ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

**Методология психологии управления**

Разработка концепции соотношения методологии, теории и практики психологии управления невозможна без учета того обстоятельства, что Россия со времен после Витте и Столыпина переживает глубокий кризис в сфере управления. Его сущность заключается в неспособности управления реализовать богатый потенциал страны. Государственный секретарь США Колин Пауэлл говорил, что Россия обладает впечатляющим стратегическим, энергетическим и экономическим потенциалом, ее талантливые и хорошо образованные люди добились многих выдающихся успехов в науке, технике и искусстве. Вот уже десять лет Россия продолжает эксперимент, проводя беспрецедентные политические и экономические преобразования, добавим: для которых нужно соответствующее управление. Причины кризиса кроются в следующем:

1. Недооценка достижений мировой теории управления.

2. Качество управленческих кадров. А.Н. Яковлев в своей книге "Омут памяти" заявляет: беда Горбачева и Ельцина заключалась в том, что они окружили себя шпаной [4] К сожалению, это не только было, но и существует на всех уровнях управления. О качестве кадров управления говорит и то, что при опросе 40% чиновников не смогли ответить на вопрос, в чем заключаются государственные интересы.

3. Наличие теневого управления. Если произошло в определенной мере устранение от управления олигархов в общероссийском масштабе, то в регионах, на местах они либо влияют на принимаемые решения, либо рвутся к власти.

4. Игнорирование психологического аспекта управления. Имеет место чрезмерное превалирование экономических и административных методов управления. Психологический аспект управления представлен преимущественно тем, что работников держат в страхе потерять свое место.

Существует только один путь выхода из кризиса - устранение этих причин усилиями науки и общественной практики, дальнейшая разработка методологии и теории психологии управления, усиление внимания в практике к психологическому аспекту управления.

Исходным пунктом решения названных задач является методология психологии управления как науки. Объясняется это тем, что психологический аспект управления как реальность, имея свою специфику, свои законы, в то же время подчинен более общим законам, присущим бытию и его отдельным сферам, управлению в обществе, живой природе и технических системах.

Надо также иметь в виду, что в психологии управления, как и во всякой науке, объективно существуют методологические проблемы, которые нельзя решить без методологии.

Исходя из этого, методология психологии управления включает в себя философию, общую теорию систем, информатику, кибернетику, социальную психологию, теорию управления обществом, отраслевые управленческие теории. Видно, что эта методология - многоуровневая.

С помощью методологии решаются такие методологические проблемы психологии управления, как природа ее законов и принципов, система ее понятий, система применяемых в ней методов, логика познания психологических связей, отношений между субъектом и объектом управления, внутренняя и внешняя структура психологии управления как науки.

Общеметодологической основой понимания управления, его психологического аспекта являются философские категории. Так, философские категории взаимодействия субъекта и объекта ориентируют на то, чтобы управление, человеческие отношения в его сфере рассматривать как вид взаимодействия между субъектом и объектом управления. С помощью философской категории отражения раскрывается содержание информационных процессов в управлении, в общении управляющих и управляемых.

Психологические проблемы управления решаются в рамках социальных, органических и технических систем. И это требует знания, использования законов, понятий, принципов общей теории систем, осуществления системного подхода

Применение положений информатики помогает рассмотреть психологический аспект управления, в частности управленческое общение, как информационный процесс.

Плодотворно при решении всех проблем управления, в том числе и психологических, обращаться к кибернетике как общей (абстрактной) теории управления. Она вооружает общими законами, понятиями, принт тилями и методами, применяемыми в системах управления любого рода: социальных, живых, технических. Можно смело утверждать, что многие ошибки в управлении объясняются незнанием или слабым знанием кибернетики теми, кто управляет.

Прежде всего, кибернетика дает нам в качестве краеугольного камня понимания управления, в том числе и человеческих отношений в его сфере, общую методологическую схему.

Управляющий центр, объект управления, информационные каналы прямой и обратной связи образуют относительно замкнутый контур. Все, что находится в нем, составляет его внутреннюю среду, а за его пределами - внешнюю среду (природные и социальные условия, в том числе и суперсистема). Если рассматривать все элементы, находящиеся в замкнутом контуре, в их статике, то мы имеем систему управления. Если же их видеть в динамике, то это будет процесс управления. Система, находящаяся в изменении, развитии, является динамической системой.

