

УДК 159:316.6

Г. О. Горбань

кандидат психологічних наук, доцент,
Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСІВ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМАХ

У роботі проаналізовано основи побудови моделі соціально-психологічного забезпечення процесів прийняття управлінських рішень у соціальних системах, визначено основні складові цієї моделі. Розкрито соціально-психологічний зміст типів управлінської діяльності відповідно до розробленої моделі.

Ключові слова: процес прийняття рішення, психологічне забезпечення, психологічний супровід, створення умов, допомога, управління.

Постановка проблеми

Розвиток управління як специфічного виду діяльності, зростання його ролі є закономірним вираженням суспільно-історичного прогресу. Складна діяльність підприємств, широке коло питань управління різними сферами життя суспільства є предметом вивчення багатьох наукових дисциплін. Дослідженням завдань управління займаються філософи, економісти, психологи, соціологи, інженери, математики, юристи та інші вчені.

Вирішення проблем забезпечення ефективності управлінської діяльності в нових економічних умовах третього тисячоліття, які характеризуються високими темпами зростання виробництва і споживання, інформатизацією різноманітних процесів, збільшенням рівня невизначеності та стресогенності бізнес-середовищ, тотальною глобалізацією тощо, пов'язують з необхідністю підготовки професійно грамотних управлінців. Саме тому вивчення соціально-психологічної проблематики управлінської діяльності та її основного елементу — прийняття рішень є, безумовно, таким, що відповідає потребам ефективної життєдіяльності сучасної людини, сучасного фахівця.

Сьогодні проводяться різноманітні, у тому числі й міждисциплінарні фундаментальні та прикладні дослідження, спрямовані на виявлення й всебічний аналіз чинників, що зумовлюють ефективність професійної діяльності та професійного розвитку суб'єктів управління, які працюють на всіх рівнях організаційної ієрархії. Серед науковців і практиків, які досліджували у своїх працях цю проблематику, можна назвати О. С. Анісімова [1; 2], Т. Ю. Базарова [3], В. І. Барко [4], А. Я. Вайнера [8], Д. Дерлоу [10], Л. М. Карамушку [11], А. В. Карпова [12; 13], А. І. Кітова [14], Я. С. Клейнера [15], М. А. Клімову [16], Т. В. Корнилову [17], І. П. Кузьменка [18], Г. С. Михайлова [19], О. М. Попова [20], О. М. Райкова [22], В. В. Редько [23], П. Скотта [24], О. В. Хуртенко [25], В. М. Чернобровкіна [26], Ю. М. Швалба [9] та ін.

Спираючись на певні здобуття у сфері вивчення управління, зазначимо, що реалії сучасного суспільства свідчать про існування певного кола проблем управління і про нагальну потребу подальшого його вдосконалення. Особливо це стосується процесів прийняття рішень, яким притаманна багатоваріантність, взаємозалежність та які відіграють роль значущих чинників управління взагалі. Аналіз проблем, що виникають під час прийняття управлінських рішень, свідчить про необхідність комплексного аналізу, який би поєднав культурні, психологічні, соціальні та інші аспекти процесу управління, що в реальному житті існують у взаємозв'язку, в різноманітних переплетіннях, поєднаннях, переходах.

Зазначимо, що соціально-психологічні аспекти процесу прийняття управлінських рішень найчастіше розробляються у зв'язку з груповим рішенням, проте це не відображає всієї специфіки управлінських рішень у цьому контексті. Значущим завданням тут є виявлення соціально-психологічних особливостей, які пов'язані з діяльністю управлінців у різнорівневому колі соціальних взаємодій, особистісної й соціальної відповідальності, усвідомленої готовності до контактів, особливо, під час прийняття рішень.

Мета дослідження — визначити основні засади побудови моделі соціально-психологічного забезпечення процесів прийняття управлінських рішень у соціальних системах.

Результати теоретичного аналізу

Аналіз особливостей психологічних практик соціально-психологічного забезпечення в управлінні [7] дає змогу стверджувати, що воно може бути розкрито через дві основні психологічні практики:

- 1) психологічне забезпечення як створення умов і формування готовності управлінця до прийняття відповідальності за дії інших;
- 2) психологічний супровід як допоміжна дія відтворення готовності управлінця до прийняття відповідальності за наслідки прийнятих рішень.

Загальним тут є питання визначення тих базових конструктів, які змістовно відобразять специфіку психологізації управлінської діяльності і, що важливо, процесу прийняття рішення через впровадження конкретних практик — психологічного забезпечення та психологічного супроводу (табл. 1).

