

ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОДЕРЖАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА

ТУР ЕКАТЕРИНА МИХАЙЛОВНА

*студентка 2 курса Московского финансово-промышленного университета
«Синергия», Москва, Россия*

Email: madam.dudina1991@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются проблемы воздействия стресс-факторов на современных руководителей и проводится исследование психологического содержания управленческого труда. Рассматриваются законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных отношений и группового поведения, которые влияют на содержание управленческого труда.

Ключевые слова: управленческий труд, современный руководитель, управленческие отношения, стиль управления руководителя.

RESEARCH OF THE PSYCHOLOGICAL CONTENT OF MANAGERIAL WORK

EKATERINA TUR

*2nd year student of the Moscow Financial and Industrial University "Synergy",
Moscow, Russia*

Email: madam.dudina1991@mail.ru

ABSTRACT

The article deals with the problems of the impact of stress factors on modern managers and studies the psychological content of managerial work. The laws that determine the dynamics of mental processes, interpersonal relationships and group behavior, which affect the content of managerial work, are considered.

Keywords: management work, modern manager, management relations, management style of the manager.

Управленческая деятельность требует профессионального здоровья и долголетия руководителя, так как характер управленческой работы дает возможность по праву отнести ее к тем видам работ, которые предъявляют повышенные требования к физическим и психоэмоциональным аспектам здоровья работников к физическим и психоэмоциональным аспектам здоровья работников.

Особенность психологического содержания управленческого труда состоит в том, его главная и более частая задача - это необходимость организовать деятельность других людей в направлении достижения общих целей, опираясь при этом основываясь на принцип иерархии.

Исследование психологического содержания управленческого труда содержатся в научных трудах Р. Акофф, Г.М. Андреевой, Р. Бейтлс, Р. Блейка, Д. Канемана, А.В. Карпова, Дж. Келли, Б. Керна, Ю. Куль, Б.Ф. Ломова, Ф. Лютенсона, Е.Б. Моргунова, Д. Моутона, Н.Н. Обозова, А.В. Петровского, Г. Саймона, Н.А. Скок, А. Тверски, Л. Фестингера, Ф. Фидлера, Е.А.Климова, П.А.Корчемного, И.Л.Лаптевой, К.К.Платонова, В.А.Голочека, А.Л.Журавлева, А.И.Китова, А.В.Филиппова, Ю. П. Зинченко, И. С. Бусыгиной, И. И. Широнина и др.

В профессиях, связанных с управленческим трудом, решение профессиональных задач требует одновременно творческой мыслительной деятельности и нервно-эмоционального напряжения

в условиях воздействия множества факторов риска.

Формирование высокого нервно-эмоционального напряжения хорошо объясняется информационной теорией эмоций, выдвинутой П.В. Симоновым. Согласно этой теории, одной потребности для возникновения эмоционального напряжения недостаточно, необходим еще и дефицит информации.

Постоянное воздействие стресс-факторов формирует различного рода неблагоприятные функциональные состояния, однако их последствия мало изучены. Одни авторы отмечают, что накопление нереализованных эмоций, дисгармония между психофизиологическими и трудовыми ритмами значительно повышают напряженность регуляторных механизмов ЦНС, а в последующем – формируют состояния напряжения или перенапряжения, особенно при сильных внешних раздражителях, носящих хронический характер. Другие авторы указывают на вероятность развития раннего и глубокого утомления, а при недостаточном восстановлении затраченных в процессе деятельности ресурсов – и переутомления.

Современный руководитель по мнению Р. Л. Кричевского должен обладать такими качествами как доминантность, уверенность в себе, самообладание, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость, креативность, или способность к творчеству, целенаправленность, стремление к

достижению цели, предприимчивость, готовность к обоснованному риску, решительность, готовность брать на себя ответственность, надежность в отношениях с подчиненными руководством и клиентами, общественник, умение работать с людьми, способность максимально использовать возможности сотрудников путем их правильной расстановки и мотивации.

Также следует отметить, что управленческая работа осуществляется через взаимодействие людей, поэтому лидер в своей деятельности должен учитывать законы, определяющие динамику психических процессов, межличностных отношений и группового поведения. Среди таких закономерностей можно выделить следующие. Закон неопределенности отклика.

Другая его формулировка - это закон зависимости восприятия людей, работающих в организации, от внешних воздействий от различия их психологических структур. Дело состоит в том, что разные люди, или же один человек в разное время могут по-разному реагировать на одни и те же воздействия.

Это может привести, а часто и приводит к непониманию потребностей субъектов управленческих отношений, их ожиданий, особенностей восприятия той или иной бизнес-ситуации и, как следствие, к использованию моделей взаимодействия, неадекватных ни тому, ни другому особенности психологических структур в целом или психического состояния

каждого из партнеров в конкретный момент, в частности.

Закон неадекватности изображения человека лицом. Его суть заключается в том, что ни один человек не может понять другого человека с такой степенью точности, которая была бы достаточной для принятия серьезных решений в отношении этого человека.

Это связано с повышенной сложностью природы и сущности человека, постоянно меняющегося в соответствии с законом возрастной асинхронности. Действительно, в различные времена собственной жизни даже взрослый, определенного календарного возраста, человек может принимать разные физиологические, интеллектуальные, эмоциональные, социальные, сексуальные, мотивационно-волевые решения. Кроме того, любой человек сознательно, либо неосознанно защищает себя от попыток разобратся в своих чертах, чтобы избежать опасности стать игрушкой в руках человека, склонного к манипулированию людьми.

Значимость имеет даже то, что зачастую человек сам себя недостаточно полно знает.