Кибернетика помогает нам понять, в чем специфика управления. Во всех системах управления имеются две принципиально различные, но взаимодействующие, взаимопроникающие группы связей, отношений.

Прежде всего, имеются связи, отношения между элементами объектов управления, а также между объектами и элементами внешней среды. Эти связи, отношения характеризуют поведение объекта, его взаимоотношения с внешней средой и в силу этого лежат в основе управления, определяют его цели.

Кроме связей, отношений поведения объекта управления существует и другая чрезвычайно важная группа связей, отношений - между управляющим центром, с одной стороны, и объектом управления и элементами внешней среды, с другой стороны, а также между элементами органа управления. Это - связи, отношения воздействия управляющего центра на объект управления. Именно эта группа связей, отношений выражает специфику самого управления.

Будучи в определенной мере конкретизацией общей теории систем и информатики применительно к области управления, кибернетика дает нам возможность рассматривать самоуправление как совершаемый циклически процесс поступления, переработки и выдачи информации, процесс подготовки, принятия, доведения до объекта управления решения и организации его реализации. По существу, управление - это выработка и реализация решения, которое является ядром управления. В информационном плане управление направлено на понижение или сохранение энтропии (недостатка информации) в системе и тем самым на сохранение ее организованности.

Не менее важен для решения психологических проблем управления сформулированный в кибернетике закон обратной связи, требующий осуществлять управляющее воздействие, принятие решений на основе получаемой информации обратной связи - информации о состоянии, поведении объекта управления и его взаимодействии с внешней средой. Использование этого закона в управлении имеет большое социальное и психологическое значение. Если он не действует, то мы имеет имитацию управления.

С позиции кибернетики раскрывается логика процесса управления, строится его алгоритм. Процесс управления предстает как определенная структурно-логическая цепочка: цель управления - задачи управления - функции управления - структура управления. Задачи управления обусловливают средства (в том числе методы) управления, образующие вместе с функциями и структурой механизм управления, который входит во внутреннюю среду системы управления.

Отсюда видно, что процесс управления, создание и совершенствование систем управления с точки зрения кибернетики начинаются с формирования цели и задач управления. Исходя из этого определяются функции, а затем структура управления, разрабатываются методы управления.

Таким образом, с позиции кибернетики управление - это воздействие, осуществляемое в системе с обратной связью одним из ее элементов (управляющим центром) на другой ее элемент (объект управления) как информационный процесс с целью изменения системы управления, либо изменения внешней среды, либо уравновешивания системы управления с внешней средой.

Кибернетика вооружает нас знанием скелета управления. Но чтобы облечь его плотью и кровью, понять роль сознательной целенаправленной деятельности в управлении, надо рассмотреть его особенности в обществе, в области человеческих отношений.

Особенности управления в обществе рассматриваются теорией управления обществом (теорией социального управления), изучающей общие законы управления в общественной жизни, социологией управления, исследующей взаимодействие управления с экономикой, социальной сферой, политикой, наукой, культурой, идеологией, психологией, а также отраслевыми управленческими теориями, занимающимися управлением в различных сферах общества

Эти особенности заключаются в том, что самоуправление здесь - это сложная система, включающая в себя человека, отношения между людьми и технику, технологию. Главным, решающим является человек, который сознательно, целенаправленно осуществляет воздействие на объект управления. Поэтому управляющий центр в виде специального органа или руководителя здесь представляет собой субъект управления. А само управление - специфический вид деятельности, заключающийся в воздействии субъекта управления на его объект.

В то же время управление - особый вид общественных отношений. Можно вести речь об управленческих отношениях, которые означают взаимодействие субъекта и объекта управления, подчинение второго первому. Обладая относительной самостоятельностью, управленческие отношения определяются характером экономических, социальных, политических и духовных отношений.

Процесс управления, создание и развитие его системы в обществе определяются прежде всего потребностями личности, социальных групп, общества, их интересами. Исходя из этого формулируются цели управления. Поэтому логика управления в обществе, его алгоритм выглядят следующим образом: потребности - интересы - цели управления - его задачи - его функции - его структура. Задачи управления обусловливают средства управления (в том числе методы).

Управление в обществе не может быть безвластным. Оно является функцией власти, которая, по выражению философа и логика Бертрана Расселя, существует везде в обществе так же, как сохранение и превращение энергии в природе. Власть - это отношение подчинения одних другим, это волевое отношение, включающее принуждение, убеждение, авторитет. Она может осуществляться как функционирование всех трех этих элементов, или двух из них, или одного.

