

УДК 338.24:159.6
JEL classification: J08; J28

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/48>

О РОЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

©*Курбанова Н. Б.*, ORCID: 0000-0002-5647-581X, Ташкентский архитектурно-строительный институт, г. Ташкент, Узбекистан, kurbanova_nigora79@mail.ru

ON THE ROLE OF THE LEADER IN MANAGEMENT PSYCHOLOGY

©*Kurbanova N.*, ORCID: 0000-0002-5647-581X, Tashkent Institute of Architecture and Civil Engineering, Tashkent, Uzbekistan, kurbanova_nigora79@mail.ru

Аннотация. Рассмотрены проблемы и специфика использования психологических методов в управленческой деятельности. Проанализированы возможности применения психологических компетенций менеджеров для стимулирования труда и управления мотивацией сотрудников. Особое внимание уделяется анализу личности руководителя и его роли в снижении конфликтов в трудовом коллективе. В заключении дается вывод о необходимости повышения уровня психологического образования менеджеров.

Abstract. The problems and specificity of the use of psychological methods in management activities are considered. Analyzed the possibility of applying the psychological competencies of managers to stimulate labour and manage employee motivation. Special attention is paid to the analysis of the personality of the leader and his role in reducing conflicts in the workplace. In conclusion, the conclusion is made about the need to improve the level of psychological education of managers.

Ключевые слова: психологический климат, управление, менеджмент, конфликты в трудовых коллективах.

Keywords: psychological climate, management, management, conflicts in labor collectives.

На современном этапе развития общества в условиях социально-экономических изменений, социальных стрессов, растут требования, предъявляемые к профессиональным качествам личности. Однако осуществление эффективной профессиональной деятельности затрудняется при возрастании вероятности развития неблагоприятных психических состояний [1].

Психология управления это новая и быстро развивающаяся отрасль прикладной психологии. Истоки ее берут свое начало в начале XX в и она сразу же была направлена на изучение управленческих процессов и решение задач управленческой деятельности. В это же время появилась профессия менеджер [2].

Социальный заказ современного общества требует нахождения эффективных путей организации системы управления в организации [3]. Для того, чтобы удовлетворить запросы современного общества ученые стали проводить тщательный анализ социально-психологических сторон руководителей, их методы руководства, изучать служебный климат в коллективах.

Накопленный объем исследовательских материалов, помогают сделать практические выводы по эффективности проведения управленческих процессов и дать полезные

рекомендации специалистам в области менеджмента. Управление — это в первую очередь правильно использовать существующие инструменты в сфере управления. В психологии управления актуальна проблема отбора людей в организацию [4].

В психологии управления, объектом изучения становятся не просто отношения людей в коллективе, а отношения людей в организации и их ответственность перед законом [5]. Управленческая эффективность современного руководителя зависит не только от его навыков умело применять различные способы мотивации, а от его умения вести свой коллектив к поставленной цели [6].

Положительный психологический климат в коллективе очень важен каждому сотруднику, чем позитивнее окружающие его люди, тем легче и приятнее ему работается. Одно из важных качество людей, работающих в коллективах, на наш взгляд, это гуманное отношение к окружающим людям. Как известно, создание и поддержание позитивного психологического климата зависит от службы персонала. А они в свою очередь зависят от политики руководителя [6].

Важно найти профессию по душе, достичь в этом деле совершенства и гордиться плодами своей работы. Когда работнику на работе некомфортно, не стоит ждать от него высоких результатов. Если же в коллективе хорошие взаимоотношения, то тут процесс совершенствования сотрудников ускоряется, что способствует их профессиональному росту.

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе зависит от следующих показателей:

- социально-психологическая идентификация группы;
- особенности взаимоотношений в коллективе;
- психологическое настроение в коллективе.

В коллективе с позитивным социально-психологическим климатом сотрудники отличаются своим оптимизмом. Такой коллектив отличается возможностью карьерного роста и духовного развития и теплыми межличностными отношениями в коллективе. Ключевое место в создании психологического климата в коллективе играет руководитель. Если в коллективе неблагоприятный социальный или моральный климат, это способствует текучести кадров.

Руководитель должен уметь управлять своими эмоциями. Способность управлять собой поможет направить весь его потенциал на развитие компании, своей карьеры. Работая над собой, расширяя свои знания в области человеческих отношений, управленец сможет находить выходы из любых ситуаций, но и никогда в них не оказываться. Управляя своим подсознанием, руководитель развивает свою интуицию, которая служит хорошим помощником в принятии решений. Те руководители, которые используют демократический стиль поведения, добиваются высоких результатов. Работая над улучшением климата в коллективе, каждый менеджер окружает себя довольным персоналом, который работает сплоченно и на результат [6].

