

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Навчально-науковий інститут № 3

Кафедра психології, соціології та педагогіки

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

«ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ»

обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти

262 Правоохоронна діяльність (правоохоронна діяльність)

за темою – Предмет, об'єкт і завдання психології управління

Вінниця 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою ННІ № 3
Протокол від 09.08.2024 № 13

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін ХНУВС
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології факультету № 3
(Протокол від 08.07.2024 № 13)

Розробник:

Завідувачка кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС,
доктор педагогічних наук, професор Олена ФЕДОРЕНКО.

Рецензент:

доктор психологічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та
психології факультету № 3 Наталя МІЛОРАДОВА

Тема 1. Предмет, об'єкт і завдання психології управління.

План лекції:

1. Етапи становлення психології управління. Предмет психології управління.
2. Завдання психології управління.
3. Структура і функції психології управління.

Рекомендована література:

Основна

1. Жавнерчик О.В. Психологія управління. Конспект лекцій. Одеса: ОДЕКУ, 2020. 161 с.
http://eprints.library.odeku.edu.ua/id/eprint/7402/1/Zhavnerchyk_OV_Psihol_ypri_KL_2020.pdf
2. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління: навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.
3. Кісіль З.Р., Угрин О.Г. Психологія управління : навч.-метод. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 507 с.
4. Постоян Т. Г. Психологія управління : навч. посібн. Одеса : Університет ім. К.Д. Ушинського, 2020. 195 с.
URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/9555/1/Psykhology.PDF>
5. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2016. 150 с.
URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Pryschak_Mykola/Psykholohiia_upravlinnia_v_orhanizatsii.pdf
6. Управління органами Національної поліції України : підручник / за заг. ред. В. В. Сокурєнка ; [О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О.В. Джафарова та ін. ; передм. В. В. Сокурєнка]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: Стильна типографія, 2017. 580 с.
7. Фесєнко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: конспект лекцій. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекєтова, 2014. 132 с.
URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19445608.pdf>
8. Чєпіга Л.П., Шевченко Л.О. Психологія управління : навч.-метод. посіб. для самост. роботи студентів. Харків : ХНУВС, 2020. 71 с.

Допоміжна

1. Авраменко О. О., Яковєнко Л. В., Шийка В. Я Ділове спілкування: навч. посібник. / За наук. ред. О.О. Авраменко. Івано-Франківськ: «Лілея НВ», 2015. 160 с.
2. Адієс І. Ідеальний керівник. Чому ним неможливо стати. Київ: Наш формат, 2017. 288 с.
3. Віллінк Д. Стратегія і тактика лідєрства / пер. з англ. Л. Пилаєва. Київ: Book Chef, 2021. 368 с.
4. Віллінк Д. Бебін Л. Абсолютна відповідальність. Уроки лідєрства від морських котиків. Київ: Книголав, 2020. 400 с.

5. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посібник. Київ : Академвидав, 2014. 568 с. (Альма-матер)

6. Прищак М. Д., Залюбівська О. Б., Слободянюк О. М. Ділове спілкування : навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2015. 128 с.

7. Маккрістал С., Коллінз Т., Сильверман Д., Фасселл К. Команда команд. Нові правила взаємодії у складному світі / пер. з англ. А. Жищинської. Дніпро: Моноліт, 2018. 384 с.

Нормативно-правові акти:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>

2. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877 // Офіційний вісник України. 2015. № 89 (від 17.11.2015). Стор. 34, Ст. 2971. Код акту 79257/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-п>

3. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // Офіційний вісник України. 2016. № 6 (від 29.01.2016). Стор. 156. Ст. 320. Код акту 80463/2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>.

Текст лекції

1. Етапи становлення психології управління. Предмет і об'єкт психології управління.

Основи психології управління формувалися під впливом економіки, наукового управління, кібернетики, соціології, психології праці, соціальної психології, кожна з яких зробила свій внесок у формулювання її завдань, предмета, формування й розвиток методології.

