

Е.Н. Соколова

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

Учет психологических особенностей различных способов воздействия на людей для повышения эффективности их профессиональной деятельности является важнейшим разделом психологии управления. Существует достаточно большое количество видов воздействия, но, исходя из общей ситуации развития общественно-государственного устройства и значимости возрождения моральных устоев общественных отношений, весьма актуальным, на наш взгляд, оказывается, прежде всего, морально-психологический аспект такого воздействия.

Под морально-психологическим воздействием следует понимать мотивированное воздействие одного лица, направленное на коррекцию взглядов, ценностных ориентации и установок другого лица (коллектива). Необходимость и важность морально-психологического воздействия, осуществляемого непосредственно руководителем, определяется тем, что объект воздействия как личность формируется и изменяется под влиянием реальных условий его жизни и деятельности. Он останется глухим к словам, которые противоречат его мировоззрению, его жизненным принципам.

Представления и жизненность моральных ценностей, реализация в жизненных обстоятельствах таких категорий, как справедливость, порядочность и человечность, образцы внимания к людям и их проблемам, культура общения, желание проявлять добросовестность, усердие и другие морально-психологические характеристики подчиненных, возникают, крепнут или же ослабевают под влиянием контактов с руководителями разных категорий и рангов.

Любой руководитель должен понимать, что сильнейшее морально-психологическое воздействие на сотрудников оказывают: психологические свойства и качества личности самого руководителя; его манера держаться, тон голоса, выражение лица; стиль управления, принимаемые решения, методы работы, организаторские способности; проявляемые в работе ответственность, самоотдача, добросовестность; стиль общения с подчиненными, выбираемые при этом слова и выражения; одобрение и критика, применяемые поощрения и наказания, их объективность; условия, создаваемые для решения задач; меры по обучению подчиненных, оказание помощи и поддержки при столкновении подчиненных с трудностями, понимание этих трудностей и др.

Личность руководителя повсеместно оказывает морально-психологическое влияние на коллектив подчиненных и его морально-психологический климат. Морально-психологическое влияние в деятельности руководителя служит: средством решения собственно управленческих задач; системой морально-психологического обеспечения воспитательного процесса; наконец, способом организации морально-психологического климата в коллективе при том или ином воздействии внешней среды. Конкретизируя понятие «морально-психологическое воздействие», можно сказать, что это система, приемы и навыки воздействия руководителя на коллектив в целом и на каждую отдельную личность подчиненного.

Морально-психологическое воздействие выступает, с одной стороны, как эмоциональный фон воспитательного процесса, с другой - как его непосредственная содержательная характеристика. Воспитательная деятельность как неотъемлемая составная управленческой деятельности любого руководителя является творческим процессом.

Рассматривая устойчивую форму воспитательной деятельности, выделим органичную связь ее структуры с общей творческой работой руководителя, выполняющего воспитательные функции: 1) моделирование морально-психологического воздействия на коллектив в процессе подготовки к решению управленческих задач (прогностический этап); 2) организация непосредственного морально-психологического воздействия на коллектив (начальный этап); 3) анализ осуществленного морально-психологического воздействия и моделирование возможных вариантов воздействия при выполнении будущей деятельности.

Охарактеризуем более детально особенности выделенных этапов морально-психологического воздействия. В процессе моделирования морально-психологического воздействия при подготовке к воспитательной деятельности необходимо учитывать: а) цели и задачи управленческой деятельности, содержащие воспитательное значение; б) общий морально-психологический климат в коллективе; в) индивидуальные особенности самого руководителя, осуществляющего морально-психологическое воздействие; г) индивидуальные особенности подчиненного; д) предполагаемые методы воспитания. Совокупность указанных элементов прогностического этапа является очень важной, поскольку в целом не только существенным образом влияет на содержательные особенности профессиональной деятельности подчиненных, но в ходе ее осуществления создает эмоциональное единство руководителя и объектов воздействия, помогая руководителю заранее прогнозировать возможные изменения морально-психологической атмосферы в коллективе и на этой основе точнее построить свое воздействие. Таким образом, на этом этапе ярко выступают морально-психологические элементы, влияющие на воспитание коллектива, т.е. тогда и воспитание понимается не как механический процесс «кнути и пряника», а как сложнейшее морально-психологическое воздействие, обусловленное человеческими взаимоотношениями.

Второй этап морально-психологического воздействия - организация непосредственного взаимодействия с коллективом. Важными его элементами для руководителя являются: а) конкретизация целей морально-психологического воздействия; б) уточнение условий, наиболее оптимальных для предстоящего морально-психологического воздействия; в) осуществление начальной стадии морально-психологического воздействия. Психолого-педагогическая значимость этого

этапа проявляется в его корректирующей направленности, обращенной на уточнение методики предстоящей воспитательной деятельности руководителя, опосредуемой социально-психологическими механизмами.

Большая роль отводится позиции руководителя, т.к. она отражает способ управления не только морально-психологическим воздействием, но и всей воспитательной деятельностью в целом.

Третий этап морально-психологического воздействия - это управление развивающимся воспитательным процессом. По существу, здесь руководителю необходимо достичь соответствия наиболее эффективных, приемлемых для данного руководителя, методов воспитания, адекватностью которых во многом обеспечивается эффективность совместной работы руководителя и коллектива.

