

Turyansky O. F. Klassifikation of methods individually oriented education as a theoretical and methodological basis for the establishment of school textbooks

In the article the problem of determining the theoretical and methodological bases for the creation of educational publications. Shows a way to solve this problem through the rationale for matching the content of school textbooks to the methods of educational activity of students who must use the teacher to achieve educational and educational and developmental goals individually oriented education.

Key words: classification methods individually oriented instruction, means the organization of training activities, school textbook.

Стаття надійшла до редакції 18.09.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.

УДК 37.015.3:005.5–057.17

В. С. Курило, О. Н. Чиж

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА**

Современная педагогика и психология управления представляет собой сравнительно молодую и достаточно быстро развивающуюся отрасль прикладной педагогики и психологии. Как известно, что в современной психологической и педагогической науке достаточно ясно выделяются два основных направления – психология и педагогика теоретическая, педагогика и психология практическая (прикладная). Не вдаваясь в подробности на тему о взаимодействии и ином влиянии этих областей знания, остановимся лишь на одном немаловажном обстоятельстве, а именно на том, что в наши дни и теоретическая, и практическая педагогика и психология не являются единым целым. Каждая представляет собой набор разрозненных теоретических построений, неких исходных принципов, взглядов, подходов, языков описания разнообразных явлений психики и человеческих качеств и взаимоотношений. Все сказанное в полной мере относится и к педагогике и психологии управления. Можно констатировать, что на сегодняшний день они представляют набор общих подходов к пониманию проблем. С другой стороны, в современной педагогике и психологии управления накоплен колоссальный объем фактического, статистического и экспериментального материала, позволяющий делать достаточно точные выводы и разрабатывать конкретные рекомендации для специалистов в области менеджмента. Различия в подходах в данном случае, по-видимому, не являются фактором, осложняющим дело,

наоборот, они способствуют новым поискам в попытках понять то, что называется „человеческим фактором” и „человеческим измерением в менеджменте”. Чем вызвана разобщенность в подходах?

На наш взгляд, по меньшей мере двумя обстоятельствами.

1. Педагогика и психология управления как специфическая отрасль возникла почти одновременно с появлением профессии *менеджера* и профессиональных управленцев. Она появилась в ответ на конкретный социальный заказ индустриального общества. Этот социальный заказ можно выразить в виде следующих вопросов:

◆ Как сделать управление эффективным?

◆ Каким образом максимально использовать в производстве человеческие ресурсы принуждения и давления на них?

◆ Как лучше построить и организовать систему управления коллективом? Можно сказать, что педагогика и психология управления возникла в свободном обществе люди стремятся наиболее полно раскрыть собственные возможности с максимальной пользой для себя и для дела. Таким образом, педагогика и психология управления с самого начала была ориентирована не на создание теории, а на решение конкретных практических задач. Это же можно сказать и иначе – современная педагогика и психология управления построена на осознании того, что использование человеческого фактора в производстве, человеческого измерения в менеджменте выгодно экономически. Не важно, как это выглядит в теории, важно, что это работает на практике и приносит пользу, – такой весьма прагматический и, конечно, не бесспорный взгляд предопределил развитие педагогики и психологии управления как отрасли практической педагогики и психологии.

2. Сам предмет педагогики и психологии – человек и его внутренний мир, качество, навыки и умения, поведение, деятельность, общение – явление неоднозначное и неодноплановое. Сегодня мы вряд ли понимаем природу человека лучше, чем древнегреческие философы. Она остается такой же тайной, какой является происхождение жизни. Человек с его внутренним миром – существо очень сложное, грубо говоря, не вмещающееся в теоретические концепции и построения. Это лишает нас возможности получить какие-то окончательные ответы на поставленные вопросы. Так что отсутствие единого взгляда, единой концепции человека в педагогике и психологии вызвано вполне объективными причинами.

Педагогика и психология управления – это отрасль практической педагогики и психологии. Предметом практической педагогики и психологии является *проблема человеческих взаимоотношений и взаимодействий*. Следовательно, современная педагогика и психология управления рассматривает проблемы человеческих взаимоотношений и взаимодействий с точки зрения ситуаций управления, менеджмента, и в этом – специфика их предмета. Раскроем данное положение более

подробно и рассмотрим, какие именно проблемы человеческого фактора и измерения в менеджменте находятся в поле зрения педагогики и психологии управления. Это:

1. Личность менеджера, его самосовершенствование и саморазвитие.

2. Организация управленческой деятельности с точки зрения ее педагогической и психологической эффективности.

3. Коммуникативные качества менеджера.

4. Конфликты в коллективе и роль менеджера в их преодолении.