У процесі конституювання психології управління як самостійної галузі психологічних знань виокремлюють кілька періодів:

1. Зародження ідей психології управління в надрах філософії та соціології (VI ст. до н. е. — середина XIX ст.).
2. Формування психологічних знань про управління в теорії управління та у сфері психології (середина XIX ст. — початок XX ст.).
3. Зародження психології управління як самостійної науки (20-30-ті роки XX ст.).

Особливості цих етапів пов'язані з генезою уявлень про предмет психології управління, які, започаткувавшись на наївному рівні, з часом набули різнобічної наукової обґрунтованості.

Предмет психології управління. Розгляд процесу формулювання предмета психології управління не тільки в хронологічному, а й у

хронологічно-концептуальному аспекті дає змогу дослідити його і в часі, і в межах різних наукових підходів.

Підвищення уваги до психології управління, попиту на її наукову та прикладну продукцію зумовили динамічний розвиток цієї галузі знання, різноманітні спроби розглядати її як феномен під різними кутами зору і в різних площинах, що спричинилося до формування наукових підходів, шкіл.

Інженерно-психологічний підхід. Його представники розглядали психологію управління у межах предмета інженерної психології, розширеного за рахунок соціотехнічних систем, стверджували відсутність принципових відмінностей між діяльністю оператора і керівника, а отже ігнорували якісну своєрідність особистості та групи людей як об'єктів управління. До предмета психології управління вони зараховували психологічні особливості процесів перероблення й генерування інформації, структури та елементів управлінської діяльності, організації управлінської праці.

Соціально-психологічний підхід. Предметом психології управління вважають соціально-психологічні особливості діяльності керівника, який взаємодіє із соціальним оточенням, пошук стійких рис керівників, що виявляються у способах взаємодії з підлеглими і визначають ефективність керівництва. Зосереджуючись на проблемах психологічної своєрідності особистості та групи в системі управління, вчені звертають мало уваги на загальні закономірності управлінської діяльності.

Суб'єкт-об'єктний підхід. На думку його прихильників, розвиток психології управління пов'язаний з тлумаченням її предмета як індивідуальної та спільної управлінської діяльності керівників. У межах цього підходу стверджують, що психологія управління має зосереджуватися:

- 1) на вивченні психіки людини, психологічних характеристик управлінської діяльності керівника, аналізі якостей, необхідних для його успішної діяльності;
- 2) на дослідженні психологічних закономірностей становлення, функціонування та розвитку системи «людина (група) — людина (група)», у яких основними є управлінські зв'язки та управлінські відносини.

Управлінські відносини — відносини між суб'єктом і об'єктом управління, між керівником та підлеглими.

Отже, психологія управління, згідно з суб'єкт-об'єктним підходом, покликана досліджувати психологічні особливості суб'єкта управління — керівника (прийоми та методи здійснення управлінської діяльності, характеристики його особистості тощо) та об'єкта управління (персоналу організацій), які мають бути враховані в процесі реалізації управлінських відносин.

Організаційно-психологічний підхід. Його прибічники вважають, що сфера наукової компетенції психології управління розширюється завдяки дослідженню не лише психологічних основ управління персоналом, а й

психологічних основ управління організацією у науковому та практичному напрямках.

Різноманітні спроби наукових підходів дослідити феномен психології управління дають змогу сформулювати предмет цієї галузі знання.

Предмет психології управління — психологічні закономірності управлінської діяльності, сукупність психічних явищ і відносин в організації.

Розуміння предмета психології управління ґрунтується на визнанні становлення і розвитку в процесі соціального управління нової психологічної реальності — управлінської діяльності, яка поєднує в собі соціальне і психічне, їхню взаємодію та взаємозв'язок.

Залежно від розуміння предмета психології управління виокремлюють основні об'єкти її вивчення, тобто носії явищ психології управління. Саме цим зумовлена особливість психології управління як наукового феномену. До конкретних об'єктів цієї дисципліни належать: психологія особистості в управлінні, феномен організації в управлінні, управлінська діяльність, управлінські відносини, взаємодія в системах «керівник — підлеглий», «керівник — інші керівники», «керівник — організація» тощо.