Важливо зазначити, що додаткове завдання (див. табл. 1) є, за принципом додатковості, не допоміжним, а таким, без якого неможливо вирішити основне завдання, так само, як і вирішення додаткового неможливе без вирішення основного. Їх розподіл є суто умовним і залежить виключно від акценту, який визначається в системі здійснення психологічних практик [27].

Психологічне забезпечення й психологічний супровід як основні складові психологізації управлінської діяльності можуть бути реалізовані за двома напрямками:

- 1) під час професійної підготовки управлінців (менеджерів) через розширення спектра психологічних дисциплін і психолого-педагогічних засобів (тренінги, проектні й організаційно-діяльнісні ігри);

Таблиця 1

**Організація змісту психологічних практик соціально-психологічного
забезпечення управлінської діяльності**

<i>Форми психологічних практик</i>	<i>Основне завдання</i>	<i>Додаткове завдання</i>
<u><i>Психологічне забезпечення</i></u> Збереження екологічності управлінської діяльності, усвідомлення ролі гармонійного розвитку соціальних контактів у полі прийняття рішення	Створення умов щодо екологічності соціальної взаємодії у системі «суб'єкт управління — об'єкт управління»	Створення умов щодо саморегуляції відносин системи «суб'єкт управління — об'єкт управління», здійснення рефлексивного виходу, організації мислекомунікації під час прийняття рішення
<u><i>Психологічний супровід</i></u> Усвідомлення (рефлексія) рівня відповідності прийнятого рішення нормативам і цінностям соціальної системи	Допомога щодо збереження відповідності й рівноваги системи «управлінські дії (прийняття рішень) — соціальні наслідки»	Допомога щодо реалізації експертної позиції під час прийняття рішення, гармонізації системи «суб'єкт управління — об'єкт управління»

2) застосування соціально-психологічної підтримки професійної діяльності управлінців (менеджерів) через систему соціально-психологічних служб, психологічного консалтингу тощо.

Відтак, побудова моделі соціально-психологічного забезпечення процесів прийняття управлінських рішень у соціальних системах має відображати реалізацію основних форм соціально-психологічних практик (психологічне забезпечення та супровід) за двома взаємозумовленими напрямками (професійна підготовка й діяльність). Основним системоутворювальним елементом тут є процес прийняття рішення. Отже, спрямування психологічних засобів на збереження екологічності управлінської діяльності, усвідомлення ролі гармонійного розвитку соціальних контактів у полі прийняття рішення, рефлексію відповідності прийнятого рішення нормативам і цінностям соціальної системи може бути реалізовано лише шляхом включення до систем «суб'єкт управління — об'єкт управління» елементів, що забезпечують ефективне застосування цих засобів (соціальні психологічні консультанти, тренери тощо). Саме введення фахівців-психологів має сприяти створенню умов адекватної саморегуляції відносин системи «суб'єкт управління — об'єкт управління», здійсненню рефлексивного виходу, організації мислекомунікації, збереженню рівноваги системи «управлінські дії (прийняття рішень) — соціальні наслідки», реалізації експертної позиції, гармонізації відносин «управлінець — виконавець» під час прийняття управлінських рішень будь-якого рівня й у будь-якій соціальній системі.

Соціально-психологічне забезпечення управлінських рішень, як ми вважаємо, має свою певну специфіку докладання зусиль, яка змістовно відображається у формі доповнюючих дій. Основним тут є питання визначення відповідності активності особистості під час прийняття рішення нормам соціальної організованості системи, на яку воно спрямоване.

Ці норми розуміються нами досить широко й охоплюють норми групової діяльності, норми міжособистісної взаємодії, організаційну культуру, тобто увесь спектр життєдіяльності системи від певних ціннісно-сміслових позицій суб'єктів, що забезпечують рух відповідних керованих процесів, до соціально-нормативних вимог організації, громади, спільноти, суспільства.

Сьогоднішні швидкоплинна реальність, динамічність життя, змінність нормативних основ життєдіяльності зумовлюють визначення розвитку соціальної системи як вибору й опанування суб'єктом управління певних інновацій (соціальних, психологічних, технічних тощо). Безумовно, кожна ситуація вибору вимагає прийняття рішення у просторі поліваріантності його наслідків, а відтак, потребує допомоги у формуванні орієнтаційного простору діяльності й відповідальності за дії та наслідки. Вирішальну роль тут відіграють соціальні відносини як певна сукупність зв'язків, що виникають між окремими особистостями, групами, спільнотами, у процесі розробки, прийняття та здійснення управлінських рішень, спрямованих на забезпечення сталості, динамізму й ефективності діяльності із забезпечення досягнення заданої мети [21].

