

УДК 35.08:[316.3:004]

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

© Кононец М. А.

Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт»
(Киев, Украина)

E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9303-707X

Аннотация. Актуальность темы исследования заключается в том, что теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества помогают повысить рычаги управления и руководства. Цель управления – получение желаемого результата, который должен быть получен после осуществления действий управления руководителем как главной действующей силы, которая стремится к преобразованиям, стремится увеличить в организации самоорганизующее начало. **Проблема исследования** в том, что для эффективного управления следует отработать надежные механизмы выявления и развития способностей руководителя, повысить уровень профессионализма и компетентности руководителя до самого высокого уровня, чтобы управленческий организм не дезориентировался. Квалифицированно выполнить работу управленца может тот, кто работает как специалист, профессионал, компетентный человек. **Выдвигается гипотеза**, что управленец высокого уровня профессионализма и компетентности способен сформировать психологические основания организации, чтобы она работала как единый социальный организм. **Задача исследования** – проанализировать психологические основания управленческой деятельности в условиях информационного общества, которые позволили бы наиболее оптимально управлять конкретной организацией. **Методологические основания психологии управленческой деятельности** как основы эффективного руководства включают методы культуротворчества, которые используются для решения проблем организации, формирования психологической культуры, лишения конфликтов, противоречий, взрывов, катаклизмов. **Методологической основой научного исследования** психологических оснований управленческой деятельности как основы эффективного руководства служат методы, как системный, структурный, структурно-функциональный, исторический, компаративный, которые позволяют достичь более высокого уровня организации и самоорганизации за счет умелого руководства. Поэтому руководитель должен использовать всю совокупность методов, приемов, алгоритмов действий, методик, способов достижения определенных результатов, которые приведут к управлению высокого уровня. **Делается вывод**, что детерминантами оптимизации психологии управленческого труда руководителя служит модель, направленная на регулирование взаимоотношений, в которых использовались бы ресурсы информационного общества, в основе которого высокое информационное обеспечение для повышения эффективности управленческого труда.

Ключевые слова: методологические основания, психология управленческой деятельности, эффективное руководство и управление.

Введение

Актуальность исследования.

Актуальность исследования психологических оснований управленческой деятельности как основы эффективного руководства заключается в том, что в современных условиях в значительной мере актуализируется культивирование психологических оснований управленческой деятельности, в основе которой кроются все рычаги эффективного руководства и

управления. Управленческую деятельность можно дискурсмодифицировать как сложную социальную систему, которая действует как сложный социальный организм, в котором должно быть все слаженно, организовано, сплоченно. А весь этот комплекс необходимых мер по сплочению коллектива зависит от руководителя и его влияния на группу или ее отдельные звенья с целью упорядочения, усовершенствования и развития всех психопроцессов организации.

Теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества

Цель управления – получение желаемого результата, который должен быть получен после осуществления действий управления руководителя как главной действующей силы, которая стремится к преобразованиям, стремится увеличить в организации самоорганизующее начало, способное сплотить коллектив, «повысить культуру управленческого труда в контексте общей концепции менеджмента»

Проблема исследования.

Проблемная ситуация в том, что психологические основы управления базируются на психоаналитической культурологии, в основе которой идеи и концепции психологических детерминантов, способных преобразовать коллектив на основе культуротворчества, которые базируются, в свою очередь, на психоаналитической идеологии и его концептах. Основной проблемой успеха руководителя есть повышение эффективности его культуры, профессионализма, организационных способностей, включая мораль, право, обычаи и другие концепты, характерные для управленческого труда руководителя. Эффективное управление и руководство зависит не столько от законов, сколько от личностных качеств руководителей. Механизм управления всегда подчиняется воле тех, кто управляет этим механизмом. Для эффективного управления следует отработать надежные механизмы выявления и развития человеческих способностей, развития профессионализма и компетентности до самого высокого уровня, чтобы управленческий организм не дезориентировался. Квалифицированно выполнить работу управленца может тот, кто работает как специалист, профессионал, компетентный человек. Теоретико-методологические основания анализа психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества включают в себя анализ трех основных аспектов: 1) «кто» управляет и «кем» управляют (институциональный аспект); 2) «как» осуществляется управление и «как» оно влияет на подчиненных (функциональный аспект); «за счет чего» осуществляется управление (инструментальный аспект), что в целом означает управление как совокупность влияния на подчиненных при помощи особенных инструментов с целью

достижения целей организации, «проявляя максимум успешности в контексте стратегии раскрытия своего потенциала» (Брайан, Трейсі, 2018).

Методы исследования и методология.

