

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Мирюсупов Мирсаид Миралимович

Министерство обороны Республики Узбекистан

Научный руководитель: Мухаммедова Дилбар Гафурджановна,

доктор психологических наук, профессор.

Annotation. This article discusses the psychological factors that increase the professional activity of management personnel. It also shows the psychological features, methods and techniques of their practical implementation, which contribute to increasing the efficiency of the professional activities of managerial personnel when making decisions in special conditions.

Key words: Psychology, management, leader and subordinate, production, leadership, labor,

Аннотация. В данной статье рассматриваются психологические факторы, повышающие профессиональную активность руководящих кадров. А также показаны психологические особенности, методы и приемы их практической реализации, способствующие повышению эффективности профессиональной деятельности управленческого персонала при принятии решений в особых условиях.

Ключевые слова: Психология, управление, руководитель и подчиненный, производство, лидерство, труд, эффективность и качество

В ряде зарубежных стран в течение многих лет ведутся активные работы по психологическому обеспечению различных аспектов деятельности политических лидеров и государственных руководителей различного ранга, выработке технологий влияния на индивидуальное, массовое сознание и психологической защиты. Управленческая деятельность связана с принятием управленческих решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности. Отрасль психологии, которая называется

психологией управления, изучает психологические закономерности управленческой деятельности¹.

Объектом изучения психологии управления являются люди, находящиеся в финансовых и юридических отношениях в самостоятельных организациях и деятельность которых направлены на корпоративно полезные цели. Отличительная особенность психологии управления то, что ее объектом является организованная деятельность людей. Организованная деятельность — это деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

Психология управления вырабатывает психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива².

Аспекты предмета психологии управления:

- вопросы касающиеся управления производственными группами и коллективами;
- психологический анализ взаимоотношений людей в производственных и управленческих коллективах;
- психология личности работника;
- психологические проблемы лидерства;
- функционально-структурный анализ управленческой деятельности;
- психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений;— психологические проблемы взаимоотношений между руководителем и подчиненными и другие.

¹ Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская.ука, 1980. [с.335].

² Амельченко Т.В. Профессиональная компетентность будущего специалиста: Теоретические основы: монография. – Чита: ЧитГУ, 2006. [с.286].

Предметом психологии управления являются совокупность психических явлений и отношений, отражающих совместную работу людей в организации в соответствии с экономическими, технологическими, социально-психологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

Задачи психологии управления:

1. Рост производительности и улучшение качества труда работников в организации.
2. Повышение эффективности производства и управления.
3. Улучшение качества воспитания и образования работников в организации³.

Основными предпосылками возникновения и развития психологии управления являются:

1. Повышение заинтересованности работников в труде. Стимулирование их усилий в достижении качества и производительности труда.
2. Определение наиболее рациональных форм взаимоотношений представителей различных классов и социальных групп на предприятии.
3. Изучение личности работников, необходимое для анализа наиболее эффективно работающих руководителей и работников, а также для анализа поведения работников, отклоняющихся от принятых предписаний и норм.

Изучение непосредственной сферы приложения промышленного труда (структура предприятия, организация труда, тенденции изменения). Работа организатора является составной частью организации и поэтому может рассматриваться как с точки зрения процесса работы, так и с точки зрения выбора, использования и совершенствования определенных форм⁴. Можно выделить следующие основные части процесса работы организатора:

³ Зимина Н.А. Психологические условия оптимизации профессиональной компетентности психолога: Дисс... канд. психол. наук, 2003. [с.170].

⁴ Климов Е.А. Психология профессионала: избр. психол. тр. / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 2003. [с.456].

1. Составление общего плана работы.
2. Объединение людей для работы.
3. Руководство работой.
4. Согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников.
5. Контроль работы⁵.

Принципы управленческой деятельности руководителя. Первым из них является положение о том, что каждый подчиненный — это личность. Знать особенности подчиненного как личности — несомненно, одно из важнейших условий умелого управления людьми.

Второй психологический принцип искусство руководства людьми состоит в организации работы коллектива с учетом индивидуальности каждого члена.

Психология управления — раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы системы управления предприятием. Система управления состоит из управляющей и управляемой подсистем, основой которых являются субъектно-объектные отношения персонала и руководителей разного уровня. Управляющая подсистема, представлена управленческой деятельностью группы иерархически взаимосвязанных руководителей. Эффективность руководителей обусловлена личностными и ситуационными характеристиками, включающими управленческие способности, потребности, индивидуальную управленческую концепцию, управленческие замыслы и внутренне принятые личностью принципы, правила и стиль управления, которые обеспечивают принятие и реализацию управленческих решений.

⁵ <http://www.dslib.net/psixologia-razvitja/jeffektivnost-professionalnoj-dejatelnosti-rukovodjajih-kadrov-pri-prinjatii.html>

Управляемая подсистема представлена подчиненными, которые воспринимают управляющее воздействие, формируют программы деятельности по реализации управленческих решений в целях организации.

Список использованной литературы:

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. — М.: Наука, 1980. [с.335].
2. Акопов Г.В. Социальная психология образования: монография. – М.: МПСИ – Изд-во «Флинта», 2000. [с.292].
3. Амельченко Т.В. Профессиональная компетентность будущего специалиста: Теоретические основы: монография. – Чита: ЧитГУ, 2006. [с.286].
4. Анцыферова Л.И. Психологические закономерности развития личности взрослого человека и проблема непрерывного образования // Психологический журнал. 1980№2. [с.15-22].
5. Бурлачук Л.Ф. Словарь - справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб.: Питер, 2007. [с.352].
6. Вегерчук Н.Э. Понимание как ключевой компонент // Мир психологии. 2001. №3. [с.122-139].
8. Долгова В.И. Психолого-педагогические проблемы формирования готовности к. – СПб.: РГПУ, Челябинск, 1998. [с.424].
9. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2009. [с.240].
10. Зимина Н.А. Психологические условия оптимизации профессиональной компетентности психолога: Дисс... канд. психол. наук, 2003. [с.170].
11. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании, 2004. [с.39].
12. Климов Е.А. Психология профессионала: избр. психол. тр. / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии; Воронеж: МОДЭК, 2003. [с.456].