Модель соціально-психологічного забезпечення процесу прийняття рішень відповідно до покрокової реалізації управлінської дії має, на нашу думку, відображати усю систему взаємозв'язків і змістів констатувального й процесуального рівнів у єдності теоретичних концептуальних положень й застосування усього ресурсу сучасних психотехнологій відповідно кожного вузла цього процесу. Тут виникає необхідність визначення специфіки цільових установок, форм роботи й результатів щодо безпосереднього психологічного забезпечення та супроводу для кожного вузла. Аналіз процесу прийняття рішення як специфічного соціально-психологічного феномену обов'язково вимагає врахування інтегральних характеристик соціально-психологічного змісту процесу прийняття рішення: багаторівневість особистісного простору суб'єкта, який приймає рішення; специфічний вияв відповідальності; неоднозначність наслідків (рис. 1).

Отже, першим кроком до побудови моделі соціально-психологічного забезпечення процесу прийняття рішень є визначення специфіки змісту стосовно кожного вузла. Другим кроком побудови моделі є врахування особливостей процесу прийняття рішення відповідно до характеристики соціальної системи [5]. Тут, на нашу думку, можна виділити змістовне наповнення цільових настанов, форм роботи й результатів щодо психологізації управлінської діяльності. Третім кроком до побудови моделі є визначення співвідношення форм і змісту психологічного забезпечення й супроводу залежно від моделі управління [6], яка застосовується у певній соціальній системі. У загальному вигляді модель соціально-психологічного забезпечення управлінського рішення ми можемо подати як співвідношення відповідних площин (рис. 2).

Отже, ми отримали певну матрицю, яка дає нам змогу проаналізувати специфіку соціально-психологічного забезпечення процесів прийняття управлінського рішення, враховуючи особливості моделей управління й форму організації системи, які наповнюються відповідним змістом