Методы исследования психологических оснований управленческой деятельности не существуют вне социокультурного контекста организации. Методы представляют собой форму реального человеческого мышления, конкретного научного поиска, интериоризированного посредством сложных психологических механизмов и детерминированных конкретно-историческим уровнем познания и практики. Для нас актуальным есть системный метод, в основе которого выработаны определенные алгоритмы действий, способные привести управление к его идеальному типу, если трансформировать его социокультурные и информационные основания в механизмы управленческой деятельности (Voronkova, V., Maksimenyuk и др., 2016 а).

Для исследования психологии управленческой деятельности использованы методы: 1) организационные – сравнительный, лонгитюдный, комплексный; 2) эмпирические – наблюдения, экспериментальный, психодиагностический, анализ деятельности, биографический; 3) обработки данных – количественный и качественный анализ; 4) интерпретационные – структурный анализ, генеральный анализ. В контексте данного анализа выделяются три научные парадигмы, способные раскрыть данную тему: 1) когнитивная; 2) ценностная; 3) регулятивная. Управление – это когнитивно-ценностный аспект культурного пространства организации, «детерминированного ментальными особенностями концепции менеджмента» (Воронкова, В.Г., Нікітенко, В., 2013 б).

Методология имеет своей целью не только реконструкцию реальных закономерностей воспроизводства деятельности организации, но и разработку механизмов, которые позволили бы наиболее оптимально управлять конкретной организацией. Психологические основания приобретают характер доминирующего начала общественной жизни, которые проявляются в постоянных процессах регулирования норм и правил, которые приняты в организации. Основой исследования есть системный метод, который определил психологию успеха руководителя

в условиях информационного общества как целостный и сложно организованный организм, который находится в непрерывной связи с окружением организации и направлен на ее самосохранение и развитие. Структурно-функциональный метод исследования психологии успеха руководителя в условиях информационного общества исходит из того, что труд руководителя владеет некоторыми субструктурными элементами, каждый из которых находится во взаимодействии с другими. Культурно-исторический метод исследования феноменов психологии успеха руководителя в условиях информационного общества представляет ключ к решению многих психологических проблем руководителя и его подходов к повышению эффективности управленческого труда. Морфологический метод проявляется в контексте анализа управленческого труда в контексте категорий целостности, структуры, иерархии системы, которые воплощают динамику эффективности саморегуляции организации в контексте морфогенеза и онтогенеза. Исследование базируется на аксиологическом подходе, в основе которого ценности руководителя и его управленческого труда, символические взаимоотношения, на которых базируется управленческий труд. Ценность есть фиксация того значения психологических особенностей управленческого труда, которая есть фундаментальной нормой, которая формирует ценностные ориентации руководителя, то есть возможность выбирать позицию и линию поведения в контексте его руководящей роли. Особенную роль сыграл «синергетический метод или подход, в основе которого формирование модели самоуправленческой организации, которая, преодолевая стохастичность, стремится к своему аттрактору и достигает равновесия» (Воронкова, В.Г., 2012 с.).

Результаты исследования

1. Психология управленческой деятельности – это совокупность психических явлений и отношений в организации, в частности, психологические факторы эффективной деятельности менеджеров-управленцев; психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений, психологические особенности лидерства; проблемы мотивации поведенческих актов субъектов

управленческих отношений и др. В предмет изучения психологии управления входят также традиционные социально-психологические явления: лидерство, психологический климат, психология общения, психологические проблемы трудовой деятельности (психические состояния в рамках трудовой деятельности), психологические проблемы общей психологии (психологическая теория деятельности, теория развития) и других прикладных направлений психологии. К числу наиболее актуальных для организации психологических проблем относятся: повышение профессиональной компетентности руководителей (менеджеров) всех уровней, усовершенствование стилей руководства, межличностного общения, принятия решений, стратегического менеджмента, планирования и маркетинга, преодоления стрессов и др.; повышение методов эффективности подготовки и переподготовки управленческого персонала; поиск и активизация человеческих ресурсов организации; оценка и отбор менеджеров для решения проблем организации; оценка и повышение социально-психологического климата, организация персонала вокруг целей организации (Керол, Двек, 2017).

2. Подходы к управленческой деятельности руководителя.