Педагогика и психология управления рассматривает эти проблемы с практической точки зрения. Рассмотрим эти проблемы.

1. *Личность менеджера, его самосовершенствование и саморазвитие.* Здесь важны два обстоятельства. Во-первых, среди множества качеств, черт, характеристик личности педагогика и психология управления выявляет те, которые помогают успешно осуществлять организаторскую и управленческую деятельность. Можно сказать, что данная отрасль знаний изучает не личность вообще, а личность руководителя-управленца, организатора, менеджера. В статье мы будем говорить о том, какими качествами должен обладать эффективно работающий „сильный руководитель” и как избежать возможных ошибок в создании и поддержании этого имиджа. Нельзя сказать, что педагогику и психологию управления вообще не интересуют проблемы личности как таковой и что она сосредоточивается только и исключительно на анализе сильных и слабых сторон личности руководителя. В поле зрения этих наук попадают также и рядовые сотрудники, коллектив или коллективы. Руководитель должен знать особенности личности своих подчиненных для более эффективного взаимодействия с ними, а иногда и для воздействия на них.

Во-вторых, рассматривая личность руководителя, педагогика и психология не ограничивается только описаниями, сравнительным анализом и констатацией фактов. В этих отраслях знаний имеется достаточно большой объем практических советов, рекомендаций и „рецептов”, позволяющих руководителю любого ранга и с любым исходным уровнем управленческих способностей целенаправленно развивать в себе качества лидера. В этом и проявляется практический, прикладной характер педагогики и психологии управления. Она учит руководителя тому, как не совершать очевидных ошибок, как совершенствовать себя в менеджменте. Что будет взято на вооружение – минимум или максимум, – дело личного выбора.

2. *Организация управленческой деятельности с точки зрения ее педагогической и психологической эффективности*

Любая деятельность должна быть организована – без этого она превращается в набор хаотических действий, которые, несмотря на все старания и искреннее желание чего-то достичь, заканчиваются весьма посредственными результатами. Управленческая деятельность имеет

свою особенность. Эта особенность заключается в том, что менеджер, действуя сам, организует деятельность других людей, решает не только производственные, но и воспитательные, управленческие задачи.

Управленческая деятельность строится по определенным правилам, которые и исследуются педагогикой и психологией управления.

Можно сказать, что управление производит очень важный педагогический продукт – *порядок из хаоса*. Умение организовать свою деятельность и деятельность подчиненных неизменно приносит успех. И, наоборот, неумелая организация дела может привести предприятие к краху даже при максимально благоприятных прочих условиях. „Кто производит – тот не управляет, кто управляет – тот не производит” – в этом, может быть, слишком прямолинейном высказывании явно отражается важность организации деятельности вообще, и управленческой в частности. Эффективно работающий менеджер не только знает основные управленческие действия и умеет их осуществлять – он постоянно рефлексивно анализирует свою деятельность и совершенствует ее.

Знание основных компонентов управленческой деятельности позволяет, кроме всего прочего, компенсировать недостаточное развитие организаторских коммуникативных качеств, что, конечно же, имеет практическое значение.

3. Коммуникативные умения менеджера.

Как связаны и как соотносятся между собой общение и управление? Что такое коммуникативная культура и коммуникативные умения менеджера? Как организовать общение с подчиненными самым эффективным образом? Как провести переговоры? Как научиться говорить публично? Вот далеко не полный перечень проблем, касающихся вопроса взаимосвязи управления и общения. В том, что роль общения в эффективном управлении огромна. Но понимать роль общения и уметь использовать его – совсем не одно и то же. Вот почему педагогика и психология управления включает конкретные практические проблемы организации эффективного управленческого общения.

Коммуникативные качества личности не даются от рождения – они вырабатываются и воспитываются в результате специальных упражнений. Специалисты в области педагогики и психологии управления давно и успешно разрабатывают правила и педагогические приемы общения, позволяющие сделать его не просто формой, но фактором управления. Все, что делает менеджер, должно быть нацелено на результат. А результатом является решение поставленной задачи наиболее рациональным и гуманным путем при минимальных затратах времени, сил и денег. Добиться такого результата помогает правильная организация управленческого общения в целом и каждого из его видов.

4. Конфликты в производственном коллективе и роль менеджера в их преодолении.