Следовательно, любой человек, какой бы он ни был, всегда что-либо скрывает про себя, что-либо ослабляет, что-либо усиливает, отрицает какую-то информацию о себе, что-либо заменяет, что-либо приписывает себе (фантазирует), что-то подчеркивает и т. д. Используя такие защитные приемы, он показывает себя людям не таким, какой он есть на самом деле, а

таким, каким он хотел бы, чтобы его видели.

Однако, любой человек как частный представитель объектов социальной реальности поддается познанию. И в настоящее время с успехом ведется разработка научных принципов подхода к человеку как к объекту познания.

Среди таких принципов можно отметить, в частности, принцип универсальности таланта («нет людей недееспособных, есть люди, не занятые своим делом»); принцип развития («способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и интеллектуальной и психологической подготовки»); принцип неисчерпаемости («ни одна оценка человека при жизни не может считаться окончательной»).

Закон неадекватной самооценки. Дело состоит в том, что человеческая психика представляет собой органическое единство, целостность двух компонентов - сознательного (логико-мыслящего) и бессознательного (эмоционально-чувственного, интуитивного) и эти компоненты (или части личности) связаны друг с другом в так же, как надводная и подводная части айсберга.

Закон разделения смысла управленческой информации. Любая управленческая информация (директивы, положения, приказы, инструкции, инструкции) имеет объективную тенденцию к изменению своего значения в процессе продвижения по иерархической лестнице управления. Искажение смысла информации прямо пропорционально количеству людей, через которых она прошла.

Закон самосохранения. Смысл его заключается в том, что ведущий мотив социального поведения субъекта управленческой деятельности - сохранение его личного социального статуса, личной состоятельности и самоуважения. Сущность и направленность моделей поведения в системе управленческой деятельности напрямую связаны с учетом или игнорированием этого обстоятельства.

Закон о компенсации. При высокой степени стимулов к этой работе или повышенных требованиях среды к человеку, отсутствие каких-нибудь способностей к успешной конкретной деятельности компенсируется другими способностями или навыками. Этот компенсаторный механизм зачастую работает бессознательно, и человек набирается опыта путем проб и ошибок. Но нужно учитывать, что этот закон почти не работает на довольно высоких уровнях сложности управленческой деятельности.

Важно заметить, что особенность управленческого труда состоит в том, что он непосредственно создает стимулы и влияет на мотивы сотрудников. Практика показывает, что любая форма трудового поведения человека находится в зависимости от внутренних и внешних факторов. Внутренние факторы определяются психологическими свойствами человека, то есть его мотивами. Внешние факторы – это внешние условия и обстоятельства, которые именуется стимулами.

Если обобщать вышесказанное, можно сделать вывод, что формирование внешних условий, то есть система стимулов, будет определять систему внутренних мотивов членов трудового коллектива организации.

И наоборот, влияя на формирование внутренней мотивации сотрудников, руководство также переменит систему внешней мотивации, то есть их восприятие конкретной ситуации, а значит, и отношение к работе, нововведениям и изменениям в организации.

Следующим, на наш взгляд, важным психологическим структурным элементом управленческой работы является стиль управления руководителя, представляющим собой устойчивую систему средств, методов и форм взаимодействия между руководителем и коллективом предприятия, направленную на выполнение миссии организации и определяемую объективными и субъективными факторами процесса управления.

Важность выбора эффективного стиля управления основана на роли руководителя в системе управления предприятием.

Решающая роль руководства связывается с наделением его властью, посредством которых он влияет на коллектив, а через нее на

характер и итоги работы предприятия. Грамотный руководитель отчетливо формулирует задачи, прогнозирует сбои, находит решение каждой конкретной ситуации, умеет использовать внутренние стимулы сотрудников к самостоятельным действиям. В то же время, выполняя служебные обязанности, он имеет конкретный стиль управления, который характеризуется субъективной и объективной составляющими. Объективные компоненты - это специфика сферы экономической системы, психологические характеристики исполнителей; уровень иерархии управления и иные.

Таким образом, особенность психологического содержания управленческого труда состоит в том, его главная и более частая задача - это необходимость организовать деятельность других людей в направлении достижения общих целей, опираясь при этом на принцип иерархии.

Управленческая работа осуществляется посредством взаимодействия людей, в связи с этим руководитель в своей работе должен принимать в учет законы, которые определяют динамику психических процессов, межличностных отношений и группового поведения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Казаков Ю. Н., Широин И. И. Акмеолого-психологические пути сохранения и оптимизации профессионального здоровья специалистов кадровой службы организации // Вестник Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2018. № 1, С. 9–24.
2. Симонов П.В. Эмоциональный мозг. М.: Наука, 1981. С.19-23

3. Колпастикова Г.В. Методы мотивации и стимулирования труда./В сб.: Управление экономической и социальной сферой: вопросы теории и практики. -М.: Издательство «Перспектива», 2019.
4. Понарина Н.Н. Современный человек перед проблемами глобализации // Историческая и социально-образовательная мысль. - 2010. - № 4. - С. 29-35.

REFERENCES

1. Kazakov Yu. N., Shironin I. I. Akmeologo-psychological ways of preserving and optimizing the professional health of specialists of the personnel service of the organization / / Bulletin of the Russian Academy of Public Service under the President of the Russian Federation. 2018. No. 1, pp. 9-24.
2. Simonov P. V. Emotional brain. Moscow: Nauka, 1981. pp. 19-23
3. Kolpastikova G. V. Methods of motivation and labor stimulation./ In the collection: Management of the economic and social sphere: questions of theory and practice. - Moscow: Perspektiva Publishing House, 2019.
4. Ponarina N. N. Sovremennyy chelovek pered problemami globalizatsii // Modern man before the problems of globalization. - 2010. - No. 4. - pp. 29-35.