Управление в обществе имеет находящиеся во взаимодействии две стороны: объективную и субъективную. Объективная сторона управления - это все те природные и социальные условия, определенная ситуация, которые существуют в настоящее время независимо от сознания субъекта управления и его деятельности. Что же касается субъективной стороны управления, то это - отражение, воспроизведение субъектом управления объект/изной стороны управления, его сознательная, волевая деятельность, направленная на использование и изменение объективных условий для достижения поставленной цели.

Управление в обществе выступает как единство его различных аспектов: познавательного, экономического, социального, политического, идеологического, психологического, организационного, правового, административного, нравственного, эстетического. Отсюда следует, что процесс управления начинается с познания объекта, законов его поведения и воздействия на него, что дает возможность прогнозировать и на основе этого принимать и реализовывать решение.

Каждый из названных выше аспектов управления находит свое выражение в определенном виде управляющего воздействия (например, экономическое воздействие, психологическое воздействие) и соответствующих ему методах управления (например, экономические методы управления, психологические методы управления).

Если в живых и технических системах в рамках управления существует регулирование как сохранение их организации, упорядоченности, антиэнтропийности, адаптированности к внешней среде, то при управлении в обществе, кроме такого вида регулирования, имеется еще регулирование другого рода, по существу, регулирование самого управления. В обществе существуют регуляторы, находящиеся за рамками управления, как бы очерчивающие их, объективно определяющие пространство, поле самого управления. Этими регуляторами являются объективные законы природы и общества Сюда можно отнести законы рынка, в том числе закон спроса -предложения, демографические процессы, уже сложившиеся при вступлении в активную деятельность каждого нового поколения нормы жизни общества: экономические, социальные, политические, правовые, духовные, нравственные, эстетические.

Как показывает опыт человечества, управление в обществе может быть оптимальным, то есть наилучшим и эффективным, то есть результативным, тогда, когда оно не является всеохватывающим, основывается на названных выше регуляторах, а процесс их изменения должен быть тщательно продуман и осуществляться постепенно, осторожно, с учетом их устойчивости.

Эффективность управления, то есть его результативность, представляет собой соотношение достигнутого результата управления (степени достижения цели, в основе которой лежит удовлетворение определенных потребностей, интересов личности, социальной группы, общества) с такими величинами, как время достижения результата, его пространственное распространение (связанное с полем управления), имеющиеся и использованные ресурсы и средства (в том числе методы). Отсюда видно, что эффективность управления достигается прежде всего путем его гуманизации.

Для понимания управления в обществе важно уточнить соотношение понятий "управление" и "руководство", а также содержание понятия "самоуправление". Руководство - это вид управления, присущий обществу, когда речь идет об управлении людьми, группами людей, отношениями между ними, общественными образованиями.

"Самоуправление" как кибернетическое понятие означает, что управление осуществляется в замкнутом контуре и управляющий центр находится внутри его. "Самоуправление" как понятие общественное имеет два аспекта. Первый - под самоуправлением понимается слияние субъекта и объекта управления, когда объект, как бы выступая одновременно в качестве субъекта, сам принимает решение и выполняет его. Примером этого является проведение референдума. Второй - самоуправлением считают также наделение органа управления компетенцией принимать решения по определенным вопросам, которая принадлежит только ему.

Таким образом, управление в обществе - это функция власти, это сознательное воздействие созданных для этого специальных органов, определенных личностей на общественные системы с целью их сохранения, развития и удовлетворения личных и общественных потребностей, интересов.

Управление в обществе, имея общие черты, в то же время отличается спецификой применительно к различным сферам общественной жизни: экономической, социальной, политической, духовной.

Говоря об этом, следует особо выделить государственное управление, изучаемое отраслевой управленческой теорией - теорией государственного управления и представляющее ядро управления политической сферой, наиболее существенное и важное в нем. Государственное управление, с одной стороны, это управление, обществом, то есть населением и всеми негосударственными организациями, осуществляемое органами государственной власти; с другой стороны, это управление самим государством, то есть управление системой органов государственной власти на всех ее уровнях.

Таким образом, государственное управление - это функция государственной власти, это воздействие органов государственной власти на общественные системы для достижения общих целей управления обществом, о которых говорилось выше, а также на саму государственную систему для выполнения задач и функций государства, проведения его политики.