Нам импонирует концепция «7с» американских ученых Г.Питерса и Р.Уотермана, в основе учения которых лежит комплексный подход к управлению организацией как целостной социальной системой. Концепция характеристики организации в контексте «7с» исходит из: 1) стратегии; 2) структуры; 3) системы; 4) состава кадров; 5) стиля руководства; 6) суммы привычек; 7) совместных ценностей. По их мнению, объектом управления должны стать человеческие аспекты организации, которые заключаются в кадровом составе, стиле и привычках, ценностях организации. Именно эти аспекты и общественные ценности, человеческий потенциал организации сегодня выходят на передний план и группируют вокруг себя все другие ценности организации. При этом учитываются все другие ресурсы организации: 1) материальные ресурсы; 2) финансовые ресурсы; 3) трудовые; 4) информационные ресурсы; 5) человеческие ресурсы, ибо люди – это главный потенциал

Теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества

организации. Четыре качества, которые необходимы руководителю: 1) мудрость Нестора; 2) справедливость Агамемнона; 3) хитрость Одиссея; 4) энергичность Ахиллеса. Для хорошего руководителя необходимы разум+учение+умение+настойчивость+успех. Хорошие менеджеры умеют не только зарабатывать деньги, но и создавать смысл бытия для людей. Хорошее управление всегда есть следствием хороших действий руководителя в контексте «новой модели успеха руководителя, нацеленного на усиление информатизации (Кивлюк, О.П., 2014).

3. Руководитель – профессиональный управленец.

Руководитель – это профессиональный управленец, в основе труда которого заложены психологические основы управленческой деятельности, который осуществляет квалифицированное руководство собственной деятельностью. Он должен владеть методами и способами управления коллективом, действовать на основе глубоких знаний его внутренних связей; координации деятельности работников в трудовом коллективе; владеть знаниями социологии, психологии, организации производства, философии управления. «Золотые правила» успешных руководителей: 1) Сделай себя сам. 2) Успех приходит к тем, кто владеет категориями успеха. 3) В бизнесе успешно работает тот, кто успешно работает с людьми. Искусство управленца в том, что он должен уметь предвидеть точки неустойчивого равновесия в коллективе и осуществить необходимое влияние на субструктурные уровни управления, преодолеть стохастическую активность разнообразных негативных элементов, усиливая «управленческое образование как фактор формирования высокой управленческой культуры» (Кононец, М. О., 2017).

4. Мышление и самоанализ (саморефлексия) руководителя.

Руководитель должен анализировать собственные возможности и свои результаты, которых сам же достиг. Руководитель должен развивать мышление, нацеленное на рост, объективно оценивать свои возможности и способности, выделять свои сильные и слабые стороны. Интеллект – основа роста успехов, который способствует собственному совершенствованию. Критический способ мышления всегда способствует выходу из

критической ситуации, способствует разрешению конфликтных ситуаций, поэтому руководитель должен развивать свои способности (качества мышления) и использовать выработанные способы мышления, нацеленные на рост. Руководитель должен изменить свое мышление как мир своих способностей и качеств, сделав акцент на саморазвитие, саморефлексию, самопрезентацию, чтобы развивать свой потенциал, который всегда может что-то изменить. Мышление руководителя, нацеленное на рост, – это репрезентация в актах сознания и подсознания тех или иных свойств человека с набором мультиотношений с целью заполучить новую эпистемологическую модель управленческого процесса. Мышление можно рассматривать как высокоспецифический продукт психонейрофизиологическо-сконструированной материи, а также как активный процесс интерпретации наличного мира-онто-бытия-социума в нейроансамблях человеческого мозга в матрице суждений-понятий-аналогий-абстракций-гипотез-концепций-дискурсреюме. Мышление – это также специфически-активные нейропроцессы-психопроцессы, которые опосредуются механизмами перцепции, сенсорного аппарата мышления, детерминируются актами воображения, внимания, визуализации, мотивации, индивидуально-эмпирическим опытом субъекта, «как фактора усиления человеческих ресурсов, которые трансформируются в добавленную стоимость» (Кравченко, I.M., 2012).

5. Культура руководителя.

Культура руководителя – это когнитивно-ценностный аспект управления, в контексте которого права и обычаи, язык и разговорная речь, включая ораторское искусство, имидж и рейтинг руководителя, уровень и характер архетипов, которые укоренились в данной организации. Социокультурный (аксиологический поход) к анализу управленческой деятельности – это совокупность способов адаптации к рыночной экономике, информационно-сетевому обществу, который включает – морфологические, поведенческие атрибуты управления, которые способствуют повышению жизнедеятельности организации, в контексте которого согласовываются условия ожидания работников организации,

согласования самооценок, что выступает как единство аккомодации (усвоения правил среды), ассимиляции (уподобления), адекватного восприятия целей, санкций и норм. Самым важным условием успешной адаптации есть оптимальное соотношение адаптивной деятельности и той, которая адаптируется, в зависимости от конкретных условий деятельности информационного общества. Если цели руководителя не отвечают целям реализации задач в информационном обществе, то успешная адаптация руководителя к этому обществу невозможна. Общие атрибуты культуры руководителя: целостность, структурность, взаимозависимость системы и среды, адаптивность, уникальность, иерархичность, которые в целом «способствуют усилению коммуникаций на ценностные ориентиры личности» (Олексенко, Р. І., 2015 а).

