



Актуальные Проблемы И Перспективы Развития Руководителя

Тиллашайхова Хосият Азаматовна

Кандидат психологических наук, доцент Ташкенский Государственный, Педагогический университет

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы и специфика использования психологических направлений в управленческой деятельности. Проанализированы направления применения психологических компетенций менеджеров в рамках стимулирования труда и управления мотивацией сотрудников, а также для снижения конфликтности в трудовом коллективе.

Ключевые слова: психология, управление, менеджмент, конфликты в трудовых коллективах.

Перед управляющими любой организации, функционирующей в условиях рынка и конкуренции, всегда стоит задача повышения эффективности социально-трудовых отношений для обеспечения конкурентно устойчивого развития бизнес-структуры. Если в системе координат экономики индустриального общества в качестве приоритетных ресурсов выступали материальные, природные и финансовые, то в инновационной экономике нового типа доминирующая роль отводится знаниям, и именно люди с их образованием, квалификацией, опытом и креативностью определяют успешность той или иной бизнес-структуры. В этой связи эффективный менеджмент современной организации должен учитывать не только такие качественные характеристики человеческих ресурсов организации, как физиологические (способности работника, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость) и квалификационные (объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, компетенций, трудовых навыков и умений), но и социально-психологические (уровень личностной зрелости, темперамент, характер, ценностные ориентации, потребности, мотивы, цели, ожидания и интересы в сфере труда). Персональные психосоциальные качества людей становятся важной частью профессиональной деятельности, поскольку определяют способности работника, необходимые для эффективного взаимодействия с людьми внутри и вне организации для творческой, предпринимательской и инновационной деятельности. Все это повышает актуальность исследования психологических инструментов и аспектов управления высококвалифицированным персоналом, ориентированным на эффективную, творческую и целедостигающую деятельность.

Как мы полагаем, одной из актуальных психологических проблем современного менеджмента предприятия является определение направлений совершенствования системы управления мотивацией и нематериального социально-психологического стимулирования, побуждающей работника к осуществлению действий, направленных на достижение целей компании. Габриелян Б.В. отмечает, что развитие системы внутрикорпоративного мотивационного потенциала неотделимо от процесса развития корпоративной культуры [2]. Корпоративная культура посредством мотивации оказывает существенное влияние на



взаимодействие в процессе труда, устранение дискомфорта и конфликтов, текучесть кадров в организации и, в конечном счете, на эффективность деятельности работников.

Кижяев А.С. и Котляревский А.А. подтверждают, что эффективная система нематериального стимулирования позволяет создать максимально благоприятный морально-психологический климат, в значительной степени компенсирующий недостатки системы материального стимулирования и ориентирующий сотрудников на самосовершенствование, профессиональный рост и позитивное самовыражение [5].

Действенная система корпоративных ценностей в организации обеспечивает не только социальную и творческую активность работников, но и, вследствие этого, повышение общей результативности и прибыльности деятельности предприятия, что отражается в росте уровня его эффективности. Развитие корпоративной культуры, превращение ее в сильное движущее и объединяющее начало может стать одним из рычагов результативного функционирования организации, поэтому многие современные управляющие рассматривают корпоративную культуру как стимулирующий стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие задачи, а также мобилизовать инициативу персонала и обеспечить продуктивное взаимодействие. Мануйлова Ю. и Коломыц О.Н. отмечают, что корпоративная культура связана с достижением лучших показателей социально-психологических условий в организации, таких как: создание условий для творческого труда, устройство условий для социального мира и партнерства, формирование интересов общества и государства [9].

Развитие корпоративной культуры, превращение ее в сильное движущее и объединяющее начало, может стать одним из рычагов результативного функционирования организации, поэтому многие современные управляющие рассматривают корпоративную культуру как стимулирующий стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на общие задачи, а также мобилизовать инициативу персонала и обеспечить продуктивное взаимодействие. Особо, на наш взгляд, необходимо подчеркнуть, что только у компаний, обладающих идеологией и желающих стать лучшими в своем деле, есть будущее на рынке.

Однако во многих компаниях существует неправильное поверхностное отношение в целом к собственной корпоративной культуре и в частности к миссии, которую вроде бы следует наполнить красивыми эпитетами и просто разместить на корпоративном сайте. Такое отношение действительно не даст абсолютно никакого эффекта. Зачастую складывающиеся в организациях нормы и ценности могут носить вероятностный характер, корпоративные правила выполняют лишь «ограничительную» роль, а устанавливаемый организационный порядок нередко идет вразрез с потребностями персонала. Лучшая мотивация для всех уровней сотрудников – стремление руководства создать не «машину по зарабатыванию денег», а систему, которая является лидирующей в своей отрасли и реально (а не декларативно) приносит пользу в масштабах всего общества.

Другой психологической проблемой современной управленческой науки мы считаем необходимым признать разрешение межличностных конфликтов на предприятиях. Поскольку при ежедневном взаимодействии сотрудников любого коллектива происходит соприкосновение их интересов, ценностей, мотивов и взглядов, личных психологических особенностей и других характеристик, которые, так или иначе, составляют картину личности каждого отдельного человека, межличностные конфликты являются неустраняемой составляющей деятельности любой социальной организации.