**Теория психологии управления**

Психологический аспект управления включает в себя три момента. Первый - психологическое состояние объекта управления с точки зрения его способности воспринимать управляющее воздействие, в качестве которого выступают общество, его определенная сфера, социальная группа, коллектив. Второй - психологическое состояние субъекта управления, которым является орган управления, руководитель, лидер. Третий - психологические связи, отношения между субъектом и объектом управления, психологическое воздействие субъекта на объект, активность субъекта

Психологический аспект управления находит свое выражение в таких моментах, как 1) влияние психологического фактора на сферу управления, 2) состояние управленческого сознания общества, 3) использование психологических способов управляющего воздействия.

1.Влияние психологического фактора на сферу управления - это влияние на нее мыслей, чувств, эмоций, мотивов, установок, ожиданий, настроений общества, социальных групп. Эффективность управления во многом зависит от того, в какой мере учитывается психологический фактор.

Характер общения органов управления, руководителей с теми, кем они управляют, определяется настроениями последних, их отношением к управляющим.

Отражением существующих в обществе управленческих отношений является его управленческое сознание, включающее в себя управленческую идеологию, то есть систему идей, взглядов, теории, и управленческую психологию, то есть совокупность или систему (в зависимости от степени ее развития) мыслей, чувств, эмоций, установок, мотивов, ожиданий, настроений по отношению к существующим управлению, управленческим отношениям.

Состояние управленческого сознания, в том числе управленческой психологии, зависит от того, в каком обществе существуют данные управленческие отношения: в демократическом или тоталитарном.

Психологические способы управляющего воздействия - это эмпатия и толерантность, сочетаемые с требовательностью, побуждение (мотивация), убеждение, внушение, поддержание внимания, его избирательности и устойчивости (или переключения), опора на лидеров, влияние авторитета органа управления (руководителя), способность привлекать к себе. Важно использовать весь арсенал психологических способов, акцентируя внимание на тех из них, которые соответствуют особенностям объекта управления и сложившейся ситуации.

Управленческое сознание, управленческая психология достигают наиболее высокого уровня развития в условиях гражданского общества и правового государства. Это - общество экономически и политически независимых людей, владеющих частной собственностью, объединенных в ассоциации, через которые осуществляется их определяющее влияние на государство путем участия в принятии решений и осуществления контроля за чиновниками. Это - государство, в котором защищаются права и свободы человека, господствует не власть должностного лица, а правовой закон. Поэтому здесь -установка на участие в управлении, чувство хозяина, заинтересованность в делах общества и государства, стремление иметь информацию, необходимую для принятия решений. Такой уровень управленческого сознания способствует гуманизации управления, достижения его высшей цели - права и свободы личности.

Однако методология не может заменить теорию психологии управления, выступая по отношению к ней как нечто внешнее, включаемое в нее тогда, когда это требуется, она дает определенное направление, подход.

Психологическим аспектом управления занимается специальная наука - психология управления. Она вызвана к жизни общественной потребностью превращения управления не только в искусство, но и в науку, выдвижения на первый план в сфере управления человеческих отношений. Психология управления входит в систему психологического знания и в систему управленческого знания, находится на их стыке. Она изучает психологические связи, отношения между субъектом и объектом управления, психологическое воздействие первого на второй, психологические характеристики субъекта управления. Это составляет предмет психологии управления как науки. Она учитывает действие общих законов управления, исследуемых кибернетикой, законов управления обществом, изучаемых теорией социального управления, психологических законов, формулируемых общей психологией и социальной психологией.

Предмет психологии управления, ее вхождение в два региона наук - психологических и управленческих, структура ее методологии определяют особенности ее понятийного аппарата. В ней используются понятия наук, образующих ее методологию. Но психология управления имеет и свои специфические понятия. К ним относятся, например, понятия типа руководителя, стиля управления, лидерства, психологических способов управления, психологической управляемости. Однако и некоторые из них, как мы видим, функционируют на базе понятий других наук: управленческих и психологических. А это требует знания и учета специфики этих наук

Специфика психологии управления заключается и в том круге проблем, которые она решает. В первую очередь это познание и прогнозирование психологического состояния объекта управления с точки зрения его управляемости. Для этого должны быть определены его критерии и параметры психологической управляемости, на которые мог бы воздействовать субъект управления.

