

УДК 159.99; 316.023.4; 316.61

**Колесник Н.Т.**

*Московский государственный областной университет*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЭТНИЧЕСКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Аннотация.* Статья посвящена решению одной из актуальных и сложных проблем современного поликультурного общества. В условиях роста этнических общественных объединений и организаций, осуществляющих разнонаправленную деятельность, актуализируется проблема координации этой деятельности, что активизирует научные исследования, посвященные вопросам её управления. В статье представлены результаты исследования, ориентированного на выявление глубоких психологических механизмов управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций, среди которых автор выделяет механизм достижения синергетического эффекта.

*Ключевые слова:* психологические механизмы, этнические общественные организации, управленческая деятельность руководителя, синергетический эффект, потенциал организации, внутренний личностный потенциал руководителя.

**N. Kolesnik**

*Moscow State Regional University*

## PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF MANAGEMENT OPTIMIZATION OF THE HEADS OF ETHNIC SOCIAL ORGANIZATIONS

*Abstract.* The article is devoted to solving one of the most urgent and complex problems of modern multicultural society. Facing the growth of ethnic public associations and organizations engaged in multidirectional activities, it is important to solve the problem of coordination of such activity. This acute problem stimulates scientific research being done to study the aspect of managing such activity. The article presents the results of the research focused on revealing the deep psychological mechanisms of management activity of the heads of ethnic social organizations, among which the author identifies the mechanism aimed at achieving a synergistic effect.

*Key words:* psychological mechanisms, ethnic social organizations, management activity of the head of an organization, synergistic effect, organization's potential, manager's internal personal potential.

Основная деятельность этнических общественных организаций, как известно, направлена на возрождение, сохранение и развитие самобытной культуры, традиций и обычаев определённого этноса, его национального языка, художественного промысла и народного творчества. Однако с увеличением миграционных потоков и ростом межэтнической напряжённости этнические общественные организации, как один из существенных компонентов структурной организации гражданского общества, призваны выполнять не только воспитательно-образовательную и социализирующую функции, но и функции формирования у их членов гражданской позиции, помощи им в адаптации к новым условиям жизни в иноэтнической и инокультурной среде, укрепления правопорядка и обеспечения оптимальных межэтнических отношений.

Дисфункциональность деятельности этнических общественных организаций может привести к самым серьёзным негативным последствиям, актуализирующим риски открытых межэтнических столкновений и конфликтов. В этой связи повышается роль руководителя этнических общественных организаций, который планирует, направляет, организует, регулирует, стимулирует и контролирует деятельность всех членов неформальных общественных объединений, взаимодействует с органами государственной власти и принимает ответственные решения в ситуации выбора.

Несмотря на всю сложность и полифункциональность управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций, их роль в построении гражданского общества и достижении его национального единства и процветания, она до сих пор ещё не стала объектом специального исследования ни в одной из отраслей отечественного научного знания.

Вместе с тем, в современной науке накоплен обширный теоретический и эмпирический материал по проблемам управления и управленческой деятельности.

В современной психологии управления в рамках ситуационного (А.Я. Анцупов, А.В. Филиппов и др.), функционального (Л.В. Власова, В.В. Желябин, А.Л. Журавлёв, А.Г. Ковалёв, К.К. Платонов, Е.И. Суворова, Н.В. Шорохова и др.), акмеологического (Б.Г. Ананьев, О.С. Анисимов, А.А. Деркач, С.Л. Кандыбович, Л.Г. Лаптев, А.К. Маркова, А.С. Огнев, Ю.В. Синягин и др.), субъектно-деятельностного (В.С. Агеев, Д.П. Кайдалов, И.Л. Лаптева, Г.П. Логинова, Б.Д. Парыгин, В.Ф. Рубахин, А.С. Скворцов и др.), имиджеологического (Е.А. Петрова, А.А. Романов, И.А. Фёдоров, В.М. Шепель и др.), ценностно-ориентированного (С.М. Белозёров, Ю.Д. Красовский, В.В. Скворцов и др.), факторного (Р.Л. Кричевский, А.В. Малиновский, С.С. Фролов, Э.П. Утлик и др.) подходов исследуются психологические ка-