Таким образом, можно сформулировать определенные требования, вытекающие из своеобразия задач, решаемых в ходе морально-психологического воздействия, и которым должна удовлетворять деятельность руководителя, а именно:

- установление психологического контакта с коллективом, обеспечивающего морально-психологическое воздействие;
- разработка психологически обоснованного набора приемов морально-психологического воздействия; создание оптимального морально-психологического климата коллектива через систему психологических средств; управление самосовершенствованием подчиненных;
- единство служебного и личного аспектов в процессе взаимодействия руководителя и подчиненного;
- целостная, педагогически целесообразная система морально-психологических воздействий подчиненных по отношению друг к другу и по отношению к руководителю.

На заключительном этапе руководитель в случае необходимости должен проанализировать использованную им систему воспитания, уточняя возможные варианты морально-психологического воздействия, приемлемые для данного коллектива, соотнося все это с содержательными аспектами осуществленной воспитательной деятельности с целью дальнейшего прогнозирования своего воздействия в будущем. Этот этап включает в себя как уточняющие аспекты, так и частично прогностические, причем он влияет не только на собственно морально-психологическое воздействие, но и на весь предстоящий воспитательный процесс.

Важнейшими особенностями морально-психологического воздействия являются его систематичность и непрерывность, от официально-регламентированного к неофициально-доверительному.

Особенности морально-психологического воздействия воплощают в себе социально-этические установки общества и руководителя как представителя конкретной воспитательной системы, принятой в этом обществе, отражают уровень воспитательной направленности личности руководителя, его установку на воспитательную (а не только управленческую) деятельность и, наконец, его подготовленность к осуществлению такой деятельности.

Исследование особенностей морально-психологического воздействия руководителя на коллектив в целом и сотрудника в отдельности, исходя из стиля руководства, позволяют выделить две его разновидности. Основой оптимального морально-психологического воздействия служит демократический стиль руководства. Данный стиль управления отражает умение руководителя не только наиболее четко поставить перед подчиненными управленческие задачи, но и стимулировать проявление инициативы и творческого начала для решения поставленной задачи. Все это возможно именно в том случае, если руководитель, учитывая индивидуальные особенности подчиненных, интуитивно или сознательно осуществляет морально-психологическое воздействие.

Иной вариант морально-психологического воздействия возможен при авторитарном стиле руководства и подразумевает незначительность и малопродуктивность профессиональной деятельности с позиций творческого начала. В данном случае авторитарность способствует жесткому сохранению традиций, культивируемых в коллективе, отражающих моральные основы общества, соответственно, морально-психологическое воздействие этого руководителя будет корректировать ценностные ориентации и установки подчиненных, но более жесткими методами воспитания.

Огромную роль как фактор воспитательного морально-психологического воздействия играет личность руководителя. Своеобразие управленческой деятельности руководителя заключается в том, что она органично включает в себя профессиональную и морально-психологическую работу. В этой связи особое значение имеет воспитательное мастерство руководителя любого коллектива, которое включает в себя компоненты морально-психологической структуры его деятельности, но в то же время содержит собственный поиск.

Воспитательное мастерство является синтезом теоретических морально-психологических знаний и практических морально-психологических навыков, умений и привычек. Уровень воспитательного мастерства руководителя зависит от степени усвоения им приемов и методов морально-психологического воздействия и адекватности ожиданий, приписываемых им подчиненными, находящимися с ним во взаимодействии.

Для руководителя важно не только умело воздействовать на сотрудников, но, самое главное, быть для подчиненных авторитетом, быть личностью в полном смысле этого слова. В этой связи любое морально-психологическое воздействие содержит в себе глубокий личностный смысл.

Соотношение значения и личностного смысла было глубоко исследовано в трудах А.Н.Леонтьева [1]. Он писал, что в отличие от значения личностный смысл не имеет своего надличностного, своего непсихологического существования. Личностный смысл связан с мотивами личности и представляет собой особую значимость, которую приобретает то, что связывает цель деятельности с ее мотивами. Морально-психологическое воздействие руководителя должно содержать личностный смысл. Если данное воздействие оказывается невозможным по ряду объективных и

субъективных причин, то в этом случае руководитель не может рассчитывать на положительный результат своего воздействия, т.е. ему не удастся транслировать себя как личность другим людям. Личностный смысл будет достигнут в процессе морально-психологического воздействия лишь в том случае, если руководитель знает и принимает во внимание морально-психологические особенности подчиненного, учитывает его интересы и убеждения, прошлый опыт, верно приписывает им ожидания по отношению к воспитательной деятельности, считается с перспективами и трудностями.

Морально-психологическое воздействие руководителя любого ранга на коллектив необходимо оказывать постоянно. Чтобы морально-психологическое воздействие было успешным, руководителю необходимо использовать благоприятное влияние на взаимоотношения подчиненных четко организованной деятельностью, направленной на вовлечение ее участников в содержательные служебные и личные контакты; сохранять высокоморальные взаимосвязи в сложившихся отношениях, способствовать их развитию. Учет особенностей морально-психологического воздействия позволяет регулировать и направлять социально-психологические процессы, происходящие в подчиненном коллективе, на решение общих управленческих задач и таким образом сделать деятельность руководимого коллектива более эффективной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Леонтьев А.Н. Потребности и мотивы деятельности: Конспект лекций / А.Н. Леонтьев. - М: МГУ, 1971. - 260 с.