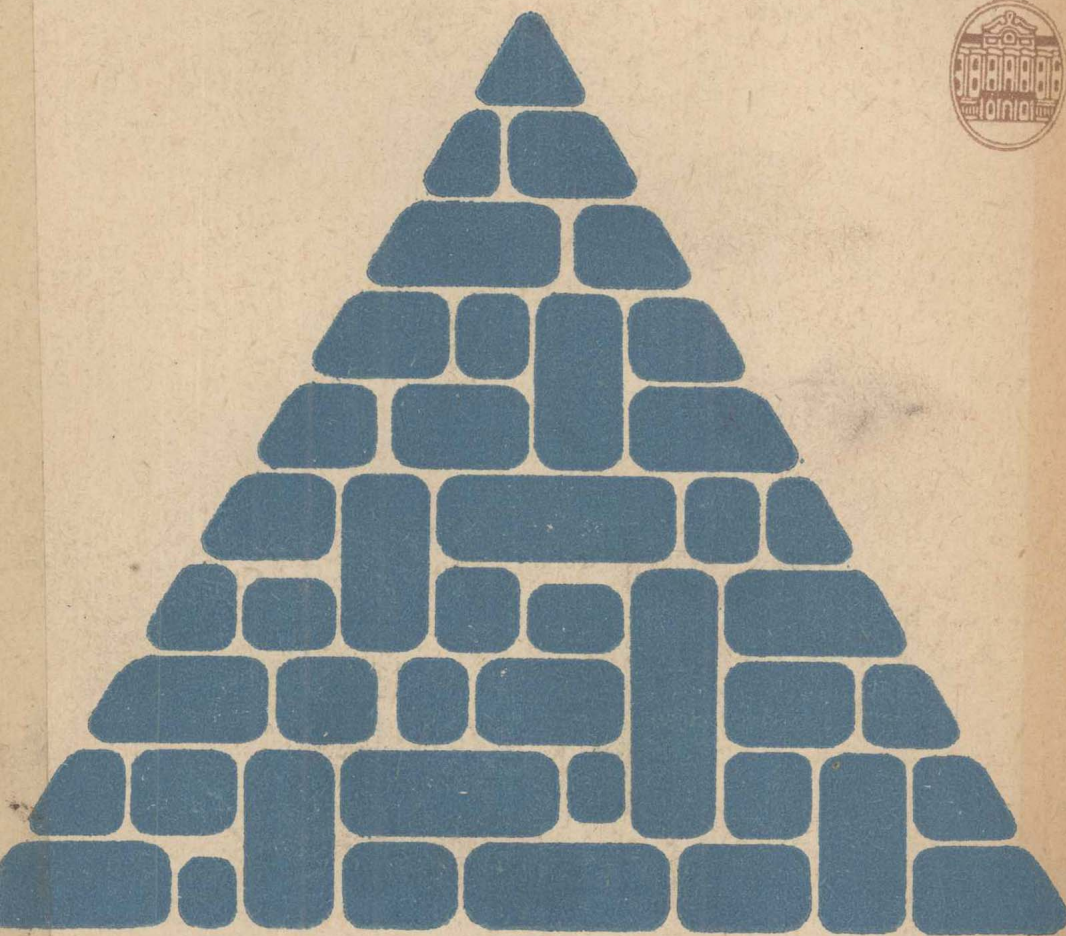


*А. Л. Свенцицкий*

---

# СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

---



ЛЕНИНГРАДСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА  
И ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени

*А. Л. СВЕНЦИЦКИЙ*

# СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Под редакцией Е. С. Кузьмина



ЛЕНИНГРАД  
ИЗДАТЕЛЬСТВО ЛЕНИНГРАДСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
1986

Печатается по постановлению  
Редакционно-издательского совета  
Ленинградского университета

В учебном пособии содержится систематическое изложение основ социальной психологии управления производственными коллективами. Рассматриваются основные этапы формирования социальной психологии управления как отрасли психологической науки, функции трудового коллектива, критерии эффективности его деятельности, факторы, регулирующие взаимоотношения личности с коллективом.

Пособие предназначено для студентов психологических факультетов и студентов технических вузов, изучающих психологию управления.

Рецензенты: д-р психол. наук *И. П. Волков* (Ленингр. ин-т физич. культуры и спорта им. П. Ф. Лесгафта), д-р психол. наук *В. Н. Панферов* (Ленингр. высш. профсоюзная шк. культуры)

ИБ № 2260.