Об'єкт психології управління — організована (індивідуальна і спільна) діяльність об'єднаних спільними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями людей, підпорядкованих правилам і нормам організації.

Норми, правила і вимоги в організації породжують особливі психологічні відносини між людьми — управлінські відносини, що утворюють спільну діяльність. Саме тому до сфери психології управління належить вивчення психологічних особливостей діяльності керівника, групи керівників, формування програми діяльності підлеглих, спрямованої на необхідну зміну станів керованого об'єкта. Отже, об'єктом вивчення психології управління є відносини людей, що фінансово та юридично належать до самостійних організацій, де всі об'єднані загальним порядком, пов'язані різноманітною відповідальністю — моральною, матеріальною, соціальною, психологічною, правовою.

2. Завдання психології управління.

Як наука, психологія управління продукує психологічні знання, що застосовуються при розв'язанні проблеми управління діяльністю організації та її працівниками. Вона охоплює такі *проблеми та завдання*:

- психологічні особливості управлінської діяльності (функціональний зміст управлінської діяльності, психологічні та соціально-психологічні чинники, що впливають на її ефективність, мотивація управлінської праці);
- психологічні основи управління персоналом; психологічні аспекти управління у сфері виробництва, бізнесу, освіти, науки, культури, спорту тощо;
- психологічні особливості діяльності керівника (стилі управління, психологічні якості керівника, мотиваційна сфера особистості керівника, психологічні показники ефективності управлінського розвитку керівника, запобігання професійній управлінській деформації й регресивному особистісному розвитку керівника);

- психологічні особливості управління організаціями (соціально-психологічні закономірності поведінки людей в організаціях, психологічні характеристики організацій та ін.);
- співвідношення «індивідуального» і «групового» в управлінні;
- психологія кадрової політики в управлінні (психологічні основи добору та навчання управлінських кадрів);
- психологія розв'язання управлінських завдань (психологія прийняття управлінських рішень);
- соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності; психологічні особливості створення іміджу організації та керівника.

На основі єдності предмета і об'єкта психології управління окреслюють такі її інтегральні *завдання*:

1. Аналіз та вивчення методологічних і теоретичних засад психології управління, розроблення методів і методик теоретико-прикладних досліджень, застосування (з попередньою адаптацією) для потреб психології управління методів і методик інших наук.
2. Виявлення та дослідження її структурних елементів: особистості керівника, його управлінської діяльності; особистості підлеглого та психологічних особливостей управління персоналом; психологічних засад управління організаціями; психологічних особливостей взаємодії в системах «керівник — підлеглий», «керівник — організація», «керівник — інші керівники», «організація — організація» в процесі управління.
3. Вивчення акмеологічних, соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності; розроблення принципів і технологій планування, стратегії, координації, комунікації, мотивації діяльності, методів стимулювання, психологічних особливостей прийняття рішень, способів формування робочих груп тощо.
4. Аналіз умов, чинників, рушійних сил, детермінантів оптимального розвитку керівника й організації та результативності управлінської діяльності; виявлення психологічних показників ефективності управлінського розвитку керівника та організації (управлінська культура керівника, культура організації, форми взаємозв'язку між ними та з зовнішнім середовищем тощо).
5. Розроблення практичних рекомендацій для керівників і організацій з метою поліпшення управлінської діяльності, ділового спілкування, ефективного розв'язання управлінських завдань та ін.
6. Теоретико-методичне забезпечення навчальної дисципліни «Психологія управління» та пов'язаних з нею спеціальних курсів, наукових семінарів тощо.

Окреслені завдання психології управління можна розв'язати завдяки цілеспрямованому дослідженню її теоретико-методологічних проблем, науково-дослідній роботі психологів, використанню надбань інших галузей

психологічних знань, з якими психологія управління має тісні міждисциплінарні зв'язки.

