

УДК: 371.113:159.98

Ізбаш С.С.

кандидат педагогічних наук, доцент
Мелітопольський державний педагогічний
університет імені Богдана Хмельницького

РОЛЬ ПСИХОТЕХНІКИ ЯК ЗАСОБУ ВПЛИВУ НА ЛЮДЕЙ В УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. Ізбаш Світлана Сергіївна. Роль психотехніки як засобу впливу на людей в управлінській діяльності керівника освітнього закладу. У статті автор визначає поняття «психотехніка», узагальнює і систематизує різні методи впливу на людей. Особливе місце в психотехніці впливу займають психологічні прийоми, орієнтовані на колектив. Встановлені прийоми впливу на людей виступають орієнтиром у виробленні власних технічних навичок впевненої поведінки керівника.

Ключові слова: психотехніка, вплив, самопрезентація, самооцінка, індивідуалізація, управління, освітній заклад.

Постановка проблеми. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті визначає основні стратегічні завдання розвитку процесу управління освітою: «перехід від державного до державно-громадського управління, чітке розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, забезпечення самоврядування навчально-виховних закладів і наукових установ, утвердження у сфері освіти гармонійного поєднання прав особистості, суспільства й держави» [9, с. 6].

Сьогодні спостерігаються істотні суперечності між потребами часу та реальним упровадженням інноваційних підходів до управління загальноосвітнім навчальним закладом. На даний момент у світі сформована

достатньо ефективна система психологічних технік, яка знайшла своє інтенсивне використання в сфері управління.

Ураховуючи сучасні освітні тенденції в Україні й загальну геосоціальну ситуацію, стан опрацювання проблем управління підсистемами освіти та освітніми навчальними закладами в теорії та на практиці, вважаємо актуальним і доцільним дослідження значення психотехніки як засобу впливу на людей в управлінській діяльності керівника освітнього закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над питаннями впровадження нових підходів до управління освітніми закладами працювали вітчизняні науковці В.М. Алфімов, Г.М. Артюх, Т.М. Боголюб, Л.І. Даниленко, Г.А. Дмитренко, Л.В. Карамушка, В.В. Крижко, Н.Л. Коломинський, В.І. Луговий, Є.М. Павлютенков.

Проблемою вивчення сутності психотехніки займалися: В. Штерн [12], Г. Мюнстерберг [8], Ф. Баумгартен [2], С. Геллерштейн [5], М.Д. Левітов [6], Є.В. Руденський [10], Ф. Гиз [1], Н. Шпильрейн [11]. Позитивні оцінки психотехніки знайдено в роботах А.В. Петровського та М.Г. Ярошевського. Суттєво розвинув теоретичні проблеми психотехніки А.А. Пузирей. Змістовні і оригінальні роботи по історії методології психотехніки надруковані Ф.Є. Василюком. В роботі О.Г. Носкової значне місце відводиться розгляду різних психотехнік.

Проте сьогодні проблема впровадження ефективних психотехнік в практику управління освітнім закладом залишається не достатньо вивченою і потребує подальшого аналізу.

Мета статті – проаналізувати значення психотехніки як засобу впливу на людей в управлінській діяльності керівника освітнього закладу.

Завдання дослідження: 1) розкрити поняття «психотехніка»; 2) узагальнити і систематизувати різні методи впливу на людей; 3) встановити прийоми демонстрації впевненості керівника і прийоми впливу на людей.

Одним зі шляхів реалізації цих завдань є наукове обґрунтування нових психологічних технік впливу на людей, які можуть бути використані в управлінській діяльності керівника освітнього закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «психотехніка» був введений в науковий обіг гамбурзьким психологом В. Штерном у 1900 р. в його книзі «Про психологію індивідуальних розходжень (ідеї диференціальної психології)»[12]. Він визначив психотехніку як прикладну психологію, яка вирішує завдання суспільного життя, спрямовані у майбутнє; тут психологічні знання виступають в ролі конструктивних інструментів впливу на поведінку людей, для передбачення їх майбутніх дій і результативності цих дій для створення, виховання, розвитку якостей особистості, умінь і навичок.