*Анатолий Леонидович Свенцицкий*

**Социальная психология управления**

Редактор *В. С. Сдобникова*  
Обложка художника *Ю. Н. Васильева*  
Художественный редактор *А. Г. Голубев*  
Технический редактор *Л. А. Топорина*  
Корректоры *Н. М. Каплинская, Т. Г. Павлова*

---

Сдано в набор 11.10.85. Подписано в печать 23.01.86. М-26311. Формат 60×90<sup>1/16</sup>. Бум. тип. № 2. Гарнитура литературная. Печать высокая. Усл. печ. л. 11,0. Уч.-изд. л. 11,98. Усл. кр.-отг. 11,19. Тираж 15355 экз. Заказ 3523. Цена 40 коп.

Издательство ЛГУ им. А. А. Жданова. 199164. Ленинград, Университетская наб., 7/9.

---

Республиканская ордена «Знак Почета» типография им. Анохина Государственного комитета Карельской АССР по делам издательства, полиграфии и книжной торговли. 185630. Петрозаводск, ул. «Правды», 4.

С  $\frac{0304000000-046}{076(02)-86}$  113-86

© Издательство  
Ленинградского университета,  
1986 г.

## От научного редактора

Практика общественной жизни показывает, что успехи социалистического народного хозяйства зависят от того, насколько используемые методы управления соответствуют требованиям научно-технического прогресса, социальным и экономическим задачам нашего общества на современном этапе его развития. Изучение возникающих в связи с этим многообразных проблем управления приобретает сейчас все большую актуальность. Углубленной разработкой данных проблем занимается большое число специалистов, использующих теоретические и методические положения той или иной области научного знания. В качестве методологического фундамента этих исследований выступает марксистско-ленинское учение.

В числе наук, призванных внести свой вклад в разработку проблем хозяйственного управления, заметное место принадлежит социальной психологии. Сейчас в нашей стране наблюдается активизация исследовательских усилий в сфере социально-психологической проблематики управления. В ряде научных центров ведется научная работа, которая направлена на выявление закономерностей управления группами и коллективами с целью выработки практических рекомендаций. Следует отметить в этом плане и деятельность психологов, которые трудятся непосредственно на промышленных предприятиях и заняты преимущественно прикладными проблемами оптимизации жизнедеятельности трудовых коллективов.

Важной приметой сегодняшнего дня является и развертывание преподавания социально-психологических основ управления в университетах и других вузах страны (особенно в технических). Лекции по данной проблематике уже в течение ряда лет читаются также на факультетах повышения квалификации руководящих работников, открытых во многих вузах страны. Отметим, что до настоящего времени у нас нет ни одного учебного пособия по социальной психологии управления, хотя необходимость в том уже давно назрела. Предлагаемая работа

является первой попыткой восполнить в известной степени этот пробел.

В настоящем учебном пособии систематизирован опыт советских социально-психологических исследований в области управления производственными коллективами. Широко используются материалы исследований, проведенных на кафедре и в лаборатории социальной психологии Ленинградского государственного университета имени А. А. Жданова. Здесь накоплен большой опыт прикладных работ, посвященных анализу многообразных социально-психологических аспектов функционирования трудовых коллективов предприятий, учреждений и организаций. Получен обширный фактический материал, отражающий особенности производственной, воспитательной, учебной деятельности людей в определенных условиях их взаимодействия, общения и взаимопонимания. На этой основе выработано немало практических рекомендаций, которые были успешно внедрены на многих ленинградских объединениях. В целом, такие рекомендации служат целям социального планирования на предприятиях и оптимизации управления производственными коллективами.

Многие из данных исследований проведены А. Л. Свенцицким или под его руководством. Отметим, что А. Л. Свенцицкий является одним из инициаторов прикладных социально-психологических исследований в области управления, возобновленных у нас после длительного перерыва в начале 60-х годов. Материалы его исследований известны специалистам у нас и за рубежом. Они нашли свое отражение в книгах А. Л. Свенцицкого: «Социально-психологические проблемы управления» (Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1975), опубликованной также в Японии в 1977 г.; «Руководитель: слово и дело» (М., Политиздат, 1983); в коллективной монографии под его редакцией «Промышленная социальная психология» (Л., Изд-во Ленингр. ун-та, 1982), опубликованной в ЧССР в 1985 г. Поэтому вполне закономерно, что именно А. Л. Свенцицкий начал разработку и чтение спецкурса по социальной психологии управления. Данный спецкурс имеет уже десятилетнюю историю, в период которой он постепенно приобретал представленную здесь структуру. Несомненно, что автор будет совершенствовать его и впредь.