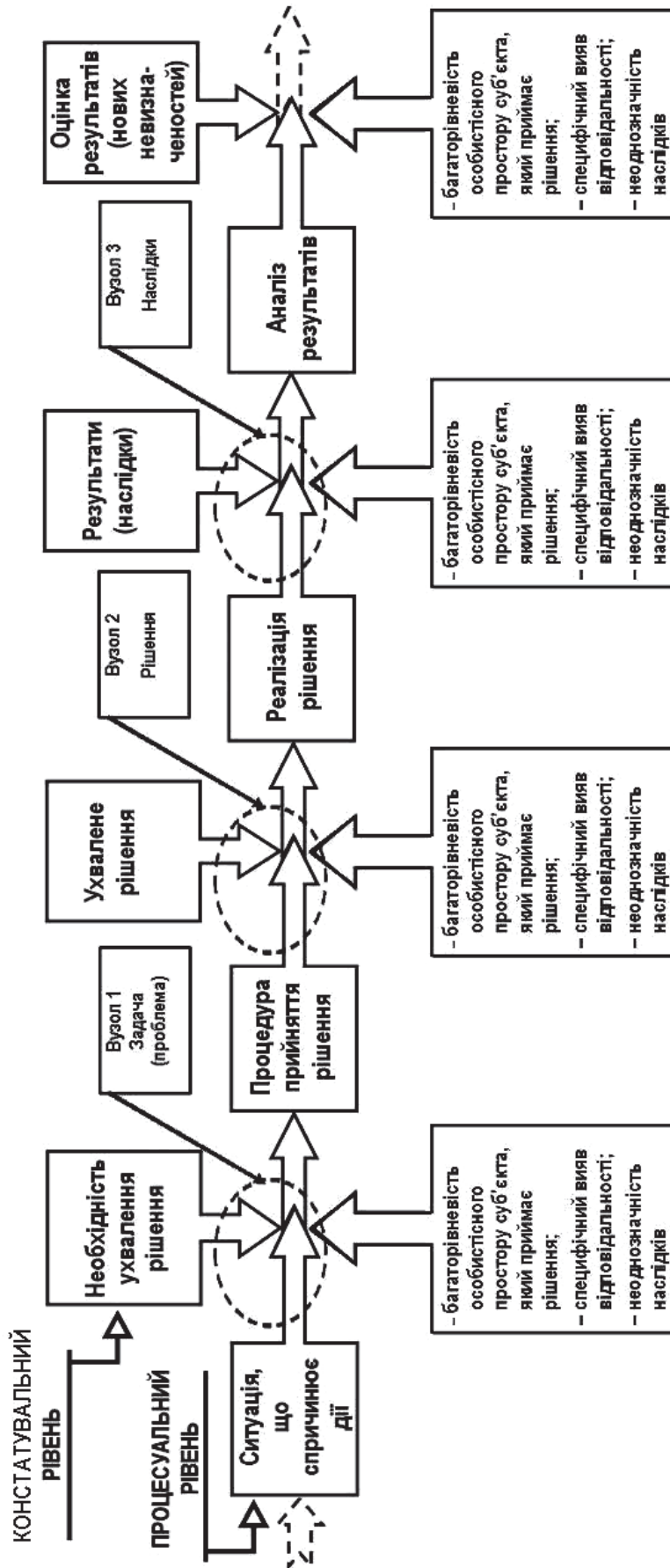


Рис. 1. Вузлова модель соціально-психологічного забезпечення процесу прийняття рішень як управлінської дії