6. Деятельность руководителя в условиях информационного общества

Социокультурный поход к процессу деятельности руководителя в условиях информационного общества сводится к тому, что формируются информационная культура, информационный человек, информационное сознание. Все многообразие информационной культуры сводится к регуляции поведения в информационно-глобальном обществе: 1) на физиологическом уровне регуляторами выступают нервные процессы, которые обеспечивают реакции на внешние и внутренние раздражители; 2) на психологическом уровне индивидуальные особенности обеспечиваются такими фактами, как мотивація, эмоции, интеллект, интересы, черты характера; 3) социокультурные механизмы регуляции человеческого поведения включают такие регулятивы, как нормы, требования, правила, программы, которые есть необходимым способом повышения эффективности управленческого труда руководителя. Смысл регулятивов состоит в программировании психологических особенностей человеческого поведения, которые представляют информационные «блоки», содержание норм и правил поведения, которые регулируют профессионально-трудовую деятельность членов коллектива и способствуют «усилению образования как неотъемлемого фактора экономического развития общества» (Олексенко, Р. І., 2013b).

7. Информационная культура.

Информационная культура, которая очень необходима руководителю, есть явлением хотя и противоречивым, но относящимся к сфере сознания, к формам управленческой деятельности. Информационная культура относится непосредственно к управленческим формам деятельности и может отождествляться с объективированными результатами деятельности, которые создают реально существующий мир «второй природы». Функции формирования информационной культуры руководителя относятся к реализации следующих задач: накопления информационных ценностей в условиях глобализации; оценочно-нормативная функция; регламентирующая и регулирующая функция; познавательная функция; функция накопления информации об управленческой деятельности в глобальном масштабе; адаптивная и интегрирующая функция; социализации и ресоциализации. Формы и способы анализа информационной культуры руководителя требуют высокой рефлексии и саморефлексии труда руководителя в информационном обществе и учета его психологических особенностей, а регулятивы нормативного поведения включают анализ социокультурных норм, «способствуя управлению продуктивностью труда в организации» (Олексенко, Р.І., 2010с).

8. Культура делового общения.

Культура делового общения включает создание привлекательного имиджа. «Имидж» - английское слово, что означает «образ», «ореол». Это сформированный в массовом сознании стереотип, самопрезентация и персонификация, которая включает не только природные свойства личности, но и специально созданные. Кроме того, этот термин включает и внешний вид, и внутренний смысл человека. Имидж состоит из многих слоев: 1) Профессионализм и компетентность. 2) Моральная надежность. 3) Гуманитарная образованность руководителя. 4) Знание психотехнологий и другое. В основе формирования имиджа могут быть положены следующие принципы: принцип повторения, принцип непрерывного усиления влияния, принцип «двойного вызова» (Олексенко, Р. І., Молодиченко, В. В., 2017d).

Теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества

9. Схема поэтапного управления поведения людей при помощи демонстрации имиджа: привлечение внимания - пробуждение интереса - создание потребности - спровоцированное действие. В связи с этим отметим **Шалаяпинскую систему самопрезентации**. Важную роль в создании имиджа играют эффекты фaszинации и атракции. Фaszинация (очарование) – словесное влияние на людей, при помощи которого достигается минимизация потери информации. Можно говорить монотонно, а можно интенсивно и энергично. Каждая из манер имеет разный эффект на слушателей. При помощи искусства языка можно сохранять к себе внимание, вызывать хорошее отношение, «способствуя усилению информатизации как способа репрезентации информационных ресурсов»(Пунченко, О.П., Лазаревич, А.А., 2015). Атракция (притяжение) – визуальное фиксированное эмоциональное отношение человека к проявлениям к нему симпатии или готовности к общению. Это состояние характеризуется своей спонтанностью. Практический интерес для технологии фaszинации и атракции представляет **система самопрезентации Ф.Шалаяпина**. Он много сил тратил на усовершенствование и у него создавалась система отображения художественных образов, в которой есть много поучительных приемов (Синяева, Л. В., Олексенко, Р. I., и др., 2007).

1) Осознание характера личности, что достигалось благодаря внимательному изучению роли и литературных источников. Он просто усваивал урок, как ученик в школе.

2) Воображение – одно из главных орудий художественного творчества. Представить – это увидеть образ в целом и его характерные детали.

3) Психологический грим, который помогает создать индивидуальный образ и передать тонкие нюансы души персонажа.

4) Жесты – важная составляющая сценического творчества - движения личности (мимика, жесты и их образность) – первооснова актерской игры.