У подальшому, розділяючи штернівське трактування поняття психотехніки, Г. Мюнстерберг уточнив завдання психотехніки та окреслив загальні принципи, важливі для всіх сфер життя, і основні напрямки її розвитку. Загальні методологічні основи психотехніки як напрямку прикладної психології були представлені в його праці, яка була опублікована у 1914 р. - «Основи психотехніки» [8].

У роботах Г. Мюнстерберг вперше чітко ставиться завдання практичного використання висновків психологічної науки про закономірності людської психіки, поведінки людей у соціумі, спілкування, індивідуальних і соціальних особливостей представників різних соціальних груп у зв'язку з конкретною практичною діяльністю[8]. Г. Мюнстерберг підкреслював необхідний науковий характер психотехніки, її опору на теоретичні знання. Однак, на його думку, предметний зміст цього знання має будуватися не на основі творчості окремих вчених-теоретиків, а згідно з пізнавальними вимогами практичного завдання.

М.Мескон, М. Альберт і Х. Федоури у своїй фундаментальній монографії «Основи менеджменту» пишуть: «Вплив – це будь-яка поведінка одного індивіда, що вносить зміни в поведінку, відносини, відчуття й т.п. іншого індивіда»[7, с. 142].

Ціль будь-якого впливу - максимальне досягнення влади над людиною в задля нормального функціонування соціальної організації. Сьогодні можна виділити два основні підходи до організації впливу. Перший підхід – владний. Він заснований на розумінні того, що влада – це можливість впливати на поведінку інших людей. Другий підхід – психосоціальний, який визнає, що умовою впливу стає не засилля влади, а володіння психологічною технікою впливу.

Спроба розробити цілісну концепцію психотехніки впливу здійснювалася багатьма закордонними фахівцями з психології менеджменту. Розроблено чимало методів впливу. Практичне застосування методів впливу можливо тільки в тому випадку, якщо людина, яка здійснює вплив, має дійсну владу.

Серед методів, що використовуються при особистісному спілкуванні, Є.В. Руденський виділяє наступні:

- використання влади, заснованої на обов'язку;
- використання влади, заснованої на ототожненні з керівником;
- використання влади, заснованої на уявленні про залежність;
- використання влади, заснованої на примусі та на уявленні про залежність;
- поведінка в межах, які інші вважають законними у світлі його обов'язків;
- відносини й поведінка в межах сфери передбачуваної компетенції;
- відносини й поведінка, які не суперечать ідеалам, що лежать в основі ототожнення;
- широка різноманітність видів поведінки, що може бути легко керованою [10, с. 158].

Порівняння різних методів впливу (по Я.Р. Коттеру)

Метод	Сфера впливу	Позитивні сторони	Негативні сторони
<i>Прямі методи</i>			
Використання	Широкий	Забезпечує внутрішню	Може

переконавання та поєднання різних методів	діапазон відносин і видів поведінки залежить від точності поєднання	мотивацію, яка не потребує управління; не вимагає застосування влади або використання обмежених ресурсів; може бути дієвим і менш ризикованим, ніж використання будь-якого одного методу	витрачатися багато часу; потрібен слухач
<i>Непрямі методи</i>			
Маніпулювання оточенням іншої людини з використанням одного або всіх прямих методів	Широкий діапазон відносин і видів поведінки	Може дати результат коли не спрацьовують прямі методи	Може витрачатися багато часу; труднощі у використанні; ризикований, якщо часто використовується
Зміна сил, які впливають на особистість: правил формальної і неформальної організації; технології наявних ресурсів, визначених цілей організації	Широкий спектр відносин і видів поведінки на безперервній основі	Забезпечує постійний вплив, а не одноразовий ефект; може мати сильний вплив	Часто потребує виявлення посиленої влади для досягнення мети

Англійські консультанти з управління М. Вудкок і Д. Френсис у своїй відомій праці «Розкріпачений менеджер», використовуючи досягнення психології, соціології, культурної антропології, показують сферу особистісного фактора у процесах впливу. На їхню думку, безпосередній вплив на оточуючих, починається з особистої самооцінки. В якості факторів особистісного впливу вчені розглядають: одяг і зовнішність, поставу, поведінку, особисте спілкування. Для самооцінки факторів особистісного впливу М. Вудкок і Д. Френсис пропонують використовувати контрольний опитувальник [4, с. 156].