З розвитком психології управління як науки поступово сформувалися її структура, основні категорії, виокремилися головні функції, ключові поняття.

3. Структура та функції психології управління.

Особливості структури психології управління зумовлені завданнями і функціями, які вона здійснює в системі суспільних відносин. Елементами цієї структури є загальна теорія управління та загальні теоретичні засади психології, спеціальні психологічні, управлінські теорії, методи психологічних досліджень.

Головне завдання психології управління полягає у висвітленні основних психологічних характеристик управління, поясненні їх причин, рушійних сил і механізмів, побудові прогнозів розвитку управління та обґрунтуванні сутності прийомів надання психологічної допомоги у розв'язанні управлінських проблем. Тому структуру психології управління становлять компоненти, пов'язані з методологічними аспектами управління, феноменологією управлінської діяльності, закономірностями та механізмами управління людськими ресурсами, теоретичним обґрунтуванням методик з погляду їх ефективності та практичного застосування.

Важливим при цьому є те, що психологія управління — результат взаємодії двох тісно пов'язаних між собою протилежних процесів: диференціації (поділ психології управління на складові) та інтеграції її з іншими (не лише психологічними) галузями знання.

Сучасна психологія управління диференціювалася на такі **розділи**:

- психологія особистості та організації в управлінні;
- психологія управлінської діяльності;
- соціально-психологічні особливості управління;
- психологія управління людськими ресурсами;
- психологія управління рекламною діяльністю організації та її структурних підрозділів (рис. 2).

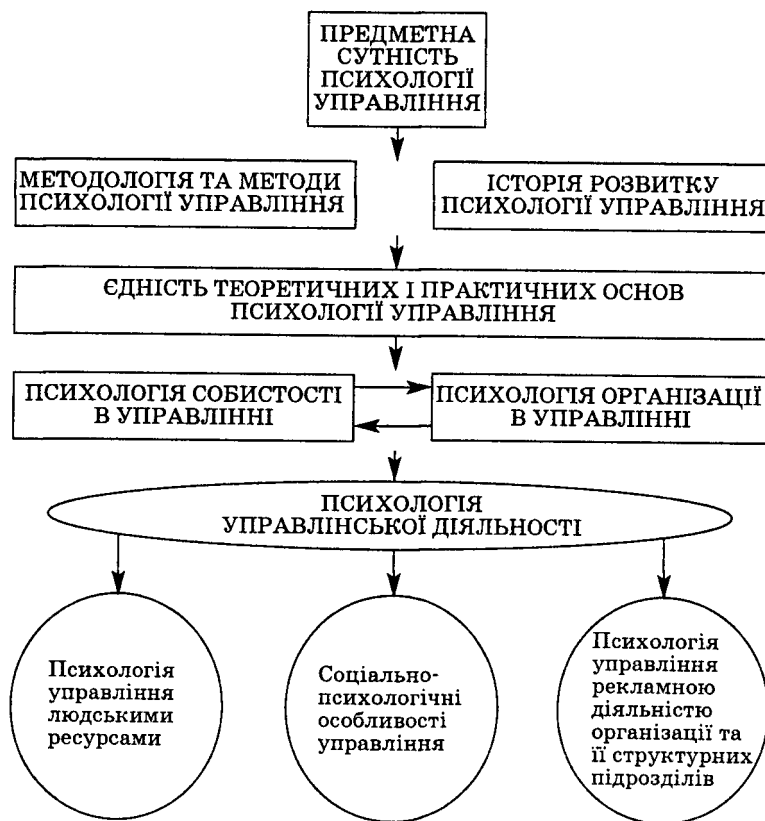


Рис. 2. Структура психології управління

Функції психології управління. Як самостійна галузь знання, психологія управління виконує *теоретико-пізнавальну, інформаційну, соціокультурну, етнопсихологічну, соціально-психологічну, гуманістичну, прогностичну, прикладну та інші функції.*

Теоретико-пізнавальна функція передбачає оцінювання явищ з позицій інтересів людини. Вона полягає в тому, що психологія управління накопичує знання з проблем управління, систематизує й аналізує їх, прагне об'єктивно оцінити відносини в організованій спільноті, забезпечує інформацією про різноманітні процеси в системі управління.

