конференции (г. Екатеринбург, 25–26 мая 2016 г.). Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2016. С. 276–278. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26354053> (дата обращения: 12.08.2021).

4. Малкова Т.П. Психологическая сущность процесса адаптации личности // С. 13–16.
5. Сыченко Ю.А. Профессиональная идентичность студентов в контексте транспрофессионализма // Транспрофессионализм как предиктор социально-профессиональной мобильности молодежи: Материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции (г. Нижний Тагил, 29 января 2019 г.). Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2019. С. 456–461. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37195219> (дата обращения: 11.08.2021).

Ковтун Е.А.¹, Удалов Д.Э.²

Функции психологии управления

¹ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

²ГАОУ ВО города Москвы «Московский государственный университет спорта и туризма»
(Россия, Москва)

doi: 10.18411/trnio-09-2021-69

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы определения и характеристики функций психологии управления. Психология управления формирует теоретические и практические функции, определяющие принципы процесса управления организацией. Психологические аспекты управления и развития персонала, важнейшая составляющая деятельности организации.

Ключевые слова: психология, психология управления, управление персоналом, функции науки, функции психологии, управление.

Abstract

The article deals with the definition and characteristics of the functions of management psychology. Management psychology forms the theoretical and practical functions that determine the principles of the organization's management process. Psychological aspects of personnel management and development, the most important component of the organization's activities.

Keywords: psychology, management psychology, personnel management, functions of science, functions of psychology, management.

Управленческая деятельность является важнейшей составляющей процесса формирования и функционирования организации. Создание и гарантирование безопасных и благоприятных условий, осуществления профессиональной деятельности работников организации, должно основываться на теоретических и практических принципах и функциях отраслевых психологических наук, позволяющих реализовать данные направления работы.

Управление, в частности социальное управление – имманентно присущая обществу организованность по созданию материальных и духовных ценностей. Общество как сложная система экономических, политических, духовных и иных отношений не может нормально функционировать без порядка, подчинения и исполнения тех или иных решений. Существуют два элемента управления: субъекты управления и объекты управления. Субъекты управления – те, кто принимает соответствующие решения, а объекты управления – те, кто их обязаны выполнять. Субъекты и объекты управления могут меняться местами. От эффективности управления во многом зависит стабильность общества. Поэтому очень важно, чтобы субъекты управления были компетентными и ответственными людьми. В свою очередь, объекты управления должны четко и неукоснительно выполнять свои обязанности [4, с. 296].

Рассматривая вопрос о функциях психологии управления, необходимо дать характеристику науке как специализированной когнитивной деятельности сообщества ученых, направленной на получение и использование в практике нового научного знания о различного рода объектах, их свойствах и отношениях. Научное знание должно отвечать

определенным критериям: предметности, воспроизводимости, объективности, эмпирической и теоретической обоснованности, логической доказательности, полезности [7, с. 62-63]. Наука выполняет в обществе ряд функций. Под функцией науки понимается внешнее проявление её одного или нескольких существенных свойств. В функциях обнаруживаются возможности и способности науки участвовать в решении кардинальных проблем жизнедеятельности общества, в создании более благоприятных условий и содержания жизни людей.

Как отмечает Р.С. Немов, человек не просто проникает в мир с помощью своих познавательных процессов. Он живет и действует в этом мире, творя его для себя с целью удовлетворения своих материальных, духовных и иных потребностей, совершает определенные поступки. Для того чтобы понять и объяснить человеческие поступки, мы обращаемся к такому понятию, как личность. В свою очередь психические процессы, состояния и свойства человека, особенно в их высших проявлениях, вряд ли могут быть осмыслены до конца, если их не рассматривать в зависимости от условий жизни человека, от того, как организовано его взаимодействие с природой и обществом (деятельность и общение). Соответственно изучая психологию и поведение людей, ученые ищут их объяснения, с одной стороны, в биологической природе человека, с другой – в его индивидуальном опыте, с третьей – в законах, на основе которых строится и по которым функционирует общество. В последнем случае исследуется зависимость психики и поведения человека от места, занимаемого им в обществе, от существующей социальной системы, строя, методов обучения и воспитания, конкретных отношений, складывающихся у данного человека с окружающими людьми, от той социальной роли, которую он играет в обществе, от видов деятельности, в которых непосредственно участвует. Кроме индивидуальной психологии поведения в круг явлений, изучаемых психологией, входят и отношения между людьми в различных человеческих объединениях – больших и малых группах, коллективах [8, с. 9-10].