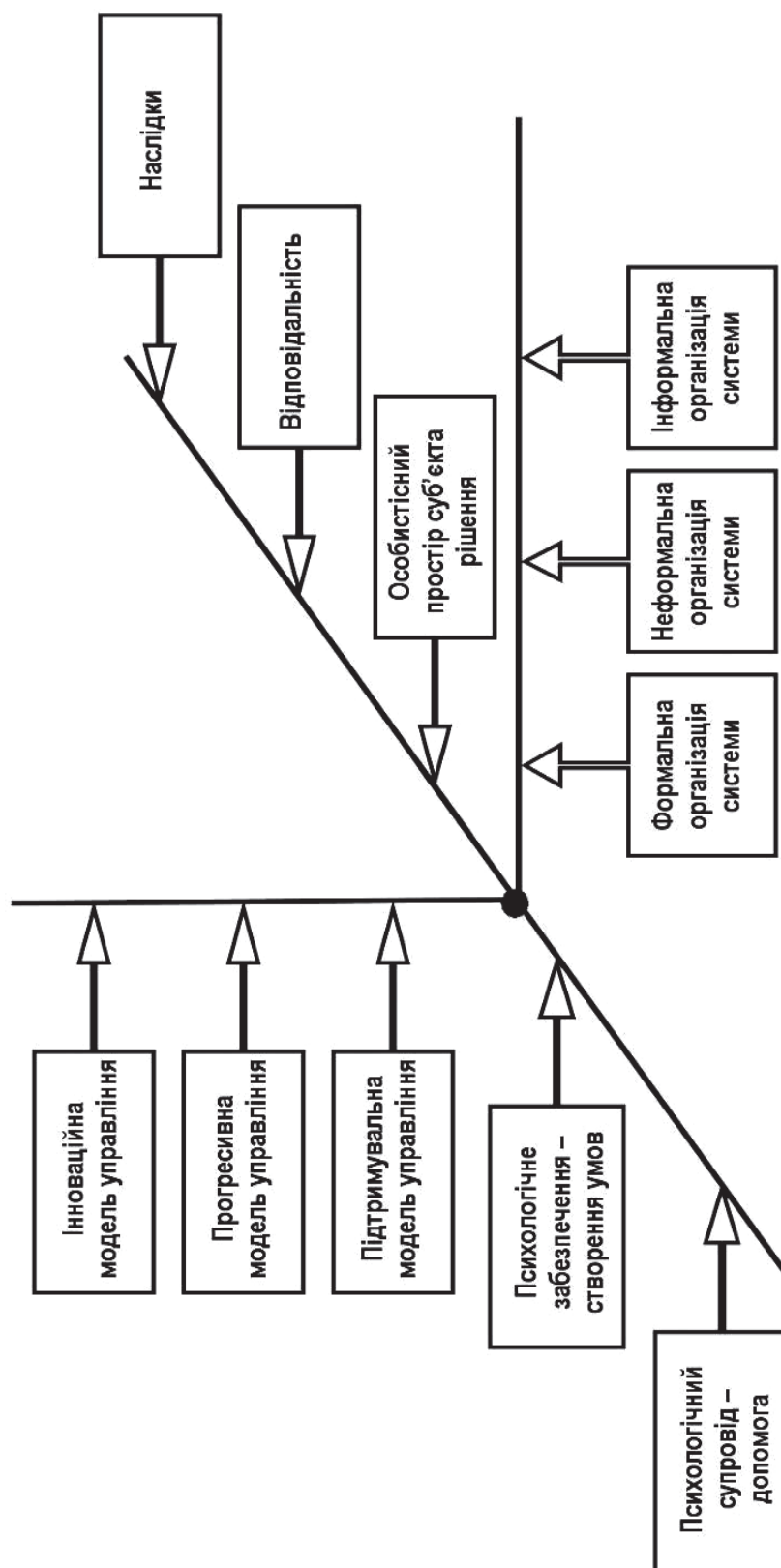


Рис. 2. Модель соціально-психологічного забезпечення управлінського рішення

інтегральних характеристик цього процесу. Подана модель висвітлює дев'ять базових типів управлінської діяльності, яка потребує відповідного соціально-психологічного забезпечення: 1) підтримувальна модель управління формально організованої соціальної системи; 2) підтримувальна модель управління неформально організованої соціальної системи; 3) підтримувальна модель управління інформально організованої соціальної системи; 4) прогресивна модель управління формально організованої соціальної системи; 5) прогресивна модель управління неформально організованої соціальної системи; 6) прогресивна модель управління інформально організованої соціальної системи; 7) інноваційна модель управління формально організованої соціальної системи; 8) інноваційна модель управління неформально організованої соціальної системи; 9) інноваційна модель управління інформально організованої соціальної системи.

Підтримувальна модель управління формально організованої соціальної системи характеризується домінуванням стійкої динаміки її розвитку, а відтак, в управлінні на перше місце виходить вирішення управлінських задач. Ці задачі пов'язані із досягненням чітко визначеної мети у межах заданих норм, правил, принципів діяльності, стандартів поведінки. Уся взаємодія ґрунтується на сформованих і визначених соціальних нормах та цінностях. Управлінські дії реалізуються за ієрархічним підпорядкуванням, яке організовано й відпрацьовано задля забезпечення досягнення мети зі збереженням внутрішньої структури стосунків через відпрацьовані та алгоритмізовані впливи, у яких практично відсутня саморегуляція та самовизначення суб'єктів управління. Домінування вертикальних зв'язків спрямовують впливи на підтримку стабільності стану системи через вольову зумовленість соціальної активності (дії), регулюють відносини нормативними документами: законами, постановами, наказами, розпорядженнями.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані як психологічно комфортні, ригідні. Тут не виникає необхідності застосування й актуалізації адаптаційних механізмів, творчої активності суб'єктів управління й виконавців. Соціально-психологічне забезпечення має бути реалізоване через створення умов активізації управлінських дій під час прийняття рішення.

Підтримувальна модель управління неформально організованої соціальної системи реалізується за умов динамічних, часто непередбачуваних змін і відсутності чітко визначеного набору соціальних ролей та еталонів поведінки. Дії управлінця мають забезпечувати спрямування цих змін у коло чітко визначеної мети шляхом вирішення сформульованих задач. Тут виникає конфліктна зона між прагненням забезпечити у системі взаємодію ієрархічного підпорядкування та активною соціальною творчістю, що спрямована на пошук нових соціальних форм взаємодії задля відчуття причетності, тобто потреби системи у побудові паритетних горизонтальних зв'язків. Управління, забезпечуючи збереження сформованих норм, цінностей і відпрацьованих алгоритмів впливів на систему, має враховувати активну соціальну творчість, розвинутість самоорганізації, залежність

взаємодії від особистісних симпатій, спільних поглядів, схильностей та інтересів.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані наявністю конфліктних зон та суперечностей між формою організації системи й однобічністю управлінських дій. Відтак, виникає нагальна потреба соціально-психологічного забезпечення на рівні усвідомлення управлінцем під час прийняття рішення соціальної ситуації, яка має бути скерована на мету.

Підтримувальна модель управління інформально організованої соціальної системи реалізується в динамічних умовах з високим рівнем внутрішньої мобільності й технологічності, інтегрованості до інформаційних систем суспільства. Управлінські дії активізовано на вирішення задач відповідно до чітко визначеної мети з урахуванням структурної відкритості до нових контактів і взаємодій з високим рівнем особистої ідентифікації, а також подолання суперечності між збереженням ієрархічного підпорядкування з відпрацьованими й алгоритмізованими впливами й активним домінуванням високого рівня групового розвитку у творчій співпраці суб'єктів управління, які характеризуються розвинутою рефлексією, соціальною самовизначеністю та самоорганізацією.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані значним рівнем впливів форми організації системи на зорганізованість управлінських дій, тобто можна говорити про дії «по факту» ситуації. Тут важливим, на нашу думку, є психологічне забезпечення процесів прийняття рішень у контексті особистісної рефлексії власних дій управлінцем.