5) Дисциплина чувств – воля в искусстве, как и в жизни, есть благом, когда она ограждена внутренней дисциплиной и контролем и самоконтролем.

6) Постоянное приобретение опыта способствуют шлифованию образа: чтобы

держат публику в напряжении, одного таланта мало, а нужна напряженная работа.

Выводы и практические рекомендации

Методологические основания психологии управленческой деятельности как основы эффективного руководства помогают разработать такие методы культуротворчества, которые используются для решения проблем организации, формирования мультипроцессов психологической культуры, лишенной конфликтов, противоречий, взрывов, катаклизмов. Психологическая культура – это технология высокой управленческой деятельности, формирования физического, психического и психологического здоровья организации, которое влияет на качество труда и жизни, адаптации психики к постоянно возникающим и усложняющимся проблемам, которые требуют выработки жизнотворческих сил за счет внедрения все более усложняющихся технологий. Это требует развития субъекта-креатора – творческой и креативной личности, развития человеческого потенциала, способностей личности, снятия стрессовых ситуаций, формирования уравновешенной и работоспособной организации, способной выходить из кризисов в любых ситуациях за счет умелого и эффективного руководства, формирования слаженного коллектива за счет наличия оптимальных субъект-субъектных связей.

Методология позволяет использовать для анализа психологических оснований управленческой деятельности как основы эффективного руководства такие методы, как системный, структурный, структурно-функциональный, исторический, компаративный, которые позволяют достичь более высокого уровня организации и самоорганизации за счет умелого руководства. Поэтому руководитель должен использовать всю совокупность методов, приемов, алгоритмов действий, методик, способов достижения определенных результатов, которые приведут к управлению высокого уровня. Психологические основания управленческой деятельности базируются на раскрытии профессионализма руководителя-управленца, его компетентности, интеллигентности, образованности, безконфликтности.

Ценности – это регулятор стабильности коллектива, который стабилизирует развитие

организации, аккумулируя потребности, интресы, эмоциональные переживания субъектов управления, которые служат основой выбора действий и интеграций социальных и аксиологических систем. Руководитель обязан приспособить свое поведение к выработанным ценностям, ценностным оценкам, ориентациям для мировоззрения, чтобы быть творцом ценностей, которые служат ориентирами деятельности руководителя и его подчиненных в условиях информационного общества. Это означает, что главной функцией управленческого труда руководителя есть социальная, которая служит основой выбора действий руководителя и интеграции его организации на более высокие уровни профессионального взаимодействия (Соснін, О.В., Кононець, М.О., 2017).

Детерминантами оптимизации психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества служат: структура управленческих возможностей; ролевая дифференциация структуры управленческой деятельности; информационная культура, идеология, сознание и мировоззрение; особенности организации управленческого труда как единого целостного социального организма; высокие информационные цели управленческой деятельности; стратегия и тактика руководителя; мобилизационные ресурсы; относительная сплоченность коллектива и фрагментация экономических интересов; способность использовать моральную, дипломатическую и материальную поддержку. Сильный руководитель способен как преодолеть конфликты в середине группы, так и пойти на существенные уступки. Детерминантами оптимизации психологии управленческого труда руководителя служит модель, разработанная руководителем, направленная на регулирование взаимоотношений, в которых не было бы конфликтов, а использовались ресурсы информационного общества, которые служат детерминантой повышения эффективности управленческого труда, в основе которого высокое информационное обеспечение.

Инструментализм – одна из парадигм управления, которая сформировалась на основе социологического структурного функционализма. В качестве исходного

тезиса инструменталисты утверждают, что культурные характеристики организации создают ресурс (инструмент), при помощи которого группа людей может реализовать свои интересы и наладить психологическую связь между собой.

6. Культура управленческого труда руководителя есть сложной системой взаимосвязей между разными субъектами, группами и индивидов, которые самоопределяются благодаря взаимоотношениям друг с другом, а также благодаря той модели культуры, которая сформировалась в организации. Данная модель культуры управленческого труда есть не статической, а динамической системой, которая постоянно развивается. Культурные процессы организации развиваются на разных субструктурных уровнях организации и внедряются в развитие отношений между подчиненными и руководством, базируясь на определенных психологических концептах и направленные на повышение культуры организации. Процесс глобализации определил появление новых форм организации культурных процессов на основании формирования новых ценностных ориентиров – ценностей информации, которая есть атрибутом и индикатором повышения информационной культуры организации (Утюж, І.Г., 2009).