В организации поведения и деятельности психика выполняет познавательную, побудительную и регулирующую функции. Названные функции реализуются посредством механизмов когнитивной, мотивационной и эмоционально-волевой сфер психики. В мире психических явлений выделяют психические процессы и психические состояния. Под психическими процессами понимают акты психического отражения действительности и регуляции поведения. С помощью психических процессов происходят поиск или прием, аналитико-синтетическая переработка, хранение и воспроизведение информации. Психическое состояние – это характеристика уровня и содержания психической активности индивида в определенный момент времени. Таким образом, предмет психологии включает не только психику, но и ее внешнее выражение – поведение. Психологии можно дать следующее определение, это наука о психике и поведении, их причинах, условиях проявления и вызываемых последствиях. Цель психологической науки – понять, предсказать и изменить внутренний мир, поведение и деятельность человека [см., например: 5, с. 133; 9, с. 8-9]. По мнению И.Р. Алтуниной научными задачами психологии и прикладных психологических наук выступают: поиск и нахождение точных определений изучаемых явлений; классификация этих явлений с уточнением специфики тех из них, которые включаются в ту или иную классификационную группу; научное объяснение природы соответствующих явлений; изучение происхождения (генезиса) соответствующих явлений; исследование динамики этих явлений (их формирования и изменения в процессе развития); выяснения связей, существующих между различными социально-психологическими и другими, психологическими и не психологическими, явлениями [1, с. 32-33].

Как отмечают Б.М. Генкин и И.А. Никитина, система управления персоналом формируется на основе базовых установок организации, которые задаются кадровой политикой. Кадровая политика определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу, элементами которой являются: цели и задачи предприятия; формирование рабочих мест; принципы оплаты и оценки труда; условия

труда; социальные гарантии и др. Целью функционирования системы управления персоналом является содействие реализации миссии и достижение целей организации с помощью привлечения, удержания и мотивирования необходимых сотрудников [3, с. 352].

В практической деятельности, основной задачей психолога, работающего в трудовом и социальном секторе, является построение наиболее гармоничных отношений между субъектом (личностью) и его окружением (коллективом). Психолог в организации может работать как самостоятельно, так и в составе команды службы персонала предприятий или кадровых агентств, решая такие вопросы, как предполагаемая должность соискателей, заработная плата, определение необходимости в обучении и т.д. Некоторые аспекты работы психологов приобрели особое значение после экономического кризиса. Именно тогда психологи стали разрабатывать методики поиска работы, оказывать помощь в профессиональной адаптации, способствовать тому, чтобы процедура увольнения стала как можно более корректной, и т.д. [см., например; 2, с. 14; 11, с.183-184]. Отдельным направлением психологической деятельности в реализации трудового процесса, является психология эргономики. Так специалисты по эргономике работают над вопросами, посвященными улучшению условий труда, занимаясь усовершенствованием системы человек-машина, способствуя адаптации работников на предприятиях и организациях, в том числе к техническим инновациям. Особое место в психологии эргономики отводится решению задач по обеспечению техники безопасности на предприятиях и организациях, а также вопросам научной организации труда и др. [2, с. 14].

Большинство авторов, занимающихся вопросами управления персоналом в рамках психологической науки, относят к функциям психологии управления следующие, направления деятельности.

