається в межах певної спільноти, так званої малої групи. Це контактна група зі співприсутністю інших індивідів, з наявністю контактів формальних і неформальних, з особливостями спільної діяльності, з певним рівнем розвитку колективотворення, міжособистісних взаємин

тощо. В малих групах в мініатюрі наявні найважливіші характеристики, серед яких: розподіл праці, система етичної символіки, засади обміну, ієрархії престижу, управління та ін.. Інтеракція відображає особливості планування суб'єктами спільної діяльності. Елементом такого процесу є дія, яка може бути цільовою, ціннісною, афективною і традиційною.

Економічні та політичні кризи, динамічні перетворення в освіті, докорінні зміни об'єктивних умов управління освітою, нові варіанти упорядкування соціальних зв'язків детермінують підвищення ролі ідентифікаційних механізмів. Адже завдяки саме цьому механізму здійснюється самовизначення особистості в процесі засвоєння накопиченого людством досвіду та взагалі, культурних надбань і здобутків.

Ідентифікація є головним соціально – психологічним механізмом об'єктивації індивідуальних (окремих ) і суспільних настанов, життєвих цілей особистості в процесі взаємодії у різних за формою системах групового об'єднання [2; 36]. Одну з форм групового об'єднання являють суб'єкти управління, дії яких створюють тонке плетиво залежностей між складовими управлінських контактів, внутрішніх та зовнішніх.

Важливо пам'ятати про наявність трьох сфер можливого функціонування феноменів ідентифікаційного ототожнення і відчуження. А саме: поєднання суб'єктом себе із взірцем (вигаданим або реальним); зарахування себе до певної номінальної групи; співвіднесення себе з існуючою соціальною групою.

Коли йдеться про взаємодію суб'єктів, більшою мірою увагу звертають на необхідність інтеграційних процесів, процесів групової солідарності, без яких консенсусу і згоди знайти не можливо. Проте будь – якої інтеграції не може бути без попередньої диференціації, синтезу – без аналізу, а «Я» - без «не – Я». Процес ототожнення себе з іншим (ідентифікація) завжди починається з відокремлення особистості, виділення її з загального. Більше того, без спроможності людини до відокремлення від навколишнього середовища стає неможливим її існування як індивідуальності.

Тому, досліджуючи сутність взаємодії суб'єктів у реальному управлінському процесі, адекватним є орієнтація на врахування ролі рефлексії, як важливої складової ідентифікаційного механізму. Однак рефлексія неможлива поза визначенням специфіки партнера у стосунках між суб'єктами взаємодії.

Таким чином, ідентифікація складається із диз'юнктивних і кон'юнктивних процесів (відповідно, роз'єднання і об'єднання індивідів). І це є об'єктивна закономірність. Тому постає проблема – яким чином у складних людських взаємовідносинах, де розгортаються такі протилежні, суперечливі процеси, можна досягти їх збалансованості, узгодженості й рівноваги. Проблема загострюється ще й такими об'єктивними фактами: в соціумі драматичні для існування людини сюжети забезпечуються ефектами розподілу праці, які заздалегідь «готують прірву» і розводять, роз'єднують людей.

Отже, щоб вирішити поставлену проблему, треба виходити із системи цінностей особистості. Ставлення до світу речей, світу людей і світу «Я» традиційно вважаються принципово важливими в системі стосунків кожного окремого суб'єкта. Однак доведено, що зростання вартості світу речей знецінює вартість інших світів, впливаючи на індивідуальну і соціальну ідентифікацію. Складний процес відчуження праці та її продукту призводить до вияву крайнощів диз'юнкції. Особистість відокремлює своє «Я» від «Я» стороннього, і це штовхає її до заперечення значущості оточуючих. Але заперечення значущості іншого у будь – якій формі бумерангом повертається до особистості і фатально призводить до самозаперечення.

Проте такі крайнощі диз'юнкції наявні лише за часів кризи і до того ж досить умовні. Уможлиблюється це завдяки толерантності з діалектикою ототожнення і відчуження в стосунках індивідів. Толерантне наповнення в актах ототожнення блокує потяг до ворожого реагування на чужинців або сторонніх і забезпечує реальність злагоди.