*Е. С. Кузьмин*

## ВВЕДЕНИЕ

Необходимым условием социально-экономического развития советского общества является постоянное повышение эффективности народного хозяйства. В проекте новой редакции Программы КПСС отмечается: «Предстоит осуществить крутой поворот к интенсификации производства, переориентировать каждое предприятие, каждую отрасль на полное и первоочередное использование качественных факторов экономического роста»<sup>1</sup>. Успешное решение выдвигаемых партией задач возможно лишь на основе совершенствования механизма хозяйственного управления.

В современный период одним из мощных факторов, влияющих на управление обществом в целом и отдельными его элементами (различными социальными системами), является научно-технический прогресс. Изменяя характер и содержание труда, повышая уровень его интеллектуализации, интенсифицируя производственные процессы на основе достижений науки, он предъявляет возрастающие требования к качеству управления всеми организационными звеньями социально-экономических систем.

Проблемы управления имеют комплексный характер, однако это не исключает возможности выделения тех или иных его аспектов в целях углубленного анализа указанных проблем.

В работах советских психологов последних лет подчеркивается необходимость выделения и формирования психологии управления как отдельной области знания. Методологической основой разработки теоретических и прикладных проблем психологии управления является марксизм-ленинизм.

В трудах К. Маркса и Ф. Энгельса аргументированно показано, что эффективная деятельность любой группы людей возможна лишь при наличии определенного организующего его центра, направляющего и регулирующего их активность. «Всякий непосредственно общественный или совместный труд... — писал К. Маркс, — нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, воз-

---

<sup>1</sup> Программа Коммунистической партии Советского Союза (Новая редакция). Проект. М., 1985, с. 26.

никающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов. Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере»<sup>2</sup>.

Классики марксизма обосновали объективную необходимость выделения функции управления как обязательного условия существования и дальнейшего развития общественного производства. Осуществление этой функции обусловлено способом производства — уровнем развития материальных производительных сил и соответствующими общественными производственными отношениями.

В классовом обществе управление носит классовый характер. Это значит, что его целевая направленность определяется интересами господствующего класса. «Управление капиталиста,— отмечал К. Маркс,— есть не только особая функция, возникающая из самой природы общественного процесса труда и относящаяся к этому последнему, оно есть в то же время функция эксплуатации общественного процесса труда и, как таковая, обусловлена неизбежным антагонизмом между эксплуататором и сырым материалом его эксплуатации»<sup>3</sup>.

Здесь подчеркивается двойственная природа управления в условиях капитализма. С одной стороны, объективные процессы, характерные для развития общественного производства (рост его масштабов, повышение уровня технической оснащенности, совершенствование технологии и т. д.), порождают необходимость формирования соответствующих организационных структур, внедрения новых методов управления. С другой стороны, в силу частнособственнических производственных отношений, присущих капитализму, осуществление функции управления на предприятии выступает как эксплуатация наемного труда капиталом.

Только социализм, основой которого является общественная собственность на средства производства, обеспечивает экономические и политические условия для осуществления управления в интересах всех трудящихся. Социалистический строй позволяет утвердить подлинно научное управление обществом в целом, различными сферами общественной жизни, социальными процессами.

Фундамент науки управления социалистическим обществом заложил В. И. Ленин. Ленинский лозунг «учиться управлять» многократно подчеркивается в его работах после победы Октябрьской революции. Вместе с тем В. И. Ленин отмечал, что учиться этому не просто: «...для успешного управления необходимо, *кроме* уметь убедить... уметь *практически организовать*. Это — самая трудная задача, ибо дело идет об органи-

---

<sup>2</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23, с. 342.

<sup>3</sup> Там же, с. 343.

зации по-новому самых глубоких, экономических, основ жизни десятков и десятков миллионов людей»<sup>4</sup>.