Прогресивна модель управління формально організованої соціальної системи реалізується за умов стійкої динаміки системи в межах заданих норм, правил, принципів діяльності, стандартів поведінки, коли мета або соціальна база (норми, цінності тощо) потребують певної корекції, оновлення або пошуку впливів, які б перешкоджали руйнації системи. Основні управлінські дії спрямовані у площину проблематизації задля подолання загрози й збереження внутрішньої вертикальної (ієрархічної) структури стосунків, що регулюються нормативними документами (законами, постановами, наказами, розпорядженнями).

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані як проблемні, причому вони знаходяться у площині, коли спроби зберегти організаційну структуру системи стикаються із невідповідністю її ситуації. Адекватний вихід з проблемного поля має базуватися на психологічному супроводі дій управлінця щодо прийняття рішень, адекватних ситуації, а не ригідності системи.

Прогресивна модель управління неформально організованої соціальної системи як тип управлінської діяльності відповідає такому стану системи, коли динаміка її розвитку непередбачувана, не сформовані набори соціальних ролей, еталонів поведінки, а це зумовлює необхідність вирішення проблем щодо визначення форм трансформації системи, зміни мети і завдань, активізації розвинутої координаційної взаємодії. Усі дії управлінця з про-

блематизації спрямовуються тут на пошук оновлених норм життєдіяльності системи через активну творчість, співпрацю без жорстких обмежень, задіяння відчуття соціальної причетності, а також заохочення до активної самореалізації.

Соціально-психологічні умови для здійснення цього типу управлінської діяльності характеризуються високим рівнем проблемності стосовно збереження системи й пошуку шляхів її розвитку. Як основну особливість тут можна визначити нестійкість життєдіяльності системи, яка може бути подолана через зміну мети, стилів взаємодії та впливу. Соціально-психологічне забезпечення має реалізуватися тут через рефлексивну комунікацію, мислекомунікацію, проблематизуючий діалог під час прийняття управлінського рішення.

Прогресивна модель управління інформально організованої соціальної системи відповідає такому специфічному перетину умов і дії щодо забезпечення активності системи, при якому її невизначений (проблемний) стан підпорядковується високому рівню внутрішньої структурної мобільності, ефективній співпраці, домінуванню соціальної активності. Тут управлінські дії характеризуються творчим перетворенням соціальної бази задля пошуку нової мети, норм і цінностей для відбудови системи, що відповідає новим умовам. Ці дії спираються на оновлення способів впливів через відкритість до нових контактів, співтовариство, самоврядування й високий рівень групового розвитку.

Соціально-психологічна основа цього типу управлінської діяльності виявляється в здатності системи змінюватися відповідно до ситуації, що склалася в системі вищого порядку, а відтак, у задіянні норм і цінностей загальнолюдського масштабу, спрямуванні до соціально значущої дії, виявленні громадських позицій. Тут коло проблем визначається загальною активністю суб'єктів управління щодо самоорганізації. Психологічний супровід спрямовано на адекватне сприйняття управлінцем нових вимог ситуації розвитку соціальної системи, а отже, на ефективне прийняття ним рішень.

Інноваційна модель управління формально організованої соціальної системи базується на поєднанні: стійкості норм, правил, принципів діяльності, стандартів поведінки й інтеграції в систему глобальних (загальнолюдських) норм, цінностей; чіткості внутрішньої структури стосунків і партнерської взаємодії та ініціативи щодо втілення ідей; зорганізованості вертикальних впливів, що регулюються нормативними документами, та їх діалогічності й консолідованості. Управлінські дії тут спрямовані на забезпечення адекватної рівноваги активності й розвитку системи за умов функціональної обмеженості сумісної діяльності та визначеності мети, з одного боку, й соціальної активності щодо якісних змін, які відповідають актуальній ситуації, — з іншого.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані як жорстко суперечливі між ригідністю організаційних форм, які певними зусиллями намагаються зберегти, й вимогами ситуації та активністю суб'єктів управління, яка спрямована на зміни. Ця суперечність вимагає спрямування соціально-психологічного

забезпечення на створення умов адекватного сприйняття необхідності таких управлінських рішень, які б привели до відповідності соціальної системи актуальній ситуації й сприяли досягненню рівноваги системи.