Любой коллектив – это группа людей, представляющая единый социальный организм, члены которого преследуют свои цели, решают свои задачи, стремятся сохранить или изменить свой формальный и неформальный статус. Люди в коллективе связаны друг с другом системой порой невероятно сложных отношений (А. С. Макаренко). Как любой организм, коллектив может переживать как благоприятные, так и неблагоприятные периоды в развитии. Кризис может произойти когда угодно под влиянием комплекса внешних и внутренних причин и обстоятельств. Его последствия могут быть как положительными (дальнейший подъем в развитии коллектива), так и отрицательными (коллектив, еще недавно работавший как „часы”, становится неуправляемым и распадается). Конфликтология как часть современной практической педагогики и психологии, имеющая непосредственное отношение к педагогике и психологии управления, – наука еще молодая, но все же имеющая в своем активе достаточное количество материалов, позволяющих менеджеру относительно успешно справляться с кризисами в развитии коллектива. Опишем об этом подробнее.

1. Уровень руководителя и степень его профессионализма определяются не только тем, как он управляет развитием своего коллектива в относительно благоприятные периоды его существования и развития, но и тем, как он действует в сложные моменты, в обстановке конфликта. Дело руководителя, его профессия – управлять в любой, даже, казалось бы, самой неуправляемой ситуации. А для этого нужны не только знания, но и конкретные качества, навыки и умения.

Что такое конфликты и какими они бывают? Каковы психологические и педагогические механизмы развития различных видов и типов конфликтов? Можно ли предотвратить конфликт, и если да, то как? Что делать и чего не делать, если конфликт уже происходит? Как минимизировать последствия конфликта и сохранить коллектив? Какую цену заплатить, чтобы она не оказалась чрезмерной? Эти вопросы весьма практического свойства и составляют суть искусства управления конфликтом, которым обладает или, по крайней мере, стремится обладать профессиональный менеджер. Искусство управления конфликтом – то, чем профессиональный менеджер отличается от руководителя-дилетанта. Профессиональный менеджер связывает педагогику и психологию управления со смежными науками

Теснее всего педагогика и психология управления связана с социальной педагогикой и психологией. *Педагогика и психология личности* изучает качества, свойства и психологические особенности личности и их влияние на поведение, деятельность и общение. Что же касается педагогики и психологии управления, то, как мы уже говорили, она сосредоточивает внимание на том, какие именно качества и свойства личности оказывают решающее влияние на эффективность управления как в положительном, так и в отрицательном смысле. Педагогика и психология управления имеет свой специфический взгляд на проблему

развития личности и личностные особенности, связывая ее с конкретными практическими аспектами. *Социальная педагогика и психология* – это отрасль психологического знания, изучающая специфические аспекты поведения социальных систем (групп людей), законы, определяющие взаимодействия внутри этих систем и между ними самими. Известно, что в каждой группе имеется как формальная, так и неформальная иерархия, которой подчинены все члены группы, независимо от того, стремятся они к сохранению или к изменению своего места в данной иерархии. И, действуя, человек должен соотносить возможные последствия того, что делает, с системой отношений, которые сложились у него в группе. Развитие группы не является суммой всех действий и всех результатов, достигнутых всеми, кто в нее входит, – зависимость здесь не имеет прямолинейного характера. Вот такого рода зависимости и изучает социальная педагогика и психология. А педагогика и психология управления, опираясь на данные социальной педагогики и психологии, учитывает их и помогает человеку строить свое поведение на основе этих сложных взаимозависимостей и взаимодействий. Поэтому вовсе не случайно в современной педагогике и психологии управления появились совершенно новые разделы – *управление персоналом и организационное поведение, взаимоотношение, взаимодействие*.

Что же касается взаимосвязи между педагогикой и психологией управления и *менеджментом*, то она может быть выражена, на наш взгляд так: „В менеджменте учат тому, что делать, а в педагогике и психологии управления – тому, как делать и, наконец, как взаимодействовать”.

Заканчивая изложение о предмете современной педагогики и психологии управления и их ее месте в системе психолого-педагогических наук, подведем итог.

Педагогика и психология управления, являющаяся частью современной практической педагогики и психологии, имеет свой предмет, сущность и специфику которого можно обозначить как „человеческое измерение в менеджменте”. Включение этого измерения в управленческую деятельность является сверхзадачей педагогики и психологии управления, а использование его в своей работе помогает процессу личностного самоопределения менеджера – свободного человека, которому приходится управлять свободными людьми.

Как любая, даже прикладная, наука, педагогика и психология управления имеет специфические методы исследования собственного предмета. Подобно общей педагогике и психологии, в педагогике и психологии управления существуют *основные* и *вспомогательные* методы исследования. К ним относятся наблюдение и эксперимент. Наблюдение как метод психологического и педагогического исследования имеет несколько видов. Это: *простое наблюдение, включенное наблюдение* и *лонгитюдное наблюдение*.