В ленинском наследии содержится глубокий анализ и обобщение опыта строительства нового общества в первые годы Советской власти. «В ведении дела разными и разнородными предприятиями, учреждениями, ведомствами и пр. есть много сходного и сходного в основном»<sup>5</sup>, — отмечал В. И. Ленин. То главное, всеобщее, что характеризовало управленческую деятельность различных организаций молодого Советского государства и обеспечивало успешность их труда, Ленин обобщил в виде основных принципов управления социалистическим народным хозяйством. Это — демократический централизм, единоначалие в управлении, единство политического и хозяйственного руководства, хозяйственный расчет, плановость управления, участие масс в управлении, моральное и материальное стимулирование, правильный подбор и расстановка кадров. С учетом этих принципов должно строиться любое исследование в области управления социалистическим производством.

Высказываются различные точки зрения по поводу предмета психологии управления и ее проблематики. Однако при этом все авторы, без исключения, подчеркивают важную роль социально-психологических знаний в решении многообразных задач управления организациями. Особое внимание уделяется здесь одной из наиболее типичных организаций в нашем обществе — социалистическому трудовому коллективу промышленного предприятия. В проекте новой редакции Программы КПСС подчеркивается необходимость «целенаправленно усиливать влияние трудовых коллективов на все сферы жизни общества...»<sup>6</sup>

Хотя отдельные социально-психологические вопросы управления производством стали предметом внимания в СССР еще в двадцатые годы, полученные данные по ряду причин не оформились в научную систему. В последнее десятилетие у нас наблюдается неуклонный количественный рост исследований, охватывающих широкий круг социально-психологических проблем управления производственными коллективами. Современные задачи коммунистического строительства требуют повышения теоретико-методологического уровня этих работ, совершенствования их методической и организационной сторон, увеличения практической значимости. Отсюда вытекает необходимость анализа имеющегося исследовательского опыта и построения системы социально-психологических знаний применительно к теории и практике управления производственным коллективом. Это и обусловило обращение автора к рассматриваемой проблематике.

<sup>4</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 173.

<sup>5</sup> Там же, т. 44, с. 127.

<sup>6</sup> Программа Коммунистической партии Советского Союза (Новая редакция). Проект, с. 43.



Структура данного учебного пособия такова. Работа начинается с обоснования возможности выделения социальной психологии управления в качестве отдельного раздела психологии управления. Освещаются наиболее важные факторы, регулирующие поведение личности в производственном коллективе. Анализируются социально-психологические особенности производственного коллектива как объекта управления. При рассмотрении личности как субъекта управления, внимание акцентируется на социально-психологических сторонах деятельности руководителя при осуществлении им своих функций. Специальная глава посвящена проблемам производственного коллектива, выступающего как субъект управления. Здесь освещается ряд вопросов, связанных с управленческой активностью коллектива в целом. В последней главе рассматриваются связи между управляющей и управляемой системами в производственном коллективе. После каждой главы дается список работ советских и зарубежных авторов, знакомство с которыми поможет углубить понимание рассматриваемой проблематики.

Автор считает своим долгом искренне поблагодарить тех студентов, внимание и заинтересованность которых на лекциях, вопросы и дискуссии на семинарах, стимулировали работу над этой книгой. Искренне признателен автор заведующему кафедрой социальной психологии Ленинградского университета профессору Е. С. Кузьмину, по инициативе которого и при его активной поддержке автор начал разработку и чтение спецкурса по социальной психологии управления. Особая благодарность жене и верному другу Г. Т. Цецульниковой, принимавшей участие в подготовке рукописи к печати, ее первому читателю и критику.

Поскольку настоящая книга является первым опытом создания учебного пособия по социальной психологии управления, автор с благодарностью примет советы и замечания, направленные на совершенствование данной работы и читаемого им лекционного курса.

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

---

## 1. О НАУКЕ УПРАВЛЕНИЯ

Понятие «управление» широко используется в различных науках, обозначая функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным). Существует огромное количество определений этого понятия. Социальное управление самым общим образом можно определить как целенаправленное, планомерное и систематическое информационное воздействие субъекта управления на его объект с корректирующим учетом изменений, происходящих в последнем. Субъект и объект управления, рассматриваемые также как управляющая и управляемая системы (подсистемы), в совокупности взаимных связей составляют систему управления.