Важнейшей проблемой является определение психологического состояния субъекта управления, его всесторонняя психологическая характеристика, определение психологических критериев управления. Сюда относятся типизация руководителей и стилей управления, психологические требования к руководителю, соотношение руководства и лидерства

Центральная проблема - это осуществление психологического воздействия субъекта на объект управления. Это - психология принятия решения и организации его выполнения. Это управленческое общение, связанное с информацией прямой и обратной связи. Это - психологические аспекты функционирования и структурирования системы управления, логической цепочки процесса управления: потребности - интересы - цели - задачи - функция - структура; потребности - интересы - цели - задачи -методы. Это - место и роль руководителя в предотвращении и разрешении конфликтов. Наконец, это - разработки психологических методов управления, сочетаемых с философскими методами, с системным, информационным, кибернетическим, социологическим подходами, методами общей и социальной психологии.

Центральное место занимают методы, применяемые с учетом специфики психологии управления: наблюдение,

"фотографирование", эксперимент, теоретический анализ и синтез, моделирование, ситуационно-ролевые игры и упражнения, тестирование, методики решения психолого-управленческих задач с использованием компьютеров.

Ныне все большее значение приобретает проблема взаимодействия субъекта и объекта управления с помощью компьютера, разработка психологических основ, содержания и последствий этого взаимодействия, его влияние на весь процесс управления, на деятельность руководителя.

**Некоторые вопросы практики психологии управления**

Высокий уровень разработки теории управления при условии умелого применения ее положений обеспечит эффективность практики управления, даст возможность решить проблемы современного оптимального типа руководителя и стиля управления, применения в его сфере психологических методов и тем самым преодолеть пагубные последствия их игнорирования.

В сложившихся условиях приходится отмечать дисгармонию в отношениях между руководителями и подчиненными. Принижено положение рядового работника и коллектива, имеют место нерегулярная выплата заработной платы, плохие условия труда и производственного быта, игнорирование социальных нужд, низкая заработная плата, плохая информированность работников, произвол со стороны руководителей, злоупотребление служебным положением в личных целях, которые люди вынуждены терпеть из-за трудностей устройства на работу и отсутствия современного кодекса законов о труде, обеспечивающего права человека в области трудовых отношений.

Во многом это связано с тем, что демократизация не затронула такой огромный пласт общества, как коллективы организаций. Как следствие, превалирующим типом руководителя во многих организациях стал авторитарно-бюрократический тип, которому присущ авторитарно-бюрократический стиль управления.

Совершенно очевидно, что в демократическом обществе эффективность управления, нормальные отношения между руководителями и работниками могут быть достигнуты только при демократическом типе руководителя с присущим ему демократическим стилем управления.

В связи с этим должен быть совершен поворот от чрезмерного увлечения экономическими и административными методами, ведущими к усилению экономической и административной зависимости работников, к психологическим методам управления, способствующим удовлетворенности характером, содержанием и условиями труда, учитывающим потребности, интересы человека, мотивирующим его к труду.

Особое значение приобретают психологические методы при решении проблем антикризисного управления на территориях и в организациях, корпоративного управления, связанных с преодолением конфликтных ситуаций и направленных на оздоровление общества и ликвидацию теневого управления.

Антикризисное управление может рассчитывать на успех, результативность только в том случае, если общество понимает, что оно является неотъемлемым элементом рыночной экономики. Вместе с тем пока у общества нет адекватного восприятия этого феномена

Недооценка роли антикризисного управления в сознании общества связана с тем, что в последнее время было принижено значение материального производства как основы материального и духовного благополучия. Происходил спад выпуска промышленной продукции. Перестала быть престижной работа на производстве. Резко сократился прием в технические вузы. Ныне обстановка изменяется в связи с начавшимся ростом промышленного производства, увеличением приема в технические и сельскохозяйственные вузы. При этом нельзя обольщаться, так как надежность этих тенденций должна быть подкреплена обновлением технико-технологической базы производства, усилением внимания к проблеме его эффективности, принятием законов, обеспечивающих дальнейшее развитие рыночной экономики, защиту частной собственности, эффективность антикризисного управления.

В обществе необходимо формировать психологическую устойчивость по отношению к кризису. Для этого нужно понимать, что кризис связан с природой рыночной экономики.

Кризис на предприятии не может быть поводом для панических настроений. Нельзя поддаваться панике. Необходимо правильное восприятие данного, конкретного кризиса, предполагающее выяснение того, какой характер он носит - негативный или позитивный, то есть требует пересмотра стратегия управления.