Інноваційна модель управління неформально організованої соціальної системи характеризується ініціативою управлінця, яка зумовлена ідеєю подолання невизначеності щодо норм, наборів соціальних ролей, еталонів поведінки через партнерську взаємодію та інтеграцію в систему загальнолюдських цінностей. Тут управлінська дія як соціальна творчість спрямована на визначення нових соціальних форм взаємодії та структури стосунків на основі відчуття причетності, особистісних симпатій, спільності поглядів, схильностей та інтересів.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності можуть бути охарактеризовані як необхідність визначити спрямованість соціальної системи задля запобігання її руйнації, формування нових норм взаємодії, застосування інноваційних форм впливу. Тут виникає певна невідповідність, яка пов'язана з тим, що суб'єкти управління займають більш активну, ініціативну позицію щодо нагальності управлінських дій. Соціально-психологічне забезпечення має бути спрямоване на створення умов під час прийняття рішень, які відповідали б усвідомленню актуальної ситуації й активізації управлінських дій щодо підтримки самоорганізації системи.

Інноваційна модель управління інформально організованої соціальної системи відображає збалансоване соціальною ініціативою управління, мета якого зумовлена ідеєю, котра визначена громадою у партнерській взаємодії й сприяє якісним змінам. Управлінська дія спрямована на забезпечення саморозвитку системи та високого рівня особистісної ідентифікації суб'єктів управління через діалогічну стратегію соціальних впливів, співтовариство, інтегрованість до сучасного глобального інформаційного простору, домінування соціально значущої діяльності. Основним тут є сформоване самоврядування на соціально-екологізованому рівні взаємодії, що зумовлена розвинутістю рефлексії.

Соціально-психологічні умови здійснення цього типу управлінської діяльності характеризуються екологізованою активністю управлінця щодо пошуку шляхів змін і розвитку самої системи через самоорганізацію й самоздійснення суб'єктів управління. Тут виникає ситуація збалансованості співпраці, яка з боку соціально-психологічного забезпечення вимагає допомоги у створенні умов діалогічності взаємодії й взаємної активності усіх елементів системи через цілепокладання, прогнозування й проектування майбутнього під час прийняття управлінських рішень.

Висновки

Кожний елемент поданої моделі вимагає певного соціально-психологічного забезпечення процесів прийняття управлінського рішення, і важливим тут є те, що для кожного типу має бути визначено домінування й спрямованість певної психологічної практики. Проведений нами аналіз

дає змогу відзначити, що таке домінування пов'язане зі співвідношенням моделі управління й форми організації соціальної системи. Так, з одного боку, підтримувальна модель управління вимагає практики психологічного забезпечення як створення умов; прогресивна модель управління — психологічного супроводу; інноваційна модель управління — психологічного забезпечення у комплексі з психологічним супроводом. З іншого боку, організаційна форма соціальної системи визначає поле застосування відповідної практики, а саме: для формально організованої соціальної системи це поле усвідомлення й аналіз ситуації прийняття рішення (ситуація у системі); для неформально організованої соціальної системи — усвідомлення конфлікту між вимогами системи (ситуацією) й власними діями (взаємодія у системі); для інформально організованої соціальної системи — забезпечення здійснення особистісної та професійної рефлексії (особистість управлінця).