При помощи *простого наблюдения* мы можем выявить некоторые особенности поведения, черты личности и качества характера человека в

процессе его деятельности. Наблюдая за тем, как ведет себя и как действует человек в определенных условиях и обстоятельствах, мы можем сделать вывод об особенностях личности.

Включенное наблюдение – это специфический вид наблюдения, при котором мы не просто наблюдаем за человеком, пытающимся решить какую-то задачу, но и сами участвуем в ее решении, помогая или мешая в этом. Конечно, в реальной жизни руководитель почти всегда, хотя порой и неосознанно, использует этот метод для выяснения возможностей и способностей своих подчиненных.

Лонгитюдное (длительное) наблюдение специфично именно благодаря своей длительности. Оно достаточно эффективно используется в современной педагогике и психологии управления. Так, известная теория Пола Херси, которую он назвал теорией лидерства, была открыта благодаря длительному наблюдению за достаточно большой группой менеджеров.

Однако ни один из видов наблюдения, даже тщательно организованных, не дает абсолютно объективных результатов. В результате наблюдения может появиться только гипотеза, которая, чтобы стать истиной, нуждается в экспериментальной проверке. Вот почему *эксперимент* является вторым основным методом педагогики и психологии управления. Основные виды любого психолого-педагогического эксперимента – это *эксперимент искусственный (лабораторный)* и *естественный*. Отличаются они друг от друга тем, что если первый проходит в специально созданных (искусственных) условиях, то второй – в условиях естественных, обычных и привычных для испытуемых. Все знания о законах жизни человека были получены в результате экспериментов и того, и другого типа. Важным преимуществом эксперимента как метода исследования является то, что его можно воспроизвести нужное количество раз, чтобы убедиться, что полученный результат не случаен, и подвергнуть полученные данные проверке на надежность с помощью методов математической статистики.

Педагогика и психология управления располагает целой системой дополнительных методов исследования. Их часто называют вспомогательными и тем самым подчеркивают, что использование только дополнительных методов не дает надежного результата. К дополнительным методам относятся:

1. *Тестирование*. (Тесты – не панацея и даже не аргумент).

2. *Анализ результатов (продуктов) деятельности*. По тому, как выглядит рабочий стол менеджера, профессиональный практический психолог-педагог – специалист в области управления – может сделать вывод об управленческих качествах, способностях менеджера. Однако и здесь следует помнить, что вспомогательные методы не дают надежных результатов без использования основных.

Таким образом, можно сказать, что существующие методы позволяют не только получать достоверные данные, но и давать

достаточно полные и точные рекомендации, помогающие организовать управление коллективом максимально эффективным и гуманным путем.

Курило В. С. Чиж О. Н. Психолого-педагогічні аспекти в професійній діяльності менеджера

Цю статтю присвячено сучасній педагогіці та психології управління, розглянуто проблеми людського фактора та виміри в менеджменті, які знаходяться в полі зору педагогіки та психології управління. Автори торкаються питання вирішення конфліктів у колективі та ролі менеджера в їх подоланні. Окремо розглядається конфліктологія як частина сучасної практичної педагогіки та психології, що має безпосереднє відношення до педагогіки та психології управління.

Ключові слова: педагогіка та психологія управління, менеджмент, менеджер, комунікативні вміння, конфлікти в колективі, методи спостереження.

Курило В. С. Чиж А. Н. Психолого-педагогические аспекты в профессиональной деятельности менеджера

Данная статья посвящена современной педагогике и психологии управления, рассмотрены проблемы человеческого фактора и измерения в менеджменте, которые находятся в поле зрения педагогики и психологии управления. Авторы затрагивают вопросы разрешения конфликтов в коллективе и роли менеджера в их преодолении. Отдельно рассматривается конфликтология как часть современной практической педагогики и психологии, что имеет непосредственное отношение к педагогике и психологии управления.

Ключевые слова: педагогика и психология управления, менеджмент, менеджер, коммуникативные умения, конфликты в коллективе, методы наблюдения.

Kurilo V. S., Chyzh O. N. Psychological and pedagogical aspects of the professional activity of a Manager

This article is devoted to modern pedagogy and psychology of management, the problems of human factors and measurements in the management, which are in the field of pedagogics and psychology of management. The authors address issues of conflict resolution in the team and the Manager's role in overcoming them. Is discussed separately conflictology as part of the contemporary practice of pedagogy and psychology, which has a direct relation to pedagogy and psychology of management.

Key words: pedagogics and psychology of management, management, Manager, communication skills, the conflicts in the team, methods of observation.

Стаття надійшла до редакції 17.09.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.