- Прогнозирование (предвидение хода развития) и планирование (разработка поэтапного плана, определяющего цель достижения, задачи, основные пути, ресурсы, средства, сроки и пропорции). Данная функция определяет социально-экономическую модель будущего состояния организации, какой путь она должна пройти за конкретный промежуток времени.
- Организация (заключается в установлении временных и постоянных взаимоотношений между объектом и субъектом управления, между всеми подразделениями). Существует два пути реализации этой функции:
 1. через административно-организационное управление, при котором определяется структура, устанавливаются взаимосвязи, распределяются функции между подразделениями, делегируются полномочия и определяется ответственность между работниками аппарата управления;
 2. через оперативное управление, т.е. постоянное сравнение достигнутых результатов с показателями текущих планов.
- Координация и регулирование (обеспечение согласованности действий всех звеньев системы управления, сохранение, поддержание и совершенствование установленного режима работы производственного механизма).
- Мотивация (процесс стимулирования самого себя и других к деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей организации). Мотивация может быть: внутренней – удовольствие от общения с сослуживцами, удовлетворение от достижения результата, полезности произведенного продукта и т.п.; внешней – заработная плата, дополнительные выплаты, премии, награждение почетной грамотой, занесением благодарности в личное дело работника и др.
- Контроль, учет и анализ (определение степени достижения цели, фиксация и исправление сознательных и несознательных ошибок). Контроль может быть: предварительным – до начала работы; текущим – на стадии

исполнения; заключительным – после выполнения работы [6, с. 16-17; 10, с. 6-7].

В заключении необходимо отметить, что изучение процессов и функций управления очень важно в таких науках как психология, экономика, менеджмент, в комплексном значении данный вопрос рассматривается с точки зрения организации производства и находит свое практическое применение при осуществлении управления персоналом организации или предприятия. При реализации принципов обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе, соблюдения принципов организации и нормирования труда, гарантировании и соблюдении прав, в частности трудовых и социальных прав человека.

1. Алтунина И.Р. Социальная психология: учебник для академического бакалавриата / И.Р. Алтунина, Р.С. Немов; под ред. Р.С. Немова. – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 409 с.
2. Аскевис-Леерпе Ф. Психология: краткий курс / Ф. Аскевис-Леерпе, К. Барух, А. Картрон; пер. с франц. М.Л. Карачун. – М.: АСТ: Астрель, 2006. – 155 с.
3. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2017. – 464 с.
4. Гобозов И.А. Социальная философия: Учебный словарь. – М.: Академический Проект, 2008. – 367 с.
5. Ковтун Е.А., Удалов Д.Э. К вопросу о предмете психологии управления // Тенденции развития науки и образования. 2021. № 72-5. С. 132-136.
6. Королев Л.М. Психология управления: Учебное пособие / Л.М. Королев. – 9-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2021. – 184 с.
7. Лебедев С.А. Философия науки: краткая энциклопедия (основные направления, концепции, категории). Научное издание / С.А. Лебедев. – М.: Академический Проект, 2008. – 692 с.
8. Немов Р.С. Психология. В 3 кн. Кн. 1.: Общие основы психологии: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р.С. Немов. – 5-е изд. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2006. – 687 с.
9. Рапохин Н.П. Прикладная психология: учеб. пособие / Н.П. Рапохин. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 430 с.
10. Самыгин С.И. Психология управления / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. – Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 188 с.
11. Удалов Д.Э., Ковтун Е.А. Организационно-правовые основы обеспечения профессиональной деятельности психологической службы // Путеводитель предпринимателя. 2018. № 39. С. 178-189.

Лукомец А.А., Зиннатуллина Г.И.

Особенности самопредъявления курсантов в межличностном общении

*Тюменское высшее военно-инженерное командное училище имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова
(Россия, Тюмень)*

doi: 10.18411/trnio-09-2021-70

Аннотация

В статье раскрывается актуальность проблемы самопредъявления курсантов в межличностном общении, особую ценность приобретает способность индивида эффективно подать себя, произвести благоприятное впечатление в процессе взаимодействия с другими. Демонстрируется значимость диагностики индивидуальных особенностей самопредъявления курсантов с помощью методики СПО.

Ключевые слова: самопредъявление, самопрезентация личности в общении, диагностика индивидуальных различий в самопредъявлении.

Abstract

The article reveals the relevance of the problem of self-expression of cadets in interpersonal communication, the ability of an individual to effectively present himself, to make a favorable impression in the process of interaction with others is of particular value. The importance of diagnosing the individual characteristics of cadets' self-expression using the SPO method is demonstrated.

Keywords: self-expression, self-presentation of a person in communication, diagnostics of individual differences in self-expression.