Очень важно понимание того, что нельзя банкротство выносить за рамки антикризисного управления. Оно является элементом этого управления.

Совершенно недопустимо, чтобы кризисное состояние предприятия вызвало борьбу, тем более вражду, в которую окажутся втянутыми акционеры, управляющие, кредиторы, дебиторы и трудовой коллектив. Это носит разрушительный характер. Успешное разрешение кризиса возможно, если их поведение, отношения между ними будут представлять собой компромисс.

Все участники антикризисного процесса должны понимать, что антикризисное управление - это система определенного вида деятельности, это методология, методика, технология. Антикризисное управление имеет своей целью, прежде всего, профилактику кризиса. А в том случае, когда кризис стал фактом, оно должно стать исцеляющим лекарством.

Сложный, противоречивый, связанный с серьезным риском характер антикризисного управления предъявляет чрезвычайно высокие профессионально-психологические требования к антикризисным управляющим, представляющим собой элитный слой управляющих.

Они нуждаются в особой профессиональной и психологической подготовке, специальных экономических знаниях, умениях принципиально и гибко строить свои отношения с акционерами, кредиторами, дебиторами и трудовым коллективом с учетом специфики каждой из этих групп. Здесь необходимы способности слушать, убеждать, внушать, находить аргументы, быстро ориентироваться в меняющейся обстановке, идти на риск, проявлять сильную волю, обладать маркетинговым мышлением.

Эффективность антикризисного управления во многом зависит от репутации и доброго имени антикризисного управляющего. Ему должны быть присущи контактность, коммуникабельность, гибкость, верность своему слову, порядочность, скромность, высокая культура управления.

Все более острый характер приобретают взаимоотношения антикризисного управляющего с трудовым коллективом. Следует отметить: сегодня чрезвычайно принижена его роль, что отрицательно влияет на эффективность производства. Трудовой коллектив не информируется о положении дел в организации, живет слухами, в результате чего возникает недоверие к управляющим, падает интерес к делам организации, отсутствует моральный стимул труда. Более того, на этой почве и в результате кризисного состояния возникают конфликты, участниками которого являются акционеры, управляющие и трудовой коллектив.

В условиях кризиса управляющему важно учитывать степень психологической управляемости коллектива и принимать меры к ее повышению, постоянно информировать коллектив, делать его своим соучастником и формировать у него установку на преодоление кризиса

В связи с рассмотрением психологических требований, предъявляемых к антикризисному управляющему, становится ясным, что наиболее эффективно может строить свою деятельность в этом случае руководитель демократического типа

Как правило, это сангвиник, то есть человек, обладающий темпераментом, который характеризуется высокой психической активностью, энергичностью, работоспособностью, быстротой и живостью движений. Он быстро отзывается на окружающие события, легко переживает неудачи.

Направленность его личности - на мир внешних объектов, то есть он экстраверт. Ему присущи импульсивность, инициативность, гибкость поведения, общительность, социальная адаптированность.

Руководитель демократического типа отличается гибким проявлением воли, то есть способностью к мягкому дирижированию. Он обладает демократическим управленческим сознанием, которое признает участие в управлении не только ограниченной управленческой элиты, но и широкого круга людей.

Ему присущи властность без злоупотреблений властью, самолюбие, не затрагивающее достоинство подчиненных, чувство престижа без тщеславия и ущерба делу, объективность в оценке людей и событий, превалирование разума над эмоциями, уравновешенность и такт в отношениях с подчиненными.

Наивысшим проявлением качеств демократического типа руководителя являются толерантность, эмпатия, гуманизм, альтруизм, доброжелательное отношение к людям.

Демократический тип руководителя находит свое выражение в его поведении, деятельности, демократическом стиле управления. Это - демократический тип руководителя в действии. Это - сочетание принципиальности, требовательности с уважительным отношением к подчиненным, опора на коллектив, максимальное использование его инициативы, активности.