чества эффективного руководителя (А.Л. Журавлёв, А.И. Китов, А.Г. Ковалёв, Е.Г. Молл, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.Ф. Рубахин, А.Л. Свенцицкий, Л.И. Уманский, А.В. Филиппов, Р.Х. Шакуров и др.), профессиональное самосознание его личности (Е.А. Климов, О.В. Москаленко и др.), пути и способы достижения им профессионализма (В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Ю.В. Синягин, В.Д. Шадриков и др.).

Типы российских руководителей исследуются В.Н. Дружининым, их управленческий потенциал – Е.В. Дьячковой, Е.А. Смирновым, М.А. Чернышёвой и другими исследователями, их субъектная активность – М.А. Сидоровой.

К настоящему времени раскрыты сущность и содержание таких психологических феноменов, как «управленческая компетентность» (В.И. Часовских), «управленческие навыки» (О.Я. Безушко, В.В. Дударев, А.И. Китов, Е.С. Лахманский, В.Ф. Перевалов, И.В. Сысоев, А.С. Терновский, Э.П. Утлик и др.), «профессиональная культура руководителя» (И.Л. Лаптева), «организационно-управленческие способности» (Т.Ю. Базаров, Т.С. Кабаченко, В.И. Стрелков и др.), «управленческое взаимодействие» (Л.Н. Аксеновская, А.А. Грачёв, Ю.М. Забродин, А.В. Карпов, В.В. Новиков, Л.Ю. Субботина, А.В. Таранов и др.).

В психологии труда определены стили управленческой деятельности (А.Г. Ковалёв, А.М. Омаров, А.В. Филиппов и др.), её структурные компоненты (Г.В. Атаманчук, А.И. Донцов, Ю.Н. Емельянов, А.Л. Журавлёв, А.В. Карпов, Л.Д. Кудряшова, И.Д. Ладанов и др.), критерии и показатели её эффективности (В.Г. Зазыкин, Ю.М. Забродин, Е.М. Иванова, Г.С. Никифоров, М.Ф. Секач, Г.В. Суходольский, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков и др.). Уровень притязания руководителя (Л.М. Митина), мотивация его деятельности (В.П. Позняков), способы принятия управленческих решений (Г.М. Зараковский, А.А. Крылов, А.В. Филиппов и др.), пути оптимизации управленческой деятельности (Ю.Н. Гурьянов, Л.Ф. Железняк, Л.Г. Лаптев, Н.Д. Лысаков, А.В. Мощенко, Е.В. Селезнёва и др.), этические принципы её осуществления (В.Е. Беляев, Э.Е. Мосолов, В.М. Шепель и др.) и другие проблемы психологии управления стали объектом многих современных исследований как отечественных, так и зарубежных авторов (М. Альберт, Р. Акофф, Р. Блэйк, С.О. Доннел, Г. Кунц, М.Х. Мескон, Дж. Моутон, Р. Стогдил и др.).

Управление этническими общественными организациями имеет свои психологические особенности, связанные, прежде всего, с понятием этнического в структуре личности и государства, и прежде чем говорить о действии механизмов оптимизации управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций, следует остановиться на

раскрытии психологических механизмов управления этническими общественными организациями.

Согласно разработанной концепции оптимальной управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций [3], в её системе действуют три основных механизма:

- механизм психологического воздействия руководителя на систему субъективных отношений членов этнической общественной организации;
- механизм оптимума управленческих психологических усилий;
- механизм синергетического эффекта управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций.

Раскрытие психологической сущности выделенных механизмов требует проведения структурно-динамического анализа с использованием аксиоматического моделирования как метода, позволяющего исследовать внутреннюю сущность психологических механизмов.