Одной из наиболее актуальных задач психологии управления является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка, сотрудников, так как это является важнейшим индикатором плодотворной работы организации, способствует большому диапазону практических умений, теоретических знаний и навыков работников [1].

Искусство руководителя особенно наглядно проявляется в умении мотивировать работников в принятии правильных решений, что в итоге может повысить интеллектуальный фундамент организации и удовлетворить потребность работника в самовыражении и в признании результатов своего труда. Каждый сотрудник имеет право не только на

обеспечение своего материального благополучия, но и на реализацию своих профессиональных знаний [3].

Итак, самым эффективным методом поддержания положительного психологического климата в трудовом коллективе является регулярная диагностика атмосферы в коллективе, которая поможет найти нарушения баланса в трудовом коллективе еще на ранней стадии конфликта и есть возможность его предотвратить.

Происходящие в настоящее время в обществе изменения заставляют руководителей по-новому подойти к оценке роли мышления в процессе принятия решений, так как только правильно мыслящий лидер может создать конкурентоспособную организацию в условиях быстро меняющихся рыночных и политических отношений [7-11].

Список литературы:

1. Ларина Т. А., Катещенко Е. А. Психология менеджмента // Записки Горного института. 2004. Т. 159. №. 1. С. 209-210.
2. Деркач А. А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. 2011. №. 3. С.8-18.
3. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. М.: Юнити-Дана, 2003.
4. Яковлев Б. П., Жукова В. Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. 2012. №. 2. С. 118.
5. Минаева Н. С. Актуальные проблемы теории и практики современной психологии. М.: Издательство Юрайт, 2018. 121 с.
6. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. М.: Издательство НОРМА. 2001. 528 с.
7. Kraut A. I. et al. The role of the manager: What's really important in different management jobs // Academy of Management Perspectives. 1989. V. 3. №. 4. P. 286-293.
8. Mone E. M., London M. Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers. Routledge, 2018.
9. Pate J., Scullion H. The flexpatriate psychological contract: A literature review and future research agenda //The International Journal of Human Resource Management. 2018. V. 29. №. 8. P. 1402-1425.
10. Verburg R. M., Nienaber A. M., Searle R. H., Weibel A., Den Hartog D. N., Rupp D. E. The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes // Group & organization management. 2018. V. 43. №. 2. P. 179-206.
11. Corder E., Ronnie L. The role of the psychological contract in the motivation of nurses // Leadership in Health Services. 2018. V. 31. №. 1. P. 62-76.

References:

1. Larina, T. A., & Kateschenko, E. A. (2004). Psikhologiya menedzhmenta [Psychology of management]. *Journal of Mining Institute*, 159(1). 209-210.
2. Derkach, A. A. (2011). Value of the organizational environment in formation of the person of the professional. *Acmeology*, (3). 8-18.
3. Grekhem, X. T., & Bennett, R. (2003). *Upravlenie chelovecheskimi resursami*. Moscow: Yuniti-Dana.

4. Jakovlev, B. P., & Zhukova, V. F. (2012). Management of innovative processes in an education system: competence and potential of the head. *Modern problems of science and education*, (2). 118.
5. Minaeva, N. S. (2018). Aktual'nye problemy teorii i praktiki sovremennoi psikhologii. Moscow: Izdatel'stvo Yurait, 121.
6. Knorring, V. I. (2001). Teoriya, praktika i iskusstvo upravleniya. M.: Izdatel'stvo NORMA. 528.
7. Kraut, A. I., Pedigo, P. R., McKenna, D. D., & Dunnette, M. D. (1989). The role of the manager: What's really important in different management jobs. *Academy of Management Perspectives*, 3(4), 286-293.
8. Mone, E. M., & London, M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
9. Pate, J., & Scullion, H. (2018). The flexpatriate psychological contract: A literature review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(8), 1402-1425.
10. Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, 43(2), 179-206.
11. Corder, E., & Ronnie, L. (2018). The role of the psychological contract in the motivation of nurses. *Leadership in Health Services*, 31(1), 62-76.

Работа поступила
в редакцию 07.02.2019 г.

Принята к публикации
11.02.2019 г.

Ссылка для цитирования:

Курбанова Н. Б. О роли руководителя в психологии управления // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №3. С. 383-386. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/48>.

Cite as (APA):

Kurbanova, N. (2019). On the role of the leader in management psychology. *Bulletin of Science and Practice*, 5(3), 383-386. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/48>. (in Russian).