

УДК 159.9

Гіль Л.А.¹

Завоюра К.В.²

¹ старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. МТЕ-218 НУ «Запорізька політехніка»

ЩОДО ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЇ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У процесі трудової діяльності окрім матеріально-речовинного продукту створюється «соціальний продукт» у вигляді відносин, що виникають між людьми у процесі праці або ситуації, яка пов'язана з нею. «Соціальний продукт» праці дає людині задоволення лише тоді, коли її трудова діяльність відбувається у сприятливих життєвих умовах.

У зв'язку з цим надзвичайно актуальним є питання підготовки фахівців-управлінців до організації спільної діяльності. Саме тому практичне вирішення цього завдання потребує спеціального психологічного забезпечення певних теоретичних уявлень про характер і психологічні особливості колективної діяльності, фактори її ефективності, зміст, методи і організаційні форми.

Управління (з психологічної точки зору) – це цілеспрямований та свідомий процес впливу на діяльність та свідомість окремого індивіда або членів групи для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності [1].

Таким чином, зрозуміти психологічну сутність спільної діяльності означає: вивчити особливості спільної діяльності і її генезис; вивчити процеси, що відбуваються у групі під час спільної діяльності; визначити особливості людини, яка займається груповою діяльністю, а також особливості спілкування, що відбувається у процесі спільної діяльності; опанувати навички конструктивної організації спільної діяльності і продуктивної участі в ній. Тобто, оволодіти сукупністю знань, які розкривають психологічні закономірності управлінської діяльності.

Психологія процесу управління – це система взаємопов'язаних психологічних компонентів, до вивчення яких причетні всі галузі психологічної науки. Науковці [2,3] виділяють наступні компоненти:

- психодіагностичний – вивчення та аналіз рівня розвитку психологічних та соціально-психологічних якостей об'єкта та суб'єкта управління: діагностика інтелектуальних якостей, емоційно-вольової сфери, типу ВНД, темпераменту, соціометричного статусу членів колективу, керівників;

- прогностичний – прогнозування розвитку об'єктів та суб'єктів керівництва, можливих тенденцій цього розвитку з урахуванням соціально-економічних, політичних умов в країні, регіональних особливостей;

- проектувальний – розробка конкретних напрямків і форм відповідної практичної діяльності;

- організаторський – врахування психологічних особливостей працівників під час розподілу виробничих завдань та доручень, визначення методів досягнення виробничих цілей і критеріїв щодо оцінки результатів діяльності;

- комунікативний – налагодження позитивних стосунків управління з підлеглими та працівників між собою; здійснення ділового спілкування, яке сприятиме позитивному ставленню підлеглих до мети і змісту роботи;

- мотиваційний – формування позитивного ставлення працівників до трудового процесу через застосування таких стимулюючих засобів, які враховують ієрархію мотивів кожного індивіда, індивідуальних особливостей людей, характерних рис груп і колективів;

- емоційно-вольовий – формування і підтримання такого емоційного тону який сприяє оптимізму та впевненості в успішному результаті;

- порівняльно-оцінювальний – аналіз і оцінка роботи, зіставлення отриманих результатів із запланованими; самоаналіз керівника;

- гностичний – компетентність керівника, конкретний зміст та обсяг знань, що вимагаються від керівника.

Саме оволодіння прийомами психології управління за визначеними напрямками є умовою якісної організації ефективної спільної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельник Л. П. Психологія управління: курс лекцій. Київ: МАУП, 2002. 176 с.
2. Коломинський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: навч. посібник. Київ: МАУП, 1996. 176 с.
3. Ковбатук М. В. Алгоритм прийняття рішень щодо управління мотивацією персоналу виробничого підприємства. Збірник наукових праць

Державного університету інфраструктури та технологій. Серія: Економіка і управління. 2018. Вип. 43-44. С. 87-95.