Реальна ситуація загострення крайнощів у взаєминах звичайно вимагає швидкого коригування позицій опонентів з метою подальшого нівелювання конфлікту. Однак саме толерантна поведінка, терпимість дає змогу не доводити природно існуючі суперечності до колізії. Ідентифікація з толерантністю дозволяє розкрити в іншій людині властивості партнера, приймаючи її відмінності як рівноправні. Щоб ідентифікація мала місце, необхідно допущення самості того, з ким порівнюють себе, кого оцінюють. Саме момент допущення – перший вияв толерантності. Надалі ідентифікація розгортатиметься з урахуванням партнера вже як суб'єкта. А прийняття його «відокремленим» і активним, зі своїми особливостями, відтворюватиме дієвість толерантності. Більш того, існування терпимості допомагає коригувати обмеження у виявах таких полярностей, як егоїзм і альтруїзм.

Альтруїзм інтерпретується в контексті розкриття специфічності сприймання інтересів інших, коли ці інтереси становлять для людини мету власної поведінки. Егоїзм, точніше егоцентризм, навпаки, є ціннісною орієнтацією суб'єкта на перевагу інтересів «Я».

В реальному процесі суб'єктної взаємодії, коли суб'єкти управління визначають мету діяльності установи, створюють алгоритм дій кожного і всіх, відбирають найбільш оптимальні і дієві засоби та технології, приймають рішення, здійснюють контроль, вносять відповідні корективи тощо, важливо враховувати не лише професійно – управлінський потенціал кожного члена такої взаємодії, але й його особистісні якості, можливості, властивості, особливості поведінки.

В контексті вищесказаного, крайнощі альтруїзму призводять до такого явища, як конформність, тобто реконструкція поведінки індивіда за бажанням оточення; нівелювання власної позиції під впливом поглядів, прагнень, учинків інших тощо. Крайнощі егоцентризму стимулюють розвиток індивідуалізму.

На жаль, у повсякденному житті важко дотримуватись канонів терпіння, якщо воно не стало частиною світоглядних уявлень. До того ж

нетолерантність у суспільстві супроводжує кризові явища економічного і політичного характеру. Толерантне ж відновлення схожості, подібності серед ворожих угруповань – перспективний, детермінований ідентифікацією шлях до знаходження виходу з кризового суспільного становища.

Існування толерантності як адаптивного механізму, пов'язаного з послабленням реагування на подразники, що діють негативно, можливо і на біопсихологічному рівні життєдіяльності. Власне, толерантність – це загальнолюдська цінність, універсальна основа для розбудови різних контактів – від міжособистісних у малих групах до міждержавних.

Оскільки управлінська діяльність здійснюється в конкретному соціально – психологічному просторі, охоплюючи відносини всередині організації та її зовнішні зв'язки, то врахування механізмів формування суб'єкта управління, соціально – психологічних виявів ідентифікації в стосунках та в інтеракційному процесі забезпечує ефективне налагодження управлінської справи, підвищення результативності сумісної праці та досягнення поставленої мети.

Таким чином, в контексті вище розглянутого, можна зробити наступні висновки:

1.Інтеракція відображає особливості планування суб'єктами спільної діяльності, елементом якої є дія.

2.Згода і конфлікт є дихотомічними різновидами взаємодії. Досягнення у процесі спілкування згоди обумовлюється наявністю толерантності.

3.Толерантність координує діалектично споріднені процеси диференціації й інтеграції індивідів у межах динамічного групо утворення.

4.Віднайдення гармонії в людських стосунках, зофіксованої толерантним врівноваженням індивідуальних позицій – не ілюзія, а реальна перспектива суспільного життя.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Орбан – Лембрик Л.Н. Психологія управління: Посібник. - К.: Академвидав, 2003.- 568с.

2. Швачко О.В. Соціальна психологія: Навч. посіб.- К.: Вища шк., 2002. - 111с.

*ПЕТРО СЕМЕНОВ*

### КОМУНІКАТИВНІ СПОСОБИ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ В СИТУАЦІЇ СУБ'ЄКТ-СУБ'ЄКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

В умовах децентралізованої управлінської діяльності неодмінно актуалізується роль суб'єкт-суб'єктного чинника цієї діяльності.

Взаємодія суб'єктів управління розгортається в площині діалогічної комунікації. Діалогічна стратегія управління базується на визнанні повноцінності та рівноправності учасників взаємодії, попри відмінності між ними за соціальним статусом, здібностями, досвідом, професійністю тощо.

Під взаємодією ми розуміємо процеси впливу суб'єктів один на одного, їх взаємну зумовленість, породження один одним і зв'язок .