Відповідний до випадку одяг підсилює загальне враження. Твердий, упевнений вид демонструє більшу внутрішню силу. Уміння робити враження впевненої в собі людини, збільшує ймовірність отримати необхідне. Особистий контакт підсилює вплив. Очікування винагороди робить людину більш піддатливою впливу.

Отже, пропоновані фактори особистісного впливу вимагають «технологічного оснащення». Психотехніка створення іміджу, тобто зовнішнього образу, що характеризує індивідуальний вигляд як фактор особистісного впливу – це, насамперед, оволодіння прийомами подолання зайвого психом'язового напруження. Для цього необхідно скористатися тренінгом активної релаксації.

Невимушена постава – це зовнішнє вираження психічно рівноважної людини. Напружений, емоційний стан людини, частіше виявляється в його позі, а людина, що втратила впевненість у собі, виглядає слабкою, перевантаженою.

Справжня впевненість у собі формується через самопрограмування настанов. Настанови, які людина ставить сама перед собою, складають фундаментальну частину його особистості: вони вивільняють або уповільнюють психоенергетичний потенціал особистості.

За визначенням Є.В. Руденського, впевненість – це якість особистості, що характеризується його здатністю знижувати внутрішнє напруження й демонструвати знання своїх цілей, можливостей і здатностей [10, с. 133].

Справжня впевненість у собі, як відзначають М. Вудкок і Д. Френсис, має багато переваг:

- вивільняється енергія (енергія критичної, низької самооцінки), що дає можливість почувати себе сильнішим;
- з'являється можливість частіше досягати бажаного;
- знижується напруженість, зникає почуття непевності у власних силах;
- поліпшуються відносини з людьми;

- оптимізується спільна діяльність;
- відбувається звільнення від стороннього впливу;
- формуються психологічна й соціальна пластичність тощо [4, с. 168].

Формування впевненості керівника освітнього закладу пов'язане із самоаналізом, ціль якого – виявлення причин, що заважають бути впевненим.

Такими причинами можуть бути:

- відсутність навичок практики аналізу причин невдач;
- негативні настанови, що знижують самооцінку і сформувалися в процесі сімейного або соціального виховання;
- відсутність (або чіткі) уявлення про власне «Я»;
- побоювання ворожості, агресії або тиски з боку тих, з ким вступити у спілкування;
- занижена самооцінка;
- погана самопрезентація.

Психотехніка самоорганізації поведінки з метою демонстрації впевненості у своїх силах, включає наступні прийоми:

- стримування негативних реакцій і емоцій;
- доступне мовне самовираження, що враховує інтелектуальний потенціал партнера по спілкуванню та ціль впливу;
- концентрація на меті спілкування;
- позиційна щирість;
- ініціативні дії у спілкуванні;
- знецінювання помилок;
- цільова перспектива.

Кожний із цих прийомів – це орієнтири у виробленні власних технічних навичок впевненої поведінки. Ступінь прояву завжди залежить від того, наскільки високий рівень особистісних відносин партнерів по спілкуванню. Формування міжособистісних відносин – це досить тонкий процес. Для його

організації в управлінській діяльності керівника освітнього закладу можна використовувати наступні психологічні прийоми:

1. Визнання:

- відокремте поглядом людину серед інших;
- попросити поглядом його підтримки;
- зверніть увагу всіх на цю підтримку, що зробила виділена вами

людина.

2. Індивідуалізація:

- зверніть увагу людини на його унікальні достоїнства;
- підкресліть ці достоїнства в присутності інших людей;
- частіше звертайте увагу на достоїнства людини.

3. Зменшення дистанції у спілкуванні:

- при зустрічі потисніть руку людині в знак вітання;
- частіше використовуйте прямезвертання до людини;
- рукостискання супроводжуйте легким дотиком іншої руки.

4. Вираження зацікавленості:

- частіше цікавтеся планами, перспективами даної людини;
- приділяйте увагу особистому життю людини;
- цікавтеся його станом.

5. Саморозкриття:

- у спілкуванні спирайтеся на власні переживання аналогічних ситуацій;
- розкрийте перед іншим свої погляди, думки, почуття.

6. Психологічна підтримка:

- покажіть готовність підтримати; запропонуйте допомогу у важку хвилину тощо.

