

УДК 005.32

*Краснова Е.А.
Студент 2 курса
Владимирский государственный университет
Россия, Владимир*

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация: Статья посвящена исследованию основных компонентов психологии управления, методам и механизмам реализации успешной управленческой деятельности с учётом психологических аспектов трудовой деятельности.

Ключевые слова: психология менеджмента, управленческая деятельность, социально-психологический климат, воздействие, эмоциональный капитал.

*Krasnova, E. A.
2nd year student
Vladimir state University
Russia, Vladimir*

THE ROLE OF PSYCHOLOGY IN MANAGEMENT

Summary: The article is devoted to the study of the main components of management psychology, methods and mechanisms for the implementation of successful management activities, taking into account the psychological aspects of work.

Key words: psychology of management, management activity, socio-psychological climate, impact, emotional capital.

Основным руслом функционирования управленческой деятельности является производство и товарообмен, удовлетворение интересов потребителя. Психология менеджмента, т.е. психология управления включает в себя две дисциплины-психологию и теорию управления¹. Именно деятельность руководителя является определяющим звеном функционирования организации. Основной задачей психологии управления является анализ и использование психологических особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы как самого руководителя, так и работников организации, управляемых им.

Психология управления является неотъемлемой частью социальной психологии, которая регулирует межличностные отношения. В целом они образуют основную сферу жизнедеятельности людей. В психологии менеджмента и отдельный работник, и социальная группа, и коллектив рассматриваются непосредственно в контексте организации, членами которой они являются, т.к. без неё анализ в плане управления оказывается недостаточным, неполным².

Психологическая система жизнедеятельности, по мнению психолога в области труда В.Д. Шадрикова, представляет собой совокупность целей, мотивов, а также информацию, принятие решений, и отдельный аспект, включающий в себя профессиональные качества личности.

В психологии управления есть несколько методов для создания благоприятного климата труда, а именно такие методы как: обеспечение психологической совместимости (т.е. создание баланса между личностями, имеющими разные типы темперамента); соблюдение служебного этикета, субординации, норм служебного поведения; рациональная

¹ Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов-М.: Гардарики, 1999. — 21 с.

² Морозов, А.В. Управленческая психология / А.В. Морозов— М.: Фонд «Мир», 2008. — 288 с.

укомплектованность штата, т.е. недопущение недостатка или избытка сотрудников, т.к. появляется риск социальной напряженности или несправедливого разделения обязанностей, и как следствие, неравномерной трудовой нагрузки.

Существует ещё один психический компонент трудовой деятельности-эстетический уровень условий труда³. Компонент включает в себя комфортное освещение, дизайнерские решения, достаточное оборудование и так далее. Например, психологами доказано влияние цвета рабочего места на состояние работника., тем самым на уровень его работоспособности Т.е. существуют цвета, которые способны повышать работоспособность, снижать утомление, печаль (сочетание красного и сине-зеленого цветов стимулирует общую работоспособность, желтый с оранжевым снимают умственное утомление), а так же есть цвета, которые вместо улучшения эмоционального состояния могут «подарить» работнику тоску (темно-синий, фиолетовый) повышенные эмоциональные реакции, раздражительность (красный) и так далее.

Одним из способов создания благоприятной рабочей обстановки является фасилитация, т.е. проведение собраний для обсуждения идей и мыслей относительно производства, коллектива, насущных проблем⁴.

Так же нельзя не упомянуть такое понятие, как «эмоциональный капитал». Эмоциональный капитал для внешних потребителей включает в себя марку продукции, её специфику. Для внутренних потребителей, т.е. для сотрудников организации, эмоциональный капитал представляет собой такие аспекты, как: видение, миссия, ценности, цели, культура и пр. Для сотрудников такой капитал складывается в процессе профессиональных

³ Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачёв— М.: Аспект-Пресс, 1998. — 45 с.

⁴ Аверченко, Л.К., Залесов, Г.М., Мокшанцев, Р.И., Николаенко В.М. Психология управления. / Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Николаенко В.М. — Новосибирск: Сибир-ское соглашение; М.: ИНФРА - М, 2000. — 89 с.

тренингов, внутренних совещаний, т.е. фасилитации и других форм коммуникации, а также продвижении по карьерной лестнице.

Почему эмоциональный капитал играет важную роль в управленческой деятельности? Эмоциональный капитал является полноценным фактором производства и обосновывается это несколькими причинами: эмоциональная характеристика менеджера способна влиять на производительность труда — чем выше его моральный образ, тем выше производительность труда, а так же, с точки зрения психологии, сотрудники организации копируют энтузиазм лидеров точно так же, как они копируют и многие другие качества своих менеджеров, менеджер должен развивать и поднимать корпоративный дух; эмоциональный климат и моральный дух коллектива так же способны влиять на мотивацию сотрудников, тем самым на повышение уровня эффективности их трудовой деятельности; а так же реакции внешних потребителей — их эмоциональный отклик, оценка качества товаров⁵.

Недостаток коммуникативных навыков и знаний в сфере психологии управления у менеджера может привести к давлению на сотрудников, демонстрации власти и чрезмерное её использование, уклонение от своих обязанностей. Таким образом, успешному менеджеру необходимо обладать коммуникативными навыками, социальной ответственностью, гибкостью и оптимизмом.

Несомненно, менеджмент находится в постоянном развитии, поэтому для достижения тех или иных целей необходимо находится в постоянном обучении, развитии, а также будучи менеджером, осуществлять профессиональную переподготовку сотрудников, чтобы

⁵ Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Майкл Армстронг.- М. : Инфра-М, 2002 - 276 с.

каждый работник повышал уровень своих знаний и навыков, тем самым увеличивая уровень работоспособности.

Библиографический список литературы

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Майкл Армстронг.- М. : Инфра-М, 2002 - 327 с.
2. Карпов, А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов-М.: Гардарики, 1999. — 584 с.
3. Морозов, А.В. Управленческая психология / А.В. Морозов— М.: Фонд «Мир», 2008. — 288 с.
4. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации / В.П. Пугачёв— М.: Аспект-Пресс, 1998. — 279 с.
5. Аверченко, Л.К., Залесов, Г.М., Мокшанцев, Р.И., Николаенко В.М. Психология управления. / Л.К. Аверченко, Г.М. Залесов, Николаенко В.М. — Новосибирск: Сибир-ское соглашение; М.: ИНФРА - М, 2000. — 150 с.