Аналіз сутності взаємодії дозволяє виявити важливі для нашого дослідження характеристики. Так, особливістю взаємодії є причинна зумовленість: кожна із взаємодіючих сторін є причиною і наслідком одночасного зворотного впливу протилежної сторони. Тому важливо мати на увазі, що у процесі взаємодії реалізується не тільки соціальний, але й психологічний контакт, який завжди пов'язаний із психічним станом суб'єктів.

Цей контакт виражається у взаємсприйманні, взаєморозумінні або нерозумінні, несприйманні. Отже, він може мати як конструктивний, так і деструктивний характер, а тому позитивно чи негативно впливати на ефективність реалізації управлінських функцій.

Треба зазначити, що взаємодія є однією із складових структури будь-якого спілкування, зокрема, й управлінського. Інтерація (взаємодія) передбачає обмін не стільки інформацією, скільки різними діями, за допомогою яких здійснюється взаємна організація, планування, стимулювання, контроль та взаємодопомога у розв'язанні спільних завдань.

Взаємодія в цьому контексті є аспектом спілкування, що виявляється в організації учасниками управлінського процесу взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності, досягнення спільної мети. Важливий аспект взаємодії – взаєморозуміння, тобто таке розшифрування партнерами повідомлень і дій один одного, яке відповідає їх значенню з точки зору авторів інформації.

Взаємодія суб'єктів управління своїм змістом охоплює певні сторони взаємовпливу індивідів, покликаною змінити поведінку партнера по взаємодії. Психолого-педагогічна наука знає основні комунікативні способи такого впливу - це переконання та навіювання. І переконання, і навіювання як способи впливу складаються із набору певних однакових елементів; наприклад, таких, як обмін інформацією (чи діями), наявність зворотного зв'язку між суб'єктом і об'єктом тощо, але характер здійснення цих і інших елементів дуже різний. Переконання і навіювання різняться за механізмом дії, за методикою проведення, за характером впливу.

Так, переконання спрямоване на зняття своєрідних «фільтрів» на шляху інформації до свідомості й почуттів людини. Цей спосіб розрахований на свідоме сприйняття інформації, впевненість в її об'єктивності, чому передують її аналіз та оцінювання. При цьому має бути очевидною і достатньою кількістю аргументів щодо правдивості інформації.

Навіювання є особливим психічним впливом на підсвідомість людини і розраховане на некритичне сприйняття інформації. Отже, головною характеристикою навіювання є істотне зниження критичності людини до інформації, відсутність прагнення перевірити її достовірність, необмежена довіра до її джерел. Саме ця довіра і становить основу ефективності



навіювання. Навіть за високого самоконтролю, цілком позбавитися навіюючого впливу людина не спроможна.

Як способи управлінського впливу, і переконання, і навіювання мають певні принципи та умови свого використання, знання яких дає можливість суб'єктам управлінської діяльності ефективно досягти поставленої мети.

Враховуючи те, що в управлінському спілкуванні мають місце такі психологічні механізми, як наслідування та емоційне зараження, стає зрозумілою важливість проблеми ефективного управління іміджем керівника, підлеглого, організації. Імідж особистості (чи організації) має зовнішню форму (одяг, зачіска, манера поведінки, дизайн та ін.) і внутрішній зміст (провідна ідея), про динамічну єдність, гармонійну взаємовідповідність і рівновагу яких слід дбати постійно. Адже успіх діяльності, чи особистості чи організації, певною мірою залежить від її іміджу.

Загальновідомо, що на основі іміджу прогнозують уявлення про виробника та його продукцію. Практикою доведено, що спрямування коштів та зусиль на виготовлення зовні привабливої, естетично бездоганної продукції є передумовою і високої її якості.

Оскільки імідж є уявленням, враженням, яке справляє особистість чи організація на людей, це означає, що знання процесу сприйняття, його закономірностей і особливостей виступає однією з найважливіших передумов управління іміджем. Для процвітання будь-якої організації потрібне постійне розширення ринків збуту продукції (послуг), збільшення кількості клієнтів. З цією метою використовують такі психологічні способи впливу, як навіювання, наслідування, зараження та переконання.

Важливим є те, наскільки конструктивними і дієвими є способи взаємовпливу, наскільки вони доцільні, ефективні і перспективні для суб'єктів управлінської взаємодії.