

УДК 331.104.22: 338.24:159.6
JEL classification: J08; J28

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/49>

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОТЫ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

©Холмаматова Л. А., ORCID: 0000-0003-3042-3306,
Ташкентский архитектурно-строительный институт, г. Ташкент, Узбекистан

MANAGEMENT PSYCHOLOGY AS A MEANS OF IMPROVING THE WORK QUALITY OF THE MODERN LEADER

©Kholmamatova L., ORCID: 0000-0003-3042-3306,
Tashkent Institute of Architecture and Civil Engineering, Tashkent, Uzbekistan

Аннотация. Рассмотрены вопросы методики и структура психологии управления. Знакомство с этой наукой позволит усовершенствовать трудовые и управленческие процессы так, чтобы повысить общую эффективность труда. Улучшению управленческой деятельности способствует психологическая диагностика. Качества личности руководителя связаны с родом его деятельности и успешность его работы — в создании оптимального психологического климата. Взаимоотношения в коллективе и трудовой настрой зависят от реализуемой системы управления и создания оптимальной среды руководителем. В заключении делается вывод о том, что от руководителя зависит не только прибыльность и успешность работы организации, но также психологический климат в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем.

Abstract. The issues of methodology and structure of management psychology are considered. Familiarity with this science will improve labour and management processes so as to improve the overall efficiency of labour. Improving management activities contributes to psychological diagnosis. The qualities of a leader's personality are related to the nature of his work and the success of his work in creating an optimal psychological climate. Relationships in the team and work attitude depend on the implemented management system and the creation of an optimal environment by the manager. In conclusion, it is concluded that not only the profitability and success of the organization but also the psychological climate in the team and the relationship between subordinates and the manager depend on the manager.

Ключевые слова: психология управления, трудовые и управленческие процессы, персонал, междисциплинарная наука.

Keywords: management psychology, labor and management processes, personnel, interdisciplinary science.

Современная жизнь состоит из решения управленческих и организационных. Культура управления и ее качество являются основными составляющими благополучной и достойной жизни, успешного экономического процветания [1].

Управление на современном этапе отражает индивидуальные стороны и условия развития общества и производства, технологии и самого индивида. Правильно организованное управление способствует динамичному и перспективному росту

инновационного потенциала организации и повышению профессионализма его сотрудников в принятии ключевых решений.

Руководство – основной компонент успешного менеджмента. Трудно переоценить роль лидера в системе управления, успешность функционирования которой во многом зависит от его навыков, опыта, умения мотивировать весь коллектив. Ведь руководитель – это человек, организующий и управляющий коллективом. Он должен доказать всем, что дело, которым они занимаются важное и необходимое [2].

Руководитель — это ключевое звено, который является ответственным лицом, отвечающим за успех проекта. Это требует глубоких и разносторонних знаний в самых различных областях, прежде всего в экономике рост конкуренции, огромное влияние информационных технологий способствовали возникновению множества инноваций в управлении организацией [1].

Понятие психология управления – это область в психологии, которая исследует управленческую работу и ее характеристики. Она изучает свойства и признаки управления для увеличения плодотворности от управления. Психология управления делится на прогнозирование и диагностику подсистемы, создания плана работы сотрудников, необходимого для проверки навыков подчиненного в его профессиональной работе, организации выполнения решения. Психология управления состоит из двух частей: одна часть – это руководитель с его способностями и индивидуальностью и, другая – его рабочий штат, который рассматривается как большая группа индивидов, не выбирая кого-либо из коллектива и не рассматривая его индивидуальных способностей.

Менеджмент организации – это высокопрофессиональный и вполне тяжелый труд. Роль, отведенная лидеру организации, имеет важное значение для работы организации, качества предлагаемых услуг и успешной профессиональной деятельности коллектива [3].

Улучшению системы управления способствуют:

- рост производительности труда;
- работа над развитием коллектива;
- разработка плодотворных инструментов организации труда;
- организация базы переподготовки кадров.

Быть руководителем – это ежедневный комплексный труд над собой, требующий от человека владения различными профессиональными навыками, отвечающими международным стандартам сегодняшнего дня. Он должен быть в курсе нововведений в сфере маркетинга и знать инновационные методы организации современных предприятий и в тоже время быть знатоком человеческой психологии [1].

Несмотря на комплекс целей руководителя, ему следует правильно использовать те психологические инструменты, которые помогут ему найти понимание в среде своего профессионального штата и будут способствовать росту сотрудничества в организации, помогут найти решение актуальных проблем, которые будут возникать в процессе работы предприятия.

Кадровая политика является ключевым индикатором всей управленческой работы и производственной политики организации. Она имеет целью создать единую сплоченную, высокоинтеллектуальную и высокопроизводительную рабочую силу. Важным моментом улучшения управленческой деятельности является ее психологическая диагностика: нахождению обусловленных этой деятельностью требований к восприятию и вниманию, памяти и мышлению, эмоциям и воле индивида и выявлению наиболее успешных способов формирования значимых характеристик.