7. В организации руководитель должен быть психологом и развивать мир **психических явлений и процессов** личности: 1) психические процессы – познавательные, эмоциональные, волевые; 2) психические свойства личности – направленность, темперамент, способности, характер; 3) психические образования – знания, умения, навыки, обычаи; 4) психические состояния – рабочее состояние, угнетенное состояние, воодушевленное состояние. **Структура психических процессов:** 1) познавательные процессы – ощущения, восприятия, воображение, представления; внимание, мышление, память, речь; эмоциональные и волевые процессы. Пути формирования творческого мышления и его качества: целеустремленность, глубина, гибкость, широта, критичность, самостоятельность, быстрота, усовершенствование качеств разума и интеллекта, которые в целом способствуют повышению информационной культуры в век глобализации.

Теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества

Список использованных источников

1. Andriukaitiene, Regina, Voronkova, Valentyna, Kyvliuk, Olga, Maksimenyuk, Marina and Aita, Sakun (2017). Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), 2017. P. 220-226. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1-1\)](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1-1)).
2. Брайан, Трејсі. Максимум успішності. Стратегії і навчки для розкриття прихованого потенціалу Харків: Клуб сімейного дозвілля. 2018. 334 с.
3. Voronkova, V., Maksimenyuk, M., Nikitenko V. Humanistic management in the context of philosophic anthropology: human dimension // *IntellectualArchive* Vol. 5, No. 1, January 2016. P. 37-48.
4. Воронкова, В.Г., Нікітенко, В.О. Сучасна геокультура як соціокультурний феномен культурної глобалізації // Гілея: К: «Видавництво «Гілея», Вип. 72. 2013. С.487-492.
5. Воронкова, В.Г. (2012 с). Формування синергетично-рефлексивної моделі самоуправлінського суспільства: цивілізаційний контекст // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА. Вип.49. С.17-28.*
6. Керол, Двек. Налаштуйся на зміни. Нова психологія успіху. Київ: Наш формат. 2017. 288 с.
7. Кивлюк, О.П. Глобалізація та інформатизація освіти в предметному полі філософії освіти // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА. 2014. Вип.57. С.192-200.*
8. Кононець, М. О. Управлінська освіта як фактор формування управлінської культури та нової інноваційної парадигми: теоретико-методологічний контекст // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. праць]. Запоріжжя : Вид-во ЗДІА. Вип. 71. 2017. С. 158-163.*
9. Кравченко, І.М. Аналіз категорій трудовий потенціал в контексті категорій робоча сила, людський потенціал, людський капітал та трудові ресурси // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: збірник наукових праць. Запоріжжя: ЗДІА. Вип. 51. 2012. С.124-131.*
10. Крайнік О.М. Покращення збутової діяльності за допомогою зовнішнього інвестування на ТОВ Айс Запоріжжя // *Часопис економічних реформ. 2015. Вип.2. С.85-90.*
11. Крайнік О.М. Ризик-менеджмент як інструмент регулювання економічної поведінки суб'єктів господарювання в сучасних умовах // *Інвестиції: практика та досвід. 2015. №10. С.28-31.*
12. Олексенко, Р. І. Вплив комунікацій на ціннісні орієнтири особистості // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 62. 2015. С. 65-73.*
13. Олексенко, Р. И. Философия образования как неотъемлемый фактор экономического развития общества // *Социосфера. № 3. 2013. С. 19- 26*
14. Олексенко, Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах К.: Агросвіт. №11. 2010. С. 46-48.
15. Олексенко, Р. І., Молодиченко, В. В. Концептуальні пріоритети формування сучасної людини економічної // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. Вип. 70. 2017. С. 164 – 175*
16. Пунченко, О.П., Лазаревич, А.А. Інформатизація як засіб репрезентації інформаційних ресурсів суспільства // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. праць]. Запоріжжя : Вид-во ЗДІА. Вип. 63. 2015. С. 21-30.*
17. Сергієнко Т.І. Управління людськими ресурсами на підприємстві в системі сучасного менеджменту // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць. 2012. Випуск 51. С.102-108.*
18. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Збірник наукових праць. 2012. Випуск 48. С.236-242.*
19. Синяєва, Л. В., Олексенко, Р. І., Плаксіна, І. М. Екологічні проблеми України та шляхи їх вирішення // *Вісник Сумського національного аграрного університету. № 4. 2007. С.12- 15*
20. Соснін, О.В., Кононець, М.О. Нові інформаційно-технологічні реалії комунікації в науково-освітній діяльності як запорука інноваційного розвитку суспільства: колективна монографія // *Інформаційне суспільство в світі та Україні: проблеми становлення та закономірності розвитку / За ред. д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкової; Запоріж. держ. інж. акад. Запоріжжя: ЗДІА. 2017. С.120-140.*
21. Утюж, І.Г. Цивілізаційна парадигма освіти: теоретико-методологічний аспект // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : [зб. наук. праць]. Запоріжжя : Вид-во ЗДІА. Вип. 38. 2009. С. 60-66.*

REFERENCES

1. Andriukaitiene, Regina, Voronkova, Valentyna, Kyvliuk, Olga, Maksimenyuk, Marina and Aita, Sakun (2017). Theoretical insights into expression of leadership competencies in the process of management. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1-1), 220-226. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1-1\)](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1-1)).
2. Brian, Tracy (2018). Maximum success. Strategy and navčiki for discovering the hidden potential of Kharkiv: bookclub. 334 s. [in Ukrainian].