Согласно классическому закону механики, сила находится в прямо пропорциональной связи с произведением массы на ускорение. В связи с этим, в рамках психологических теорий можно говорить о том, что сила психологического воздействия руководителя этнической общественной организации на систему субъективных отношений её членов как предмета его управленческой деятельности есть произведение внутреннего потенциала личности руководителя на количественные показатели группового движения, или ускорение, как векторной величины, отражающей развитие организации как группового субъекта социально ценностной деятельности:

$$C_p = P_l \cdot \dot{A},$$

где  $C_p$  – сила психологического воздействия руководителя этнической общественной организации на систему субъективных отношений её членов;

$P_l$  – внутренний потенциал личности руководителя;

$\dot{A}$  – величина, отражающая количественные показатели прогрессивно-го движения организации.

Исходя из основных концептуальных положений авторской психологической теории управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций, потенциал руководителя есть не что иное как сумма таких его компонентов, как когнитивно-ресурсный ( $P_{кр}$ ), креативно-инновационный ( $P_{кри}$ ), индивидуально-личностный ( $P_{инл}$ ), организационно-управленческий ( $P_{оуп}$ ) и этнически обусловленный культурно-адаптационный ( $P_{кад}$ ) потенциал, то есть:

$$P_l = P_{кр} + P_{кри} + P_{инл} + P_{оуп} + P_{кад}.$$

Ускорение, согласно законам механики, есть величина, производная от скорости движения системы. Скорость движения системы этнической об-

психологической организации – это её движение к основной цели своего функционирования, к достижению интегрального критерия её эффективности.

Такое движение может быть как статическим, при минимальной силе психологического воздействия руководителя, так и динамическим, при оптимальной или чрезвычайной силе такого воздействия, то есть:

$$\hat{A} = \frac{(V_k - V_o)}{t},$$

где:

$\hat{A}$  – величина, отражающая количественные показатели прогрессивного движения организации;

$V_k$  – конечная скорость изменения системы функционирования этнической общественной организации (за определённый отрезок времени);

$V_o$  – начальная скорость изменения системы функционирования этнической общественной организации (за определённый промежуток времени);

$t$  – время, затраченное на достижение определённой цели изменения системы функционирования этнической общественной организации.

Следовательно:

$$C_p = (\Pi_{кр} + \Pi_{кри} + \Pi_{инл} + \Pi_{оуп} + \Pi_{кад}) \cdot ((V_{k1} - V_{o1}) + (V_{k2} - V_{o2}) + (V_{k3} - V_{o3})) / (t_1 + t_2 + t_3).$$

Таким образом, сила психологического воздействия руководителя этнической общественной организации и его действий на систему субъективных отношений её членов закономерно зависит от уровня развития когнитивно-ресурсного, креативно-инновационного, индивидуально-личностного, организационно-управленческого и этнически обусловленного культурно-адаптационного потенциала его личности, а также от тех усилий, которые он совершает для достижения основной цели функционирования этнической общественной организации как группового субъекта общественно полезной деятельности.

Сила психологического воздействия руководителей этнических общественных организаций на систему субъективных отношений их членов напрямую зависит от усилий руководителя и от времени, затраченного им на управленческую социально направленную общественно полезную деятельность.

В связи с этим одним из центральных психологических механизмов управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций является механизм оптимума психологических управленческих усилий.

Согласно теории оптимизации, оптимальность предполагает максимальное удовлетворение определённых потребностей за минимальное отведённое на это время.

В связи с этим выделяются две основные переменные: усилия руководителей, предпринимаемые в процессе осуществления своей управленческой деятельности, и время, отведённое ими для осуществления таких усилий.

Введём соответствующие индексы, исходя из реально возможных и усреднённых в соответствии с целями нашего исследования (рис. 1, 2).