Список літератури

1. Анисимов О. С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования / О. С. Анисимов. — М. : Экономика, 1991. — 351 с.
2. Анисимов О. С. Принятие управленческих решений: методология и технология / О. С. Анисимов. — М. : ФГОУ Рос. АКО АПК, 2002. — 436 с.
3. Базаров Т. Ю. Психологические грани изменяющейся организации / Т. Ю. Базаров. — М. : Аспект Пресс, 2007. — 277 с.
4. Барко В. І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : дис... д-ра психол. наук : 19.00.06 / В. І. Барко. — К., 2004. — 435 с.
5. Горбань Г. О. Соціально-психологічні особливості прийняття рішень у соціальних системах різних форм організації / Г. О. Горбань // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [за ред. С. Д. Максименко]. — Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2012. — Т. 7: Екологічна психологія. — Вип. 29. — С. 113–122.
6. Горбань Г. О. Соціально-психологічні моделі управління соціальними системами / Г. О. Горбань // Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомилинського : зб. наук. пр. Серія «Психологічні науки» / [за ред. С. Д. Максименко, Н. О. Євдокимової]. — Миколаїв : МНУ ім. В. О. Сухомилинського, 2012. — Т. 2. — Вип. 9. — С. 71–78.
7. Горбань Г. О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні / Г. О. Горбань // Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Психологія. — Харків : ХНПУ, 2012. — Вип. 44, ч. 1. — С. 38–49.
8. Вайнер А. Я. Логика и психология принятия решений / А. Я. Вайнер. — М. : Академия, 1994. — 68 с.
9. Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швалб. — К. : Лібра, 1998. — 270 с.
10. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Д. Дерлоу. — К. : Наукова думка, 2001. — 242 с.
11. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : [навч. посібник] / Л. М. Карамушка. — К. : Либідь, 2004. — 423 с.
12. Карпов А. В. Методологические основы психологии принятия решения / А. В. Карпов. — Ярославль : ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 1999. — 230 с.
13. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений / А. В. Карпов ; [под ред. В. Д. Шадрикова]. — М. : Юристъ, 1998. — 434 с.
14. Китов А. И. Психологические особенности принятия управленческих решений / А. И. Китов. — М. : Знание, 1983. — 63 с.
15. Клейнер Я. С. Приняття рішень: моделі і системи : [навч. посібник] / Я. С. Клейнер. — Донецьк : ДДУУ, 2005. — 232 с.

16. Климова М. А. Принятие управленческих решений : [монография] / М. А. Климова. — М. : МГУП, 2001. — 102 с.
17. Корнилова Т. В. Психология риска и принятия решений : [учеб. пособие] / Т. В. Корнилова. — М. : Аспект-пресс, 2003. — 285 с.
18. Кузьменко И. П. Информационно-коммуникационная подсистема принятия управленческих решений : [монография] / И. П. Кузьменко, Н. Г. Меджидов. — Ставрополь : Мир данных, 2010. — 139 с.
19. Михайлов Г. С. Принятие и реализация управленческих решений: акмеологическая концепция продуктивности : [монография] / Г. С. Михайлов. — М. : Народное образование, 2003. — 354 с.
20. Попов А. Н. Управленческая экономика: система, инструментарий для принятия управленческих решений : [монография] / А. Н. Попов, Е. Ю. Печаткина. — Челябинск : УрГУФК, 2011. — 139 с.
21. Потапов В. П. Социология управления : [учеб. пособие] / В. П. Потапов. — М. : РГТЭУ, 2011. — 288 с.
22. Райков А. Н. Системные исследования в сфере принятия управленческих решений: теория и практика : [монография] / А. Н. Райков. — М. : МГУУ Правительства Москвы, 2008. — 215 с.
23. Редько В. В. Психологічні механізми прийняття рішень у побутовій діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / В. В. Редько. — К., 2003. — 219 с.
24. Скотт П. Психология оценки и принятия решений / П. Скотт. — М. : Филинь, 1998. — 364 с.
25. Томчук М. І. Психологія готовності тренера до прийняття управлінських рішень в екстремальних умовах професійної діяльності : [монографія] / М. І. Томчук, О. В. Хуртенко. — Вінниця : ВОПОП, 2009. — 184 с.
26. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень / В. М. Чернобровкін. — Луганськ : Альма-матер, 2006. — 416 с.
27. Швалб Ю. М. Логико-психологические основания разработки системы профессиональной подготовки социальных работников / Ю. М. Швалб // Актуальні проблеми психології : Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [за ред. С. Д. Максименко]. — Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2010. — Т. 7 : Екологічна психологія. — Вип. 23. — С. 264–272.

Г. А. Горбань

кандидат психологических наук, доцент,
Классический частный университет, г. Запорожье

МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЦЕССОВ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

Резюме

В работе проанализированы основы построения модели социально-психологического обеспечения процессов принятия управленческих решений в социальных системах, определены основные составляющие этой модели. Раскрыто социально-психологическое содержание типов управленческой деятельности в соответствии с разработанной моделью.

Ключевые слова: процесс принятия решения, психологическое обеспечение, психологическое сопровождение, создание условий, помощь, управление.

G. O. Gorban

PhD, Associate Professor, Classical Private University,
Zaporizhzhia, Ukraine

**THE MODEL OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR THE
DECISION-MAKING PROCESSES IN SOCIAL SYSTEMS**

Summary

The basis of building a model of social and psychological support for the decision-making processes in social systems are analyzed. The basic components of this model are defined. The content of the social and psychological types of management in accordance with the proposed model are shown.

Key words: decision making, psychological support, psychological maintenance, psychological coverage, conditioning, assistance, management.