В основе демократического стиля деятельности антикризисного управляющего лежит его умение воздействовать в интересах профилактики банкротства или быстрейшей санации на параметры психологической управляемости коллектива К этим параметрам можно отнести следующие:

-мотивы поведения и социальные установки коллектива, которые должны свидетельствовать о высоком уровне его развития;

-сочетание материальной заинтересованности с чувствами солидарности, состязания, соблюдением престижа своей организации, ориентацией ее работников на высокое качество результатов своей деятельности;

-внушающее влияние коллективного восприятия всего того, что происходит в коллективе и за его пределами, по отношению к восприятию отдельного члена коллектива;

* коллективная память, представляющая собой ближайшую историю коллектива, лежащая в основе образования традиции и действий каждого члена коллектива и закрепляющая социальные нормы поведения коллектива;
* коллективное воображение, означающее, что коллектив проектирует свое будущее, ищет новое, осуществляет коллективное творчество;

-коллективная сплоченность, означающая, что все его члены разделяют общие коллективные цели;

-здоровое настроение, то есть однородная для коллектива реакция, отражающая удовлетворенность характером, содержанием, условиями труда и его ожидания, связанные с общеколлективными потребностями, интересами;

* характер, культура существующего в коллективе общения, включающего в себя постоянные совместные действия членов коллектива, взаимный обмен информацией, восприятие друг друга, взаимопонимание;
* состояние информированности коллектива о делах, жизни своей организации и ее внешней среды, что дает возможность преодолевать разобщенность, стимулирует интерес к делам своей организации и сознательное поведение;
* общественное мнение, выполняющее функцию саморегуляции коллектива, влияющее на все стороны его жизни и сохраняющее индивидуальность члена коллектива;

состояние активности коллектива, выражающееся в заинтересованности его членов в делах своей организации и в принятии решений и основывающееся на активности каждого члена коллектива, наличии условий для его развития и осуществлении его прав.

Вполне понятно, что антикризисный управляющий может эффективно опираться в своей деятельности на коллектив, обладающий названными параметрами психологической управляемости.

Таким образом, антикризисному управлению должно быть присуще сочетание как экономических, так и психологических методов, включающих в себя разъяснение, убеждение, внушение, опору на коллектив, формирование антикризисных интересов, установок, мотивов.

Не менее важен психологический аспект корпоративного управления. Здесь необходимо сочетание, согласование государственных и частных интересов, недопустим выход менеджеров из-под контроля акционеров.

На основе демократизации управления и в процессе его будет формироваться управленческое сознание общества, а затем и самоуправленческое сознание, без которого не могут функционировать и развиваться местные самоуправления.

Самоуправленческое сознание представляет собой:

1)понимание гражданами необходимости местного самоуправления;

1. потребность, заинтересованность в нем, внимание к нему;
2. знание целей, задач местного самоуправления, содержания его деятельности (что оно из себя представляет, чем занимается, как осуществляется, какова роль в нем каждого жителя региона, населенного пункта);
3. мотивы участия в местном самоуправлении, установки на это участие;

5)ожидание полезных результатов деятельности местного самоуправления.

Если нет самоуправленческого сознания, тогда население пассивно относится к самоуправлению и к решению задач социально-экономического развития региона, населенного пункта Самоуправление остается уделом узкого круга выбранных должностных лиц и чиновников и является, по существу, квазисамоуправлением.

Тонкое и сложное дело формирования самоуправленческого сознания требует определенного подхода к решению таких проблем, как функции органов местного самоуправления, стиль управления.

Важнейшим направлением их деятельности должно быть изучение настроения, потребностей, интересов, ожиданий населения, их анализ, широкая и активная пропаганда содержания, назначения и роли местного самоуправления в жизни нашего общества, постоянное информирование населения о деятельности местного самоуправления и её результатах в средствах массовой информации. Осуществление этой важнейшей функции должно быть возложено на информационно-аналитические управления, отделы, включающие в себя социологов, психологов, экономистов, юристов.

Формирование самоуправленческого сознания должно начинаться в школе, профессиональном училище, колледже, техникуме, вузе путем создания и функционирования самоуправления.

**Выводы**

Дальнейшая разработка теории психологии управления требует обстоятельного и глубокого обобщения мировой и российской практики в этой области и наиболее полного использования всего арсенала методологии. В свою очередь, успех практики управления, заключающийся в эффективной реализации богатого потенциала страны, возможен только при условии опоры этой практики на достигнутый уровень развития теории психологии управления и применения ее методов в сочетании со всеми другими методами управления.

**Список литературы**

1. Брушпинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Психологический журнал, 1991. Мб; 1992. Мб; 1993. Мб.

1. Журавлев А.Л., Сумарокова В.А. Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности // Социально- психологическая динамика в условиях экономических изменений. М., 1998.
2. Этические проблемы местного и регионального управления. Тверь, 2001.
3. Яковлев А.Н. Омут памяти. М., 2000.