Мета інформаційної функції — за допомогою систематизованої інформації відтворити діяльність учасників управлінського процесу, їхні ділові контакти тощо.

Соціокультурна та етнопсихологічна функції психології управління вивчають соціальні й психологічні особливості управлінської культури.

Соціально-психологічна функція систематизує знання з проблем ділового спілкування і взаємодії учасників управлінського процесу. Оскільки об'єкт психології управління — це організована (індивідуальна і спільна) діяльність людей, об'єднаних загальними інтересами і цілями, нормами, правилами і вимогами, то важливою є її *гуманістична функція*, що полягає в дотриманні норм етики і моралі стосовно індивіда в процесі управління і здійснення управлінської діяльності.

Не менш значуща *прогностична функція* психології управління, яка передбачає формування психологічних прогнозів щодо розвитку організації, робочих груп, персоналу, керівника та його управлінської діяльності.

Прикладна функція психології управління полягає в тому, щоб на основі теоретичного і емпіричного аналізу управлінських процесів розробити практичні рекомендації з різних аспектів управлінської діяльності, спрямовані на поліпшення роботи керівників, усієї системи управління. При цьому важливе практичне значення мають психологічні та соціально-психологічні прогнози стосовно найближчого і віддаленого майбутнього управління та його ролі в житті суспільства й окремої людини.

Оскільки базовою для психології управління є не лише психологічна наука, то її стосуються і функції загальної системи управління: *економічна, соціальна і міжнародна*.

Економічна функція управління полягає в підвищенні ефективності виробництва, продуктивності праці, забезпеченні продуктивної взаємодії персоналу на всіх рівнях, уникненні фінансових криз, створенні умов для продуктивної праці.

Соціальна функція управління передбачає зниження рівня соціальної напруги в організації, конфліктності на підприємстві, що сприяє розвитку цих процесів і в суспільстві.

Міжнародна функція управління пов'язана із зміцненням позицій підприємства, організації в зовнішньо-економічних відносинах.

Отже, функції психології управління спрямовані на розв'язання проблем у системі управління, на забезпечення взаємодії учасників управлінського процесу з метою підвищення ефективності виробництва.

Тема 2.

Основні категорії психології управління. Як і кожна наука, психологія управління оперує певними категоріями — фундаментальними поняттями, котрі характеризують найбільш закономірні, суттєві зв'язки і відносини в організованій діяльності людей. Формування системи категорій цієї відносно молоді науки ще не завершене, хоча окремі з них уже набули статусу опорних і навколо них концентрується відповідна проблематика, а також інші категорії. Сукупність категорій психології управління класифікують на кілька груп, які відповідають таким сутнісним параметрам: — відображення природи психіки людини, її відносини в організованій діяльності;

- характеристика психології організації в управлінні;
- відтворення психологічних особливостей управлінської діяльності;
- характеристика соціально-психологічної, соціо-культурної та етнопсихологічної сфер управлінської діяльності;
- зв'язок зі сферою власне управління;
- відтворення психологічних особливостей становлення і розвитку керівника, його управлінської кар'єри.

Базові категорії психології управління мають історичний характер. Вони формувалися протягом усієї історії діяльності й розвитку людини в організованій спільноті. Помітно збагатили й упорядкували систему категорій психологія управління, теорія наукового управління, соціальна психологія управління та психологія управлінської кар'єри, концепція людських відносин, сучасні теорії менеджменту. Узагальнену систему категорій психології управління подано на рис. 3.