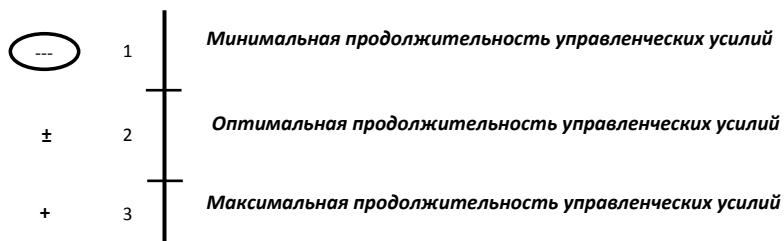


Рис. 1. Индексы продолжительности (времени) управленческих усилий.

Индекс 1 – минимальная продолжительность управленческих психологических усилий руководителей этнических общественных организаций;

Индекс 2 – оптимальная продолжительность управленческих психологических усилий руководителей этнических общественных организаций;

Индекс 3 – максимальная продолжительность управленческих психологических усилий руководителей этнических общественных организаций.

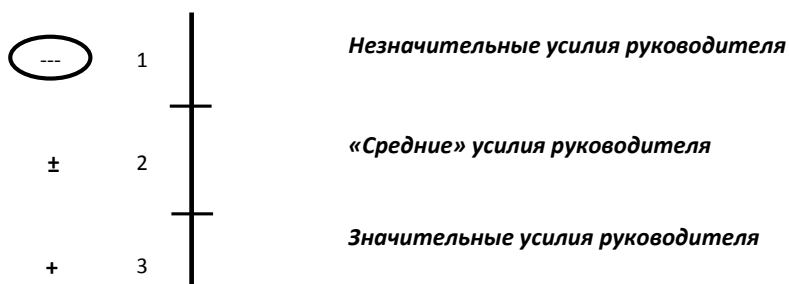


Рис. 2. Индексы значительности управленческих усилий.

Индекс 1 – незначительные управленческие усилия руководителей;

Индекс 2 – «средние» управленческие усилия руководителей;

Индекс 3 – значительные управленческие усилия руководителей.

Формула механизма оптимума психологических управленческих усилий может быть представлена в следующем виде (рис. 3):

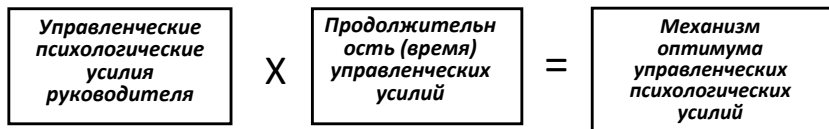


Рис. 3. Формула механизма оптимальности управленческих психологических усилий.

Исходя из вышеизложенного, можно говорить о вариативности действия механизма оптимальности управленческих психологических усилий в зависимости от силы и продолжительности усилий, предпринимаемых руководителями этнических общественных организаций для достижения основных целей их функционирования (рис. 4).

| № | Время (индексы) | Усилия (индексы) | Механизмы   |
|---|-----------------|------------------|---|
| 1 | 1               | 1                | Механизм минимальной продолжительности незначительных усилий  |
| 2 | 2               | 1                | Механизм оптимальной продолжительности незначительных усилий  |
| 3 | 3               | 1                | Механизм максимальной продолжительности незначительных усилий |
| 4 | 1               | 2                | Механизм минимальной продолжительности «средних» усилий       |
| 5 | 2               | 2                | Механизм оптимальной продолжительности «средних» усилий       |
| 6 | 3               | 2                | Механизм максимальной продолжительности «средних» усилий      |
| 7 | 1               | 3                | Механизм минимальной продолжительности значительных усилий    |
| 8 | 2               | 3                | Механизм оптимальной продолжительности значительных усилий    |
| 9 | 3               | 3                | Механизм максимальной продолжительности значительных усилий   |

Рис. 4. Механизм оптимальности управленческих психологических усилий.