Понимаемая как целостно-организационное объединение, система управления может характеризоваться: а) функциями и целями деятельности; б) конкретным набором составных частей, находящихся в соподчиненности; в) режимом внешних связей (субординация, координация, договорные отношения и т. д.); г) правовым регулированием структуры, связей, полномочий, деятельности системы управления в целом и ее элементов; д) информационным обеспечением; е) процедурой принятия и исполнения решений<sup>1</sup>. При ее анализе в целях оптимизации все чаще используется системный подход, т. е. система управления выделяется из окружающей среды, определяются ее состав (подсистемы), структуры, функции, интегральные характеристики (свойства), а также системообразующие факторы и взаимосвязи со средой<sup>2</sup>.

Анализируя различные системы управления, советские исследователи подчеркивают диалектическое взаимодействие между субъектом и объектом управления, их взаимовлияние. При этом отмечается в качестве условия эффективности управления необходимость определенного соответствия субъекта управления его объекту. Иначе говоря, речь идет о том, что

---

<sup>1</sup> Тихомиров Ю. А. Управление делами общества. М., 1984, с. 11.

<sup>2</sup> Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л., 1984, с. 6.

управляющая система должна отражать всю сложность объекта управления<sup>3</sup>. Отсюда вытекает неперенное требование динамичности субъекта управления, с тем чтобы своевременно учитывать изменения, происходящие в управляемой системе.

В социальном управлении главными компонентами управляющей и управляемой систем выступают люди как представители (члены) различных организаций или какие-либо организационные подразделения в целом. В отличие от управления в биологических и технических системах, специфика социального управления состоит в известном соединении его субъектов и объектов, перемене их местами, а также в множественности субъектов<sup>4</sup>.

Научность управления социальными системами обусловлена тем, насколько учитываются при этом общественные законы и используются в соответствующей практической деятельности. Именно социализм в силу господства общественной собственности на средства производства обеспечивает реальные возможности для научного управления обществом в целом, различными сферами общественной жизни.

В настоящее время необходимость выделения науки управления в качестве самостоятельной отрасли знания общепризнанна (см. работы В. Г. Афанасьева, Д. М. Гвишиани, А. А. Годунова, О. А. Дейнеко, О. В. Козловой, Г. Х. Попова, Д. И. Правдина, В. И. Терещенко и др.). Однако это не означает полного единства взглядов на предмет науки управления и ее теоретические основы. В нашу задачу не входит анализ многочисленных взглядов различных авторов по проблемам науки управления. Для целей данной работы наибольший интерес представляют те определения, в соответствии с которыми в предмет науки управления включаются управленческие отношения.

В. Г. Афанасьев определяет управленческие отношения как «сложные отношения людей, различных социальных коллективов, возникающие в процессе осуществления управленческих функций на основе общих принципов управления»<sup>5</sup>. При конкретизации данного определения далее отмечается, что управленческие отношения — это прежде всего отношения между субъектом и объектом управления, между управляющими и подчиненными (в том числе и между руководителями различных уровней). Это отношения субординации, распорядительства, с одной стороны, и исполнительства, подчиненности, с другой.

Однако содержание управленческих отношений не ограни-

---

<sup>3</sup> Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. М., 1973, с. 158—159.

<sup>4</sup> Тихомиров Ю. А. Механизм управления в развитии социалистическом обществе. М., 1978, с. 73.

<sup>5</sup> Афанасьев В. Г. Научное управление обществом, с. 151.

чено лишь отношениями между руководителями и подчиненными. Сюда входят также отношения между находящимися на одном и том же иерархическом уровне членами организации, направленные на взаимное согласование действий, исходя из задач, поставленных вышестоящим субъектом управления. Это отношения координации, которые могут связывать не только отдельных исполнителей, но и различные организационные подразделения в пределах одного и того же объекта управления.

Когда речь идет об управленческих отношениях субординации и координации, то в качестве основания данной классификации берется направление рассматриваемых связей — вертикальное или горизонтальное. Наряду с указанным делением в качестве разновидностей управленческих отношений В. Г. Афанасьев называет отношения дисциплины и инициативы. Эти отношения также присущи и вертикальным, и горизонтальным организационным связям.

К настоящему времени исследование проблем управленческих отношений находится еще на начальной стадии. Не разработаны и основания для их классификации.