Поняття «соціальне управління» характеризують як вплив на суспільство з метою його вдосконалення, збереження якісної специфіки і розвитку. Управління в організації, установі, на підприємстві — це сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення накреслених цілей організації. Процес управління наявний там, де здійснюється організована діяльність людей з метою досягнення певних результатів. Психологія управління зосереджується саме на психологічних аспектах управлінської діяльності, яка в часи становлення системи управління як науки мала кілька термінологічних варіантів. Американський інженер Ф.-В. Тейлор, зачинатель цієї галузі знання, дав їй назву «науковий менеджмент», тобто «наукове управління». Французькою мовою її переклали як «наукова організація праці», в Німеччині трактували як «раціоналізацію». У нашій країні всі ці термінологічні варіанти використовували як синоніми, а розвиток наукового управління тривалий час означували як «наукову організацію праці». Розмежування наукового управління і власне наукової організації праці відбулося значно пізніше.

Поняття «менеджмент» буквально означає «керівництво людьми», а в сучасній теорії і практиці соціального управління — це процес керівництва (управління) окремим працівником, соціальною групою, соціальною спільнотою, суспільством.

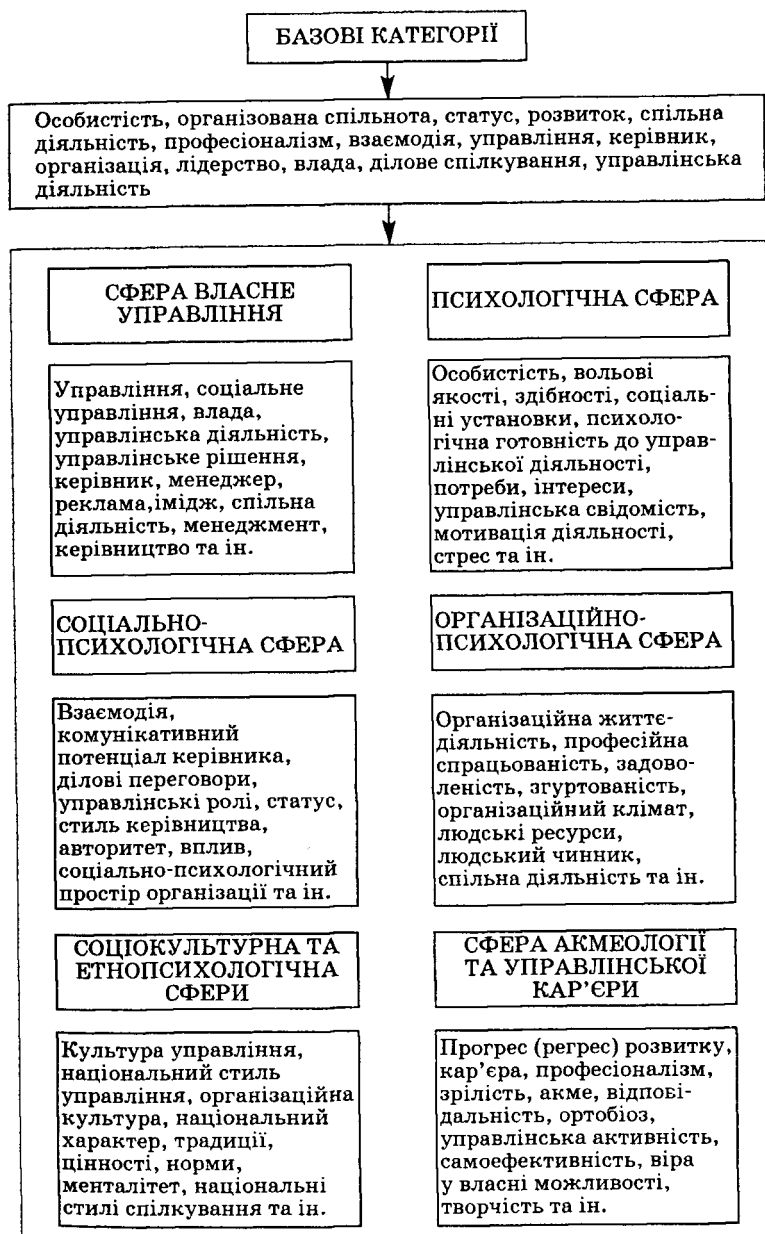


Рис. 3. Основні категорії психології управління

Оксфордський словник англійської мови подає такі його трактування: 1) спосіб, манера спілкування з людьми; 2) влада та мистецтво управління; 3) особливі вміння й адміністративні навички; 4) орган управління, адміністративна одиниця. Нерідко поняття «управління» і «менеджмент» ототожнюють, зважаючи на те, що в словнику сучасної англійської мови «менеджмент» перекладено як «управління», «завідування», «вміння володіти», «керівництво», «дирекція», «адміністрація» тощо. Побутує думка, що поняття «менеджмент» вужче за поняття «управління» і позначає лише один із видів управління, оскільки менеджмент переважно стосується різних аспектів діяльності керівника, а управління охоплює всю сукупність людських взаємин у системі «керівники — виконавці», включаючи колективних суб'єктів управління. Інколи «менеджмент» трактують як керівництво колективом людей, ефективні взаємини між особистостями, які обіймають певні посади, тобто як цілеспрямований вплив на діяльність усіх

працівників організації для успішного досягнення встановлених ними ринкових цілей у змінному середовищі шляхом продуктивного використання наявних ресурсів.

Отже, управління передбачає керівництво людьми і відносинами між ними в системі ділового спілкування та взаємодії, координацію й організацію їх діяльності, ефективне використання всіх засобів, спрямованих на виконання накреслених цілей і запланованих завдань організації раціональним, гуманним, економічним і правовим шляхом.