Фактически механизм оптимума управленческих психологических усилий возникает как ответная реакция системы функционирования этнической общественной организации на специально разработанные управленческие действия и решения.

Такая ответная реакция может быть как максимальной и положительной, когда за укороченный промежуток времени достигаются цели функционирования системы по всем частным критериям его эффективности, так и разрушительной, отрицательной.

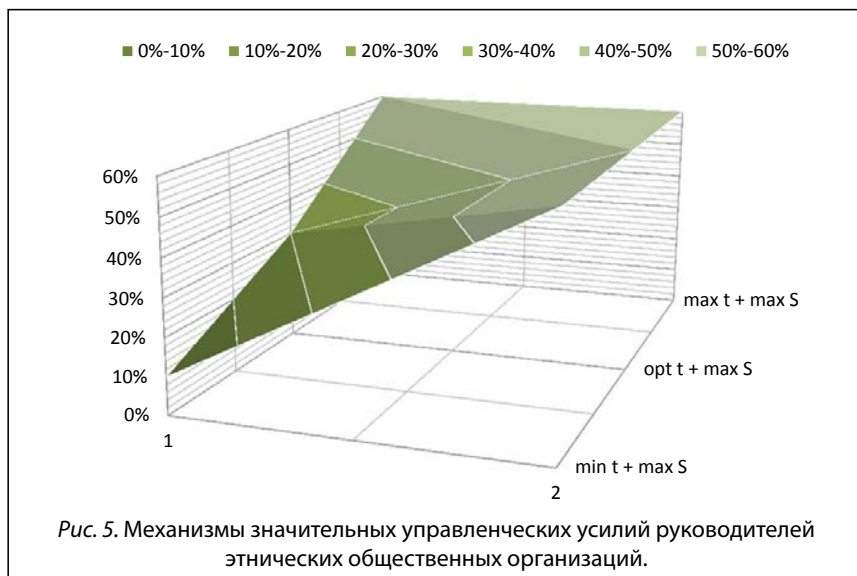
Графически механизмы воздействия управленческих психологических усилий изображены на рис. 5–7.

На рисунке 5 представлено сочетание максимальных управленческих психологических усилий с разной степенью их продолжительности.

Оптимальное сочетание, как видно из рисунка, составляет либо сочетание значительных усилий руководителя с минимальной их продолжительностью, либо сочетание значительных усилий руководителя с оптимальной их продолжительностью.

В данном случае механизм обратной реакции системы этнической общественной организации не приводит к разрушающему эффекту, как, например, при максимальной продолжительности значительных управленческих усилий руководителя.

Механизм оптимума управленческих психологических усилий составляет также сочетание максимальной продолжительности незначительных усилий руководителя (рис. 6).





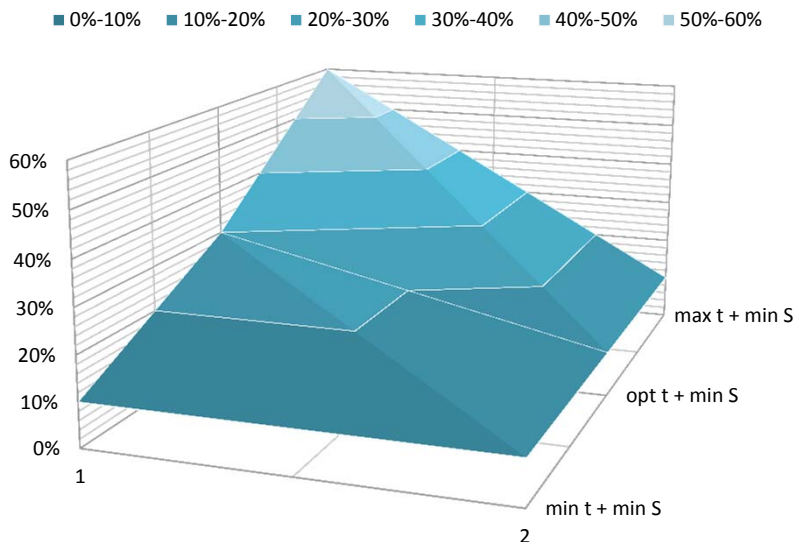


Рис. 6. Механизмы незначительных управленческих усилий руководителей этнических общественных организаций.