Управленческие отношения отличаются исключительной сложностью, представляя собой единство объективного и субъективного. Управленческие отношения определяются прежде всего особенностями социально-экономической системы общества на данном этапе его развития. Таким образом, при их анализе в качестве исходного положения выступает соответствующая экономическая основа. В то же время управленческие отношения складываются между людьми (членами различных организованных общностей) и потому обусловлены особенностями их сознания.

Управленческие отношения можно рассматривать двояким образом: и в объективном, и в субъективном аспектах. В центре нашего внимания будет находиться психологический аспект этих отношений.

## **2. ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАК НАУКИ**

Обращение советских исследователей к изучению психологических аспектов управления продиктовано особой значимостью «человеческого фактора» в функционировании различных систем управления. Бурный научно-технический прогресс в сфере производства влечет за собой, как отмечает Б. Ф. Ломов, повышение требований к интеллектуальным функциям личности, ее эмоционально-волевым особенностям. Возрастает ответственность специалистов, занятых в автоматизированных системах управления, поскольку их ошибки могут приводить к авариям, нарушению технологических процессов и т. п. Наконец, значительный рост уровня образования и культуры советских

людей также приводит к повышению роли психологических факторов<sup>6</sup>.

В последнее время все чаще подчеркивается необходимость разработки психологии управления как отдельной отрасли психологической науки, со своими объектом и предметом исследования, терминологией, соответствующими закономерностями. Период становления любой отрасли знания обычно связан с наличием разноречивых взглядов относительно тех или иных ее сторон. В полной мере это относится и к психологии управления.

Термин «психология управления» начал использоваться у нас впервые в 20-е годы. Один из докладов состоявшейся в марте 1924 г. Второй Всесоюзной конференции по научной организации труда был полностью посвящен психологии управления, которая рассматривалась в данном случае как «решение двух задач: подбор сотрудников к функциям и друг к другу соответственно их индивидуальным особенностям; воздействие на психику работников через стимулирование в целях достижения оптимальной производительности»<sup>7</sup>.

В многочисленных работах по научной организации труда, вышедших в те годы, было немало интересных положений относительно применения психологических знаний к практике управления советскими предприятиями и учреждениями. Здесь можно назвать труды А. К. Гастева, В. В. Добрынина, П. М. Керженцева, С. С. Чахотина и других. Однако недостаточный уровень разработки рассматриваемой проблематики не позволил выделить психологию управления в качестве отдельной отрасли знания. С середины 60-х годов начинается период, характеризующийся все более активным приложением психологических знаний к теории и практике управления в различных сферах общественной жизни.

Одними из первых исследователей, поставившими вопрос о необходимости разработки психологии управления как науки были Е. Е. Вендров и Л. И. Уманский. Ими были выделены следующие «отдельные аспекты психологии управления производством: 1. Социально-психологические вопросы производственных групп и коллективов. 2. Психология деятельности руководителя. 3. Психология личности руководителя. 4. Психологические вопросы подбора руководящих кадров. 5. Психолого-педагогические вопросы подготовки руководящих кадров. 6. Инженерная психология управления»<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> См.: Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984, с. 26.

<sup>7</sup> Научная организация труда. Материалы Второй Всесоюзной конференции по научной организации труда. Март 1924 г. М., 1965, с. 34.

<sup>8</sup> Вендров Е. Е., Уманский Л. И. Некоторые психологические аспекты управления производством.— В кн.: Материалы к Всесоюзной научно-технической конференции «Проблемы научной организации управления социалистической промышленностью». Секция 1. М., 1966, с. 125.

Иная точка зрения была высказана А. Г. Ковалевым, который включил в сферу психологии управления только социально-психологическую проблематику, а именно: «а) оптимальные нравственно-психологические свойства личности руководителя, обеспечивающего максимальный эффект управления коллективом; б) реальные типы руководителя и их влияние на нравственно-психологическую сторону коллектива и на производительную деятельность людей; в) закономерности развития коллектива и динамика руководства; г) структура коллектива и специфический подход руководителя к различным микрогруппам»<sup>9</sup>. Необходимо отметить, что позднее и Е. Е. Вендров исключил из содержания психологии управления инженерно-психологические вопросы.

В настоящее время можно отметить наличие двух точек зрения на объект психологии управления. Так, в соответствии с первой ее объектом являются системы «человек — техника» и «человек — человек», рассматриваемые в целях оптимизации управления этими системами. В соответствии с другой к объекту психологии управления можно отнести только систему «человек — человек», изучаемую в тех же целях. Здесь называют также системы «личность — группа», «личность — организация», «группа — группа», «группа — организация», «организация — организация».