3. Voronkova, V., Maksimenyuk, M., Nikitenko, V. (2016 a). Humanistic management in the context of philosophic anthropology: human dimension // IntellectualArchive Vol. 5, No. 1, January 2016. 37-48.
4. Voronkova, V.G., Nikitenko, V.O. (2013 b). Modern geokultura as a sociocultural phenomenon of cultural globalization // Gileâ: "Publisher Hileya», Issue. 72. 487-492 [in Ukrainian].
5. Voronkova, V.G. (2012 c). Formation of synergistically-reflexively model samoupravlinskogo society: the civilizational context // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers. Zaporozhzhie: ZDIA. Issue 49.17-28 [in Ukrainian].
6. Carol, Dvek (2017). Tune in for a change. The new Psychology of success. Kiev: Our format. 288 s. [in Ukrainian].
7. Kyvliuk, O. P. (2014). Globalization and Informatization of education in the subject field of the philosophy of education // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers. Zaporozhzhie: ZDIA. Issue 57. 192-200 [in Ukrainian].
8. Kononec, M. O. (2017). Management education as a factor of the formation of the management culture and new innovation paradigm: theoretical and methodological context // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: [GS Sciences works]. Zaporozhzhie: publishing ZDIA. Issue. 71. 158-163 [in Ukrainian].
9. Kravchenko, I. M. (2012). An analysis of the categories of employment potential in the context of the category workforce, human potential, human capital and human resources // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers. Zaporozhzhie: ZDIA. Issue. 51. 124-131 [in Ukrainian].
10. Krajnik, O. M. Improvement of marketing activities using external investment in the LLC Ice Zaporizhzhia // Journal of economic reforms. 2015. Issue 2. 85-90 [in Ukrainian].
11. Krajnik, O. M. Risk management as a tool for regulating economic behaviour of the subjects in modern conditions//investments: practice and experience. 2015 № 10. 28-31 [in Ukrainian].
12. Oleksenko, R. I. (2015 a). The impact of communications on the value guidance of personality // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy. Issue. 62. 65-73 [in Ukrainian].
13. Oleksenko, R.I. (2013b). Filosofiâ obrazovaniâ as neotemlemyj factor èkonomičeskogo development society // Sociosfera. № 3. 19-26 [in Russian].
14. Oleksenko, R. I. (2010c). Performance management work in enterprises // Agrosvit. № 11. 46 – 48 [in Ukrainian].
15. Oleksenko, R.I. , Molodičenko, V. V. (2017d). Conceptual priorities formation of the modern human economic / Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy. Issue. 70. 164-175 [in Ukrainian].
16. Punčenko, O. P., Lazarevich, A.A. (2015).). Informatization as a means of disseminating the information resources of the society // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: [GS Sciences works]. publishing ZDIA. Issue. 63. 2015. 21-30 [in Ukrainian].
17. Sergienko, T. I. (2012). Human resources management at the enterprise in the system of modern management // Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers. Issue 51. 102-108 [in Ukrainian].
18. Sergienko, T.I.(2012). Conflicts in the team and the Manager's role in solving them//Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: scientific papers.Issue 48. S. 236-242 [in Ukrainian].
19. Sinâeva, L.V., Oleksenko, R.I., Plaksina, I. M. (2007). Environmental problems and their solutions // Bulletin of the Sumy national agricultural University. № 4. C.12- 15 [in Ukrainian].
20. Sosnin, O.V., Kononec, M. O. (2017). New information and technological realities of communications in the scientific and educational activity as the key to innovative development: collective monograph // Information society in the world and in Ukraine: problems of establishment and regularities of development / Ed. d. philosopher, Prof. G. Voronkova; Zaporiz. State. ing. teaching. Zaporozhzhie: ZDIA. 120-140 [in Ukrainian].
21. Utûž, I. G. (2009). Civilizacijsna paradigm of education: theoretical-methodological aspect//Humanitarian Bulletin of Zaporizhzhia State Engineering Academy: [GS Sciences works]. Zaporozhzhie: publishing ZDIA. Issue. 38. 60-66 [in Ukrainian].