Психологічну техніку винагороди, Е. Берн називав «підбурюванням», спираючись на теорію «позитивного підкріплення». Технічно ця теорія реалізується у спілкуванні як система прийомів, що створюють психологічний комфорт для будь-якої особистості [3, с. 145].

У процесі впливу можна використовувати і теорію «негативного підкріплення», що реалізується як сукупність способів створення ситуації психологічного дискомфорту для будь-якої особистості. А оскільки люди завжди прагнуть вийти зі стану дискомфорту, то бар'єр, що перешкоджає впливу, буде усуватися тими, хто переживає дискомфорт. Виходить, що зовнішній для людини вплив буде підкріплюватися його самовпливом.

Особливе місце в психотехніці впливу займають психологічні прийоми, орієнтовані на колектив. До числа найбільш ефективних можна віднести наступні прийоми:

- створення керованої емоційної напруги в групі;
- організація внутрішньогрупової конкуренції;
- делегування функцій лідерам мікрогруп;
- посилення групової згуртованості;
- реорганізація групової структури;
- корегування групових цілей;
- зміна групових дій.

Успішний вплив на людей і соціальні групи формує навички самопрезентації. Самопрезентація – це початок успішного впливу.

Висновки. Аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що психотехніка – це галузь прикладної психології, яка вирішує завдання суспільного життя; психологічні знання виступають в ролі конструктивних інструментів впливу на поведінку людей, для передбачення їх майбутніх дій і результативності цих дій для створення, виховання, розвитку якостей особистості, умінь і навичок. Узагальнено і систематизовано різні методи впливу на людей як прямі, так і непрямі. Прийоми демонстрації впевненості виступають орієнтирами у виробленні власних технічних навичок впевненої поведінки керівника, а ступінь їх прояву завжди залежить від того, наскільки високий рівень особистісних відносин партнерів по спілкуванню. Для формування міжособистісних відносин в управлінській діяльності керівника

освітнього закладу доцільновикористовувати психологічні прийоми, які об'єднано у наступі групи: визнання, індивідуалізація, зменшення дистанції у спілкування, вираження зацікавленості, саморозкриття, психологічна підтримка.

Перспективи подальших розвідок в даному напрямку вбачаємо у аналізі і розробці прийомів психологічної техніки переконуючого впливу керівника освітнього закладу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Giese F., Theorie der Psychotechnik, Braunschweig, 1925.
2. Баумгартен Ф. Психотехника / Ф. Баумгартен. – 2-изд. Берлин: Изд. Бюро иностр. Науки и техники, 1926.
3. Берн Э. Трансактный анализ и психотерапия / Э. Берн. – Спб., 1992. – 224 с.
4. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Френсис; пер. с англ.: Верников А.В., Ковалев А.Ф. - 2-е изд., перераб. - М.: Дело Лтд, 1994. – 319с.
5. Геллерштейн С.Г. Психотехника / С.Г. Геллерштейн. – М.: Новая Москва, 1926.
6. Левитов Н.Д. Психотехника и профессиональная пригодность. Проблемы и методы / Н.Д. Левитов. – М., 1928.
7. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Алберт, Ф. Хедоури. – Пер. с англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.
8. Мюнстерберг Г. Основы психотехники / Г. Мюнстерберг. – Пер. с нем., 2 изд., Ч. 1-2, М., 1924. – 320 с.;
9. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ ст. – К.: Шк. світ, 2001. – 21 с.
10. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера: Учебное пособие / Е.В. Руденский. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997. – 180 с.

11. Руководство по психотехническому профессиональному подбору / под ред. И.Н. Шпильрейна, М.– Л., 1929.
12. Штерн В. Дифференциальная психология и её методические основы: Учебное пособие / В. Штерн. – М.: Наука, 1998. – 335 с.

Resume.IzbashSvetlana Sergeevna. The role of psychotechnicsas a means of influencing people in administrative activity of the head of the educational institution. In the article the author defines the definition of «psychotechnics», generalizes and systematizes different methods of influence on people. A special place in the psycho effects hold psychological techniques-oriented team. Established methods of influence on people to act a landmark in the development of their own technical skills of the confident behaviour of the head.

Keywords:psychotechnics, influence, self-presentation, self-esteem, individualization, management, educational institution.