Придерживающиеся первой точки зрения В. Ф. Рубахин и А. В. Филиппов относят к основным проблемам психологии управления «функционально-структурный анализ управленческой деятельности; инженерно-психологический анализ построения и использования автоматизированных систем управления (АСУ); социально-психологический анализ производственных и управленческих коллективов; взаимоотношений в них людей; исследование психологии руководителя, отношений между руководителем и руководимыми, психологических аспектов подбора и расстановки руководящих кадров; психолого-педагогических вопросов подготовки кадров руководителей»<sup>10</sup>.

Сторонник другой точки зрения А. И. Китов, рассматривая проблематику психологии управления, сосредоточивает основное внимание на деятельности руководителя. Психология управления имеет свой предмет, который не исследуется другими отраслями нашей науки. Им является специфическая разновидность трудовой деятельности — деятельность руководителей социалистических коллективов, — полагает А. И. Китов. Далее он уточняет свою позицию, отмечая, что психологию управления «интересуют главным образом психологические аспекты

---

<sup>9</sup> Ковалев А. Г. Социально-психологический аспект теории управления. — В кн.: Материалы III Всесоюзного съезда Общества психологов СССР, т. 3. М., 1968, с. 261—262.

<sup>10</sup> Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. Психологические аспекты управления. М., 1973, с. 5.

управленческих отношений, функционирующих в процессе межличностного и межгруппового взаимодействия людей в процессе трудовой деятельности»<sup>11</sup>.

Наша точка зрения на предмет психологии управления в большей степени согласуется со взглядами В. Ф. Рубахина и А. В. Филиппова. Однако мы не видим оснований для включения в предмет психологии управления сугубо инженерно-психологических вопросов проектирования и эксплуатации АСУ, как это делается в данном случае. Главное, в чем мы согласны с В. Ф. Рубахиным и А. В. Филипповым,— это то, что проблемы психологии управления нельзя ограничивать анализом системы «человек — человек». Необходимо обязательно учитывать психологические аспекты управленческих отношений, возникающие при управлении системами «человек — машина». Такая система представляет собой целостное образование, не сводимое к сумме составляющих ее компонентов. Поэтому управленческие системы «гибридного интеллекта» (образуемыми на основе адаптивного информационного взаимодействия людей с ЭВМ)<sup>12</sup> выходит за рамки управления системами «человек — человек».

Отметим также, что в последние годы большое внимание уделяется вопросам управления в системе «человек — машина — человек», для которой характерен новый тип опосредованного взаимодействия операторов. Проблемы взаимодействия операторов в данной системе и управления ими являются пограничными между инженерной и социальной психологией, как отмечалось Б. Ф. Ломовым еще в начале 60-х годов. Глубоко прав, на наш взгляд, А. В. Филиппов, показывающий в одной из своих работ, что «в рамках социально-психологических концепций бывает „тесно“ проблемам, связанным с управлением»<sup>13</sup>.

Таким образом, есть все основания считать психологию управления комплексной психологической наукой. Это подразумевает использование положений социальной психологии, эргономики, инженерной, дифференциальной, педагогической психологии и других психологических наук применительно к теории и практике управления организациями. Наряду с этим психология управления основывается и на соответствующих знаниях, получаемых наукой управления. Отметим также тесную связь между психологией управления и социологией организаций. В последнее время вполне обоснованно подчеркивается необходимость рассмотрения психологических проблем управления народным хозяйством в соответствующем экономическом контексте, поскольку в качестве объекта управления «выступает

---

<sup>11</sup> Китов А. И. Современное состояние и перспективы психологии управления.— Вопросы психологии, 1977, № 4, с. 18.

<sup>12</sup> Венда В. Ф. Системный подход в психологическом анализе взаимодействия человека с машиной.— Психологический журнал, 1982, т. 3, № 1.

<sup>13</sup> Филиппов А. В. Психология и изучение «человеческого фактора» в управлении.— Психологический журнал, 1984, т. 5, № 1, с. 42.