Психологія управління активно послуговується термінами «менеджер» і «керівник».

Менеджер (англ. management — управління) — суб'єкт, що виконує управлінські функції; спеціаліст, який здійснює управлінську діяльність в економічних і виробничих структурах; особа, котра організовує конкретну роботу певної кількості працівників, керуючись сучасними методами.

У сучасних умовах менеджером є керівник структурного підрозділу, тобто середньої ланки управління (завідувач відділом, старший майстер тощо).

Керівник — особа, на яку офіційно покладено функції управління установою (підприємством) та організації її діяльності.

Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування організації, робочої групи, за роботу персоналу перед інстанцією, що його призначила, і має право використовувати певні санкції (заохочення, покарання тощо) з метою впливу на стосунки в групі та на активність підлеглих. Однак деякі дослідники поняття «менеджер» і «керівник» ототожнюють.

Частовживаним у психології управління є термін «організація», що має значення: 1) організація як соціальна інституція (заклад, підприємство та ін.), об'єднання людей, певна структура, в межах яких і може бути досягнута спільна для всіх мета; 2) організація як процес, як функція управління; 3) організація як внутрішня упорядкованість, узгодженість, взаємодія диференційованих частин цілого. З погляду психології управління керівникові важливо чітко знати й усвідомлювати всі ці аспекти. Наприклад, знаючи, до якого типу належить конкретна організація, керівник чіткіше зможе визначити свою роль у ній, джерела своєї влади, спосіб впливу на підлеглих, способи мотивації спільної діяльності тощо. А чітке знання як керівником, так і кожним учасником управлінського процесу своїх повноважень і персональної відповідальності, процедур координації дій, діяльності є необхідною умовою запобігання непорозумінням.

У психології управління одним із стрижневих є поняття «людський чинник» — усе те, що залежить від людини, її можливостей, бажань, здібностей тощо. Важливість позначуваного цим поняттям феномену зумовлена особливою роллю людини та її можливостей у процесі управління різними об'єктами (від малого підприємства, яке часто об'єднує невелику кількість людей, до концерну або корпорації). Чим складніша форма управління, тим вищі вимоги до інтелектуальних функцій людини та інших

психічних процесів (від сприймання та уваги — до відповідальності за людське життя). Людський чинник є дуже важливим там, де з особливою увагою ставляться до використання психологічних та психофізіологічних властивостей людини.