Кононець М. О. – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології і педагогіки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут» (Київ, Україна)
E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9303-707X

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Анотація. Актуальність теми дослідження в тому, що теоретико-методологічні засади психології управлінської діяльності керівника в умовах інформаційного суспільства допомагають підвищити важелі управління та керівництва. Мета управління – отримання бажаного результату, який повинен бути

Теоретико-методологические основания психологии управленческой деятельности руководителя в условиях информационного общества

отриманий після здійснення дій управління керівника як головної діючої сили, яка прямує до перетворень, намагається збільшити в організації самоуправлінське начало. **Проблема дослідження** в тому, що для ефективного управління слід відпрацювати надійні механізми виявлення і розвитку здібностей керівника, підвищити рівень професіоналізму і компетентності керівника до самого найвищого рівня, щоб управлінський організм не дезорієнтувався. Кваліфіковано виконати роботу управлінця може той, хто працює як спеціаліст, професіонал, компетентна людина. **Висувається гіпотеза**, що управлінець високого рівня професіоналізму і компетентності здатний сформувати психологічні основи організації, щоб вона працювала як єдиний соціальний організм. **Задача дослідження** – проаналізувати психологічні основи управлінської діяльності в умовах інформаційного суспільства, які дозволили б найбільш оптимально управляти конкретною організацією. Методологічні основи психології управлінської діяльності як основи ефективного керівництва включають методи культуротворчості, які використовуються для вирішення проблем організації, формування психологічної культури, позбавленої конфліктів, суперечностей, катаклізмів. Методологічною основою наукового дослідження психологічних засад управлінської діяльності як основи ефективного керівництва слугують методи, як системний, структурний, структурно-функціональний, історичний, компаративний, які дозволяють досягти більш високого рівня організації і самоорганізації за рахунок вмілого керівництва. Тому керівник повинен використати всю сукупність методів, прийомів, алгоритмів дій, методик, способів досягнення певних результатів, які приведуть до управління високого рівня. **Робиться висновок**, що детермінантами оптимізації психології управлінської праці керівника слугує модель, направлена на регулювання взаємовідносин, в яких використовувалися б ресурси інформаційного суспільства, в основі якого високе інформаційне забезпечення для підвищення ефективності управлінської праці.

Ключові слова: методологічні основи, психологія управлінської праці, ефективне керівництво і управління.

Kononets, Maria – PhD in Psychology, National Technical University of Ukraine Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy (Kyiv, Ukraine)

E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9303-707X

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASES OF PSYCHOLOGY OF MANAGER'S MANAGEMENT ACTIVITIES IN THE INFORMATION SOCIETY

Abstract. The urgency of the research topic is that the theoretical and methodological principles of psychology of managerial activity of the head in the conditions of the information society help to increase the levers of management and guidance. The purpose of management - the receipt of the desired result, which must be obtained after the actions of the management of the head as the main operating force, which is heading for transformations, tries to increase the self-governing principle in the organization. The problem of research is that for effective management it is necessary to develop reliable mechanisms for the identification and development of manager's abilities, to increase the level of professionalism and competence of the head to the highest level, so that the management organism does not disorient. A person who works as a specialist, a professional, a competent person can be qualified to carry out the work of a manager. The hypothesis is put forward that the manager of a high level of professionalism and competence is able to form the psychological foundations of the organization, so that it worked as a single social organism. The task of the research is to analyze the psychological foundations of management activity in the conditions of the information society, which would allow the most optimal management of a particular organization. The methodological foundations of the psychology of management as the basis of effective leadership include methods of cultural development, which are used to solve the problems of organization, the formation of psychological culture, devoid of conflicts, contradictions, disasters. Methodological basis of scientific research of psychological principles of administrative activity as the basis of effective management are methods, such as system, structural, structural-functional, historical, comparative, which allow to achieve a higher level of organization and self-organization at the expense of skilful leadership. Therefore, the manager must use the whole set of methods, techniques, algorithms of actions, techniques, methods of achieving certain results that will lead to the management of a high level. It is concluded that the determinants of the optimization of the managerial psychology of the head is a model aimed at regulating relationships, which would use the resources of the information society, which is based on high information provision for improving the efficiency of management work.

Key words: methodological bases, psychology of managerial work, effective management and management.

Стаття рекомендована до публікації д.е.н., проф. Бойко О.В. (Запоріжжя, Україна)

Надійшла до редколегії: 19. 03.2018 р.

Прийнята до друку: 24. 02.2018

Кононець Марія Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології і педагогіки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», вул. Мкольсько-Ботанічна 14, кв. 45, Київ 01033 Україна.

E-mail: kononets.maria@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9303-707X