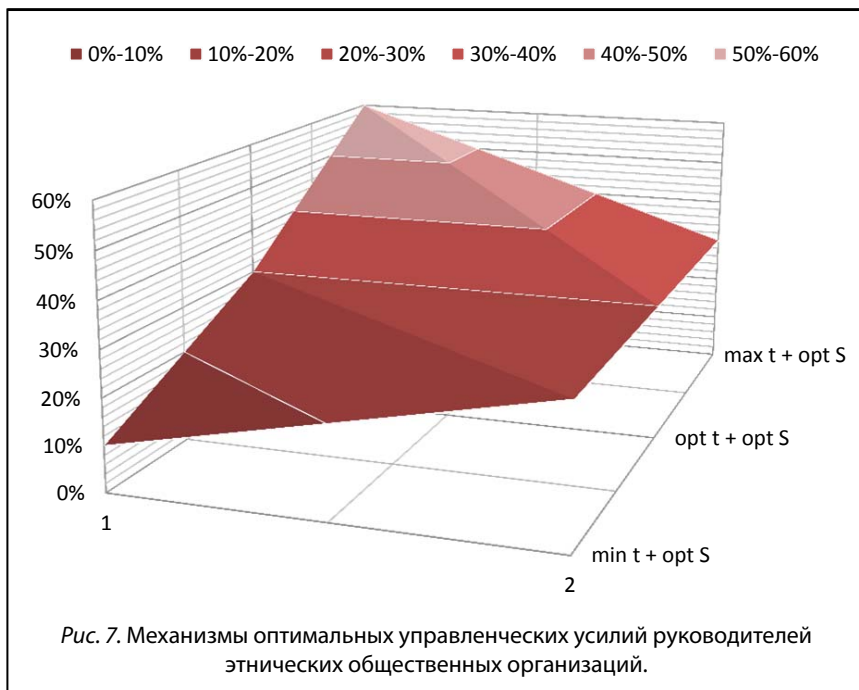
В данном случае при незначительных усилиях руководителя этнической общественной организации достижение основной цели её функционирования предполагает совпадение этих усилий с общими тенденциями саморазвития организации.

Продолжительные незначительные управленческие усилия руководителя касаются всех систем управления, то есть сам процесс управления происходит по каждому «продукту» деятельности этнической общественной организации.

При оптимальной продолжительности оптимальных управленческих усилий (рис. 7) запускается механизм оптимума управленческих психологических усилий, что и приводит систему к основной цели её функционирования.

Система управленческой деятельности как целостное образование, состоящее из управляющей и управляемой подсистем и их внешних и внутренних взаимосвязей, находится в постоянном движении, механизмами которого являются самоорганизующиеся и специально организованные процессы.

При этом специально организованные процессы могут привести к равновесию системы лишь в том случае, если они совпадают с тенденциями её саморазвития.



Совпадение векторов специально организованных и самоорганизующихся процессов приводит к когерентности системы – взаимоусилению или взаимоослаблению существующих в ней меж- и внутрисистемных связей.

Несовпадение же двух разноплановых процессов обуславливает состояние декогерентности системы, приводящее к высокой степени её энтропии и последующего скачкообразного нелинейного эффекта.

И в том и в другом случае синергетический эффект управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций закономерен в силу наличия многофакторных и многофункциональных линейных и нелинейных связей между всеми структурными компонентами системы и элементами её над- и подсистем.