Возникающий конфликт неизбежно отражается на деятельности человека, вызывает значительное снижение производительности труда: работник, попадая в конфликтную



ситуацию, переключает свою деятельность на борьбу с реальными или воображаемыми препятствиями [12]. Однако многие менеджеры стремятся либо подавлять конфликты, либо вообще не вмешиваться в них. Как нам кажется, обе позиции ошибочны, ибо они приводят к значительным издержкам в деятельности организации.

Целью исследования проблемы межличностных конфликтов в организациях должна быть разработка конструктивной позиции в отношении конфликтов, которые следует рассматривать не как аномалию, дисфункцию в деятельности предприятия, а как норму отношений между людьми, необходимый элемент производственной жизни, который дает выход социально психологической напряженности, порождая необходимые изменения в деятельности организации. Поэтому при возникновении межличностных конфликтов подобного рода, задачей руководителя может и должно быть выступление в качестве третьей стороны, способствующей разрешению конфликта для того, чтобы развитие или «замораживание» опасной ситуации не повлияло на процесс трудовой деятельности и эффективность функционирования организации. Еще одной серьезной психологической проблемой современного менеджмента следует общую признать профилактику конфликтности в коллективе.

Для предотвращения деструктивных последствий межличностных конфликтов руководству следует уделять большое внимание их профилактике и сохранению коллективного духа на высоком уровне посредством различных действенных форм. Интересно отметить, что современные данные в области предупреждения конфликтов и развития стабильной корпоративной культуры всё более пристальное внимание уделяют задаче поиска эффективных альтернативных, не относящихся к классическим методам регуляции внутренних взаимоотношений и производственных процессов. К такому роду методологических направлений смело можно отнести арт-терапию – метод, основанный на художественном творчестве и направленный на коррекцию психологической, эмоциональной, коммуникативной, когнитивной сфер личности достаточно широко и результативно используется в психологическом консультировании и психокоррекции [10].

Арт-терапия способствует выражению внутренних противоречий и конфликтов невербальными способами, дает возможность сублимировать негативные эмоции в акт творческой деятельности, способствует углублению умения идентифицировать собственные эмоции, формирует волевые качества, способствует комфортной социальной адаптации и межличностным взаимодействиям, способствует внутреннему раскрепощению и избавлению от внутренних зажимов [10].

В условиях высокой конкуренции и экономического кризиса многие менеджеры пытаются найти новые возможности модернизации управляемых бизнес-структур для наиболее результативного их функционирования. Как правило, они идут по пути усовершенствования средств производства, либо по пути усиленной экономии ресурсов и сокращения кадров. Но мало кто задумывается, что равносильных успехов в плане увеличения производительности можно достичь, если грамотно наладить микроклимат в коллективе, выбрать наиболее подходящий стиль руководства, а также управлять мотивацией с учетом психологических особенностей человеческих ресурсов организации.

В этой связи психологическими проблемами менеджмента, требующими решения для повышения эффективности функционирования организаций, являются управление мотивацией персонала с использованием социально-психологических методов стимулирования; формирование корпоративной культуры, обеспечивающей единонаправленность индивидуальных целей персонала и целей организации; профилактика конфликтности в коллективе и высококачественное разрешение возникающих межличностных конфликтов.



Используемая литература:

1. Анисина С.С. Психология управления: ошибки руководителя // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2016. No 2 (7). С. 130-136.
2. Габриелян Б.В. Корпоративная культура как основа мотивации персонала // Актуальные вопросы экономических наук. 2017. No 56. С. 38-46.
3. Галкин И.В. Актуальные проблемы экономики и управления. Психология управления // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. No 7-9. С. 72-74.
4. Дышловой И.Н., Хибер Ю.В. Роль корпоративной культуры в стратегическом управлении // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. 2017. No 1-1 (123). С. 123-126.
5. Кижаяев А.С., Котляревский А.А. Сущность и особенности нематериального стимулирования // Поиск (Волгоград). 2016. No 1 (3). С. 251-254.
6. Кирова Н.Ю., Казакова А.И. Психология как инструмент управления персоналом // Актуальные вопросы экономических наук. 2012. No 27. С. 36-39
7. Кондратьев Э.В., Новиков К.В. Гуманистический подход в менеджменте - «бережливый» подход к людям // Друкерский вестник. 2016. Т. 2. No 2 (10). С. 7-16.
8. Мандражи З.Р., Асанова З.С. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала // Таврический научный обозреватель. 2016. No 2 (7). С. 26-30.
9. Мануйлова Ю., Коломыц О.Н. Корпоративная культура как стимулирующий стратегический инструмент для эффективного функционирования организации // Новая наука: От идеи к результату. 2016. No 3-1 (72). С. 143-146.
10. Масликов В.А., Полякова С.Н. Практическое применение арт-терапии по предупреждению межличностных конфликтов в организации // Материалы Ивановских чтений. 2017. No 1-2 (11). С. 252-260.
11. Пеша А.В. Атмосфера доверия как составляющая корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность // Интернет-журнал Науковедение. 2017. Т. 9. No 2 (39). С. 43.
12. Раклова Е.М., Смирнова Н.Н. Психологические условия разрешения межличностных конфликтов в организации // Современные тенденции развития науки и производства. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. 2016. С. 150-155.