всегда организация различных масштабов в единстве человека, техники и экономики, точнее, деятельность работников таких организаций по производству материальных ценностей»<sup>14</sup>. Следовательно, психология управления, будучи психологической наукой, синтезирует «в определенном отношении достижения общественных, естественных и технических наук»<sup>15</sup>. Самым общим образом психологию управления можно определить как науку, которая изучает психологические стороны управления системами, включающими человека.

### 3. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК ОТРАСЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Психология управления развивается на основе интеграции ряда наук, что не исключает, в свою очередь, дифференцированного приложения получаемых научных знаний к теории и практике управления. Необходимость более полного учета социально-психологических факторов в системах управления приводит к выделению в качестве специального раздела этой науки социальной психологии управления. Примерно в этом смысле говорят о социально-психологическом направлении исследований в области психологии управления И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов, А. Л. Журавлев, Е. С. Кузьмин, Е. В. Шорохова.

Объект социальной психологии управления — трудовые коллективы (в широком смысле этого понятия), а предмет — социально-психологическая сторона всего многообразия управленческих отношений, охватывающих людей как членов трудового коллектива. Это многообразие можно представить в самом общем виде как управленческие отношения 1) между управляющей и управляемой системами или отдельными их элементами; 2) в управляющей системе; 3) в управляемой системе. Наконец, в содержание предмета социальной психологии управления необходимо включить также социально-психологические особенности личности руководителя и его деятельности.

Анализ отношений между субъектом и объектом управления можно осуществлять на нескольких уровнях. Так, целесообразно, на наш взгляд, выделить следующие уровни социально-психологического рассмотрения объектов управления в трудовом коллективе: 1) уровень отдельно взятой личности; 2) уровень первичного коллектива; 3) уровень коллектива цеха, отдела; 4) уровень коллектива предприятия, организации.

Объект управления на каждом из этих уровней характери-

---

<sup>14</sup> Китов А. И., Ломов Б. Ф., Скипетров П. А. Перевод народного хозяйства на путь интенсивного развития и некоторые проблемы психологической науки.— Психологический журнал, 1982, т. 3, № 6, с. 85.

<sup>15</sup> Ломов Б. Ф., Рубахин В. Ф. Психология и управление.— В кн.: Психология управления, вып. 1. М., 1976, с. 7.



зуется своей социально-психологической спецификой, что проявляется в соответствующих управленческих отношениях, связывающих субъект и объект управления. Специфика каждого из указанных коллективов (поскольку и первичный коллектив, и коллектив цеха, и коллектив предприятия представляют собой разные типы групп) накладывает свой отпечаток также на особенности управленческих отношений и в пределах данных коллективов как объектов управления.

Аналогичным образом можно представить и уровни рассмотрения субъекта управления, так как в этом качестве здесь выступают и личность, и коллектив предприятия в целом. Широкие права трудового коллектива во всех сферах его жизнедеятельности закреплены в «Законе Союза Советских Социалистических Республик о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Всесторонний социально-психологический анализ управленческих отношений в трудовом коллективе должен осуществляться с учетом указанных уровней изучения субъекта и объекта управления. При этом в качестве важного методологического принципа выступает взаимообусловленность субъекта и объекта управления, их диалектическое единство.

Подводя итоги сказанному, отметим, что разработка социальной психологии управления должна включать в себя анализ социально-психологических сторон управляющей и управляемой систем, а также взаимодействия между ними (посредством внутриорганизационных коммуникаций). Методологическим фундаментом такого анализа являются положения материалистической социальной психологии, науки (теории) управления, социологии организаций, опирающиеся на марксистско-ленинскую философию, политическую экономию и теорию научного коммунизма.

#### 4. СОЦИАЛИСТИЧЕСКИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ

**Понятие.** В советской социальной психологии понятие «коллектив» употребляется в широком и узком смыслах. В первом случае оно приложимо к любому официально организованному в пределах социалистического общества объединению людей, занятых каким-либо общественно полезным видом деятельности. Так, можно говорить о коллективе промышленного предприятия, совхоза, колхоза, научно-исследовательского института, школы, вуза и т. п. Наряду с производственно-хозяйственными и учебными коллективами, выделяют также коллективы общественных организаций, добровольных обществ и некоторые другие. Любое официальное структурное подразделение каждого из них также можно считать коллективом (например, коллектив цеха, отдела, участка, бригады, звена, класса, учебной группы и т. п.). Главный признак коллектива в широком смыс-