Предметом управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций является система этнически обусловленных субъективных отношений их членов как единичных, совокупных или групповых субъектов социально активной добровольческой деятельности. Следовательно, эффект управления организацией можно представить как отражение особенностей субъективных отношений-связей и отношений-оценок каждого её члена:

$$\begin{aligned} \Theta_y &= \varphi \Sigma C_{\text{отн}} \\ C_{\text{отн}} &= C_y + C_d + C_m \quad \Theta_y = \varphi \Sigma n (K_{г_я} + A_{ф_я} + П_{д_я}) + (K_{г_д} + A_{ф_д} + П_{д_д}) + (K_{г_м} \\ &+ A_{ф_м} + П_{д_м}) \\ C_{\text{отн}} &= K_{г} + A_{ф} + П_{д} \end{aligned}$$

Каждая система этнических и гражданских отношений является под-системой других социальных, деловых, межличностных, внутриличностных отношений и взаимоотношений (отношения с другими), соотношение которых имеет нелинейную природу в силу неравномерности и переменности коэффициента их воздействия и взаимодействия. Помимо этого, изменение элемента функционирования системы закономерно влечёт за собой изменение и других элементов.

Таким образом, любое воздействие так или иначе отражается на системе субъективных отношений человека и на системе отношений его партнёра по общению и деятельности, что обуславливает закономерность синергетического эффекта от управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций.

Механизмами оптимизации управленческой деятельности руководителей этнических общественных организаций являются адаптационные (процессы осмысления и осознания этнического разнообразия и этнической уникальности, соотнесения их единства), интеграционные (интеграция деятельности психологической службы, руководителя и членов этнических общественных организаций), активизационные (активизация личностных ресурсов членов этнических общественных организаций) и регуляционные процессы, запускаемые в результате наложения и совпадения векторов субъективной реакции на специально разработанные психологические технологии и тенденций самоорганизации системы субъективных отношений как субъектов межэтнических отношений, общественно полезной добровольческой деятельности и жизнедеятельности в целом.

Адаптационные, интеграционные, активизационные и регуляционные процессы запускают ресурсообразующие, ресурсоформирующие, ресурсоразвивающие, ресурсоактивизирующие и ресурсокорректирующие механизмы, обуславливающие оптимизацию управленческих функций руководителя.

В результате действия этих механизмов при условии совпадения векторов внешнего, или специально организованного воздействия и внутреннего, детерминированного тенденциями саморазвития системы и её стремления к упорядоченности, активизируются процессы организации, стимулирования, координирования и мотивирования совместной деятельности членов организации.

Активизация отмеченных механизмов запускает механизм синергетического эффекта, который, в случае совпадения векторов двух типов воздействия, характеризуется своей продуктивной и конструктивной направленностью. В случае несовпадения данных векторов – деконструктивной, разрушающей направленностью.

Литература:

1. Бонкало Т.И., Колесник Н.Т., Варавина Л.В. Государственное и общественное регулирование миграционных процессов в современной России: психол. аспект. М.: АИМ, 2015. 180 с.
2. Бонкало Т.И., Петрова Е.А. Особенности национального самосознания современной молодёжи // Учёные записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. № 1. С. 5–11.
3. Колесник Н.Т. Психологические особенности управления деятельностью общественных этнических организаций // Учёные записки Российского государственного социального университета. 2015. Т.14. № 2. С. 36–41.
4. Винер Б.Е. Этничность: в поисках парадигмы // Этнографическое обозрение. 1998. № 4. С. 3–27.
5. Breton R. Institutional completeness of ethnic communities and the personal relations of immigrants // American Journal of Sociology. 1964. Vol. 70. No 2. P. 193–205.
6. Gordon C.W., Babchuk N. A typology of voluntary associations // American Sociological Review. 1959. Vol. 24. P. 1049–1081.
7. Jenkins S. Introduction: Immigration, ethnic associations, and social services // Ethnic Associations and the welfare state: Services to immigrants in five countries / Ed. by S. Jenkins. New York: Columbia Univ. Press, 1988. P. 1–19.