В процессе совместной работы у людей возникает система межличностных отношений: личной дружбы, симпатий и антипатий. В коллективе образуется система взаимных требований, общее настроение, один стиль работы, интеллектуальное, моральное и волевое единство, другими словами говоря, формируется «психологический климат».

Так как, в процессах управления организацией участвуют большое количество людей, для науки управления проблема коллектива выступает в двух аспектах. С одной стороны, рабочий штат является объектом управления. Поэтому закономерности создания и развития коллектива, его структуру и динамику нужно знать, для того чтобы в каждом конкретном случае находить наиболее эффективные механизмы воздействия на него. С другой стороны, сам коллектив выступает в роли субъекта управления.

Актуальной задачей психологии управления на современном этапе является глубокое изучение механизмов и структуры управленческой деятельности. Структурно-управленческая деятельность состоит из: анализа и оценки объектов управления, проблемных ситуаций, принятия управленческих решений, организации и реализации принятого решения.

Ключевым звеном управленческой деятельности является решение управленческих задач. Управленческие решения по своей природе имеют следующие характеристики:

- комплексное соотношение стратегического, достаточно стабильного решения с вариативными частными решениями, связанными с изменениями оперативной обстановки;
- ступенчатая процедура принятия решения с определенной степенью самостоятельности на каждом уровне;
- конфликтный, но, не напряженный процесс подготовки решения, отражающий компромисс мотивов, коллективной выработки и единоличного принятия решения при высоком уровне ответственности.

Основной проблемой психологии руководства является анализ личности руководителя, выявление профессионально важных качеств руководителя и соответствующих критериев.

Существует три уровня структуры личности:

- психофизиологический, состоящий из познавательных, информационных процессы с их свойствами;
- собственно психологический, состоящий из особенности темперамента и характера человека, его интеллектуальную сферу, эмоционально-волевую сферу, специфические личные качества – профессиональные, организаторские, психолого-педагогические;
- высший социальный уровень, включающий духовные, политические и нравственные качества руководителя.

Руководителя как личность, его опыт, деловые и культурные особенности играют важную роль в управлении организациями. Но качества личности руководителя нельзя рассматривать отдельно от рода его работы.

Вопрос о проявлении и формировании качеств личности руководителя и его деятельности должен рассматриваться в непосредственной связи с тем, что и сама деятельность руководителя тоже существенно изменяется в результате приобретения им новых качеств и изменения существующих. Однако сказанное не исключает возможности и необходимости определить в самом общем виде те требования, которым должен соответствовать руководитель любого управленческого ранга в различных социальных организациях.

От руководителя зависит не только прибыльность и успешность работы организации, но так же психологический климат в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем. Когда вся организация работает достаточно эффективно и ровно, то

руководитель обнаруживает, что помимо поставленных целей достигнуто и многое другое, – в том числе и простое человеческое счастье, взаимопонимание и удовлетворенность работой.

В зарубежной литературе все большее значение придают роли руководителя и с психологическим климатом связывают и показатели эффективности работы всех сотрудников. Управление для повышения качества труда и посредническая роль руководителя подробно рассмотрены в работах Н. Anderson, Р. Magnano, S. Fernandez и других [4-6].

Список литературы:

1. Аквазба Е. О. Особенности социального управления образовательной организацией в современных российских условиях // *Фундаментальные исследования*. 2015. №2-16. С. 3634-3638.
2. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 2018. 440 с.
3. Генов Ф. Психология управления. М.: Прогресс, 2012.
4. Anderson Н. Managing staff and Human Resources // *Key Topics in Healthcare Management*. CRC Press, 2018. С. 98-111.
5. Magnano P. et al. Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life // *Sustainability*. 2019. V. 11. №. 3. P. 764.
6. Fernandez S., Kim S. Y. Managing for high performance // *Handbook of American Public Administration*. 2018. P. 154.

References:

1. Akvazba, E. O. (2015). Peculiarities of social control educational organization in the modern Russian conditions. *Fundamental research*, (2-16). 3634-3638.
2. Karpov, A. V. (2018). *Psikhologiya prinyatiya upravlencheskikh reshenii*. Moscow: Yurist, 440.
3. Genov, F. (2012). *Psikhologiya upravleniya*. Moscow: Progress.
4. Anderson, H. (2018). Managing staff and Human Resources. *In Key Topics in Healthcare Management, CRC Press*. 98-111.
5. Fernandez, S., & Kim, S. Y. (2018). 10 Managing for high performance. *Handbook of American Public Administration*, 154.
6. Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Di Nuovo, S. (2019). Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life. *Sustainability*, 11(3), 764.

*Работа поступила
в редакцию 11.02.2019 г.*

*Принята к публикации
16.02.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Холмamatова Л. А. Психология управления как средство повышения качества работы современного руководителя // *Бюллетень науки и практики*. 2019. Т. 5. №3. С. 387-390. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/49>.

Cite as (APA):

Kholmamatova, L. (2019). Psychology as a means of improving the quality of work modern leader. *Bulletin of Science and Practice*, 5(3), 387-390. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/49>. (in Russian).