

Яфаркина К.Е.**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

«Изучив людей, управляют лучше, нежели изучив книги»

Франсуа Фенелон

Сегодня прослеживается стремление органов государственной и муниципальной исполнительной власти к социальному партнерству власти и граждан — им, как никогда ранее, необходим сильный постоянно действующий общественный инструмент для коренного улучшения качества своей работы. На современном этапе развития общества, воспитание молодежи заключается не столько в прослушивании лекционных материалов, а в том, чтобы студент мог уже сегодня, сейчас быть готовым к вхождению в управленческий процесс и иметь минимальный навык практической деятельности.

Непосредственно погрузившись в сферу своей будущей профессиональной деятельности и будучи помощниками Членов Совета Федерации и Депутатов Государственной Думы, общественными помощниками Глав Управ районов г. Москвы, студенты-члены Клуба получают необходимые им управленческие навыки, пополняют свой понятийный аппарат — применяют полученные в аудитории Финансового университета при Правительстве РФ теоретические знания на практике.

В рамках деятельности практико-ориентированного студенческого клуба «Самоуправление вне границ» ребята изучают действующее законодательство РФ и принимают участие в живых дискуссиях с действующими представителями власти, для изучения опыта и дальнейшего использования его для участия в выборах в Советы Депутатов.

Задача мероприятий, проводимых членами Клуба, — развитие чувства ответственности за принятые управленческие решения и способности к самоорганизации и саморазвитию. А также акцентировать у студентов

чувства ответственности к родному городу, из которого они приехали, где зародилось их гражданское самосознание и мысль о том, что любовь к огромной родной стране начинается с любви к малой родине-городу.

Деятельность практико-ориентированного студенческого Клуба «Самоуправление вне границ» направлена на повышение уровня политической и правовой культуры студентов, самообразование и самовоспитание определенных Уставом принципов и убеждений.

В настоящее время в осуществлении управленческого процесса и воздействия занимает психология, позволяющая максимально эффективно осуществлять взаимодействие между руководителем и подчиненными, организовывать работу так, чтобы сотрудники были максимально удовлетворены не только вознаграждением за труд, но и получали удовольствие от самого процесса трудовой деятельности, в независимости от того, будь это большой по численности рабочий коллектив, аппарат государственных и муниципальных служащих или же, предположим, студенческий клуб [7].

Актуальность обусловлена тем, что общество как большая социальная система нуждается в управлении и является результатом его функционирования. Со временем процессы управления изменяются, становятся все более организованными, дифференцированными в отношении его задач и целей. Управление считается одновременно древнейшим искусством и новейшей наукой. Как наука, управление представляет собой постоянно накапливающуюся совокупность знаний и методов их получения.

Управление в обществе всегда подразумевает взаимодействие определённого количества людей. Небольшая организованная группа или крупное социальное об-

разование — это своего рода вселенная, на жизнь которой влияет бесконечное число факторов, — начиная с нюансов рабочего процесса и заканчивая сложнейшими переплетениями человеческих отношений. Быть руководителем значит направлять, организовывать, контролировать, корректировать жизнь этой «вселенной». И на помощь ему приходит психология как одна из универсальных космических законов человеческого бытия.

Итак, в задачи любого руководителя организации входит не только постоянное повышение уровня эффективности деятельности компании, но и всяческая поддержка рабочего персонала и создание благоприятных условий для его труда. Любой работник — это отдельная личность, имеющая свою мотивацию и взгляды на мир [10].

Управление насквозь пронизано психологическим содержанием, т.к. главным действующим лицом его является человек со своими способностями, интеллектом, мотивацией, личностными и другими особенностями. Как сложное системное образование, управление связано со многими переменными, в том числе и психологическими.

Психология управления имеет свой, только ей присущий предмет исследований — она изучает закономерности организации управленческого процесса и возникающие во время этого процесса отношения между людьми, определяет методологические основы, соответствующие специфике объекта исследований, разрабатывает систему и методы активного воздействия на объект управления и определяет способы предвидения и прогнозирования изучаемых процессов.

Описание психологических явлений и приведение их в систему, раскрытие закономерностей и определение причинных связей между ними для разработки практических выводов и рекомендаций — вот основная задача психологии управления как науки. Кроме того, психология как наука анализирует психологические условия и особенности управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления.

Управление как социальный процесс, имеющий дело с живыми людьми, не всегда развивается по инструкциям и формулярам. Помимо формальных взаимоотношений, в

любой организации существует сложная система неформальных связей, зависимостей и межличностных отношений. Все эти обстоятельства порождает необходимость психологической подготовки управленца.

должен знать, как вести себя с исполнителями, корректировать своё поведение в зависимости от их состояния, уметь выявить сильные стороны исполнителей и заметить их недостатки с целью наиболее эффективного распределения кадров. Его обязанность — создать сильный сплоченный коллектив, в котором каждый его член занимает своё место, в котором сведены к минимуму возможности возникновения конфликтных ситуаций, который способен слаженно и эффективно работать.

Управленец должен изучить и использовать те факторы окружающей среды, которые оказывают благоприятное влияние на исполнителей и повышение эффективности работы коллектива. Выполняя воспитательную функцию, руководитель должен активизировать, развивать в исполнителях те их личностные качества, которые способствуют более плодотворной работе отдельного исполнителя и коллектива в целом.

Под влиянием личностных факторов зачастую происходит неконтролируемое перераспределение функций руководства, прав и должностных обязанностей, ответственности. Реальные функции того или иного должностного лица могут существенно отличаться от предусмотренных должностными инструкциями. Вот почему меры по рационализации управленческой деятельности не всегда приводят к успеху, поскольку не учитываются индивидуальные особенности работников, психологические аспекты их отношений к порученному делу и к самим себе. Изучить и учесть эти проблемы в управленческой деятельности позволяет психология управления [9].

Самое лучшее доказательство того, что руководитель организации отлично справляется с возложенными на него обязанностями — это наличие у каждого работника позитивного отношения к своей работе и желания являться на службу ежедневно с целью трудиться на благо организации. Достичь этого можно посредством стимулирования рабочего процесса. Это значит, что руководство должно научиться формировать

мотивы в профессиональной деятельности сотрудников. Это определяется некоторыми факторами:

- комфортные условия для работы;
- наличие перспектив в карьере работника;
- хорошие взаимоотношения в коллективе;
- приемлемая заработная плата;
- возможности развития — как профессионального, так и личностного [6].

Чтобы провести анализ и диагностику потребностей в каждом из перечисленных пунктов, необходимо знать психологию мотивации каждого члена трудового коллектива. Кроме этого, для проверки существующего уровня мотивов профессиональной деятельности специалисты предлагают воспользоваться тестовыми методиками и опросниками.

Взаимодействие между этими потребностями и мотивами поведения исследовал знаменитый американский психолог Абрахам Маслоу. Он разработал иерархию потребностей человека, которую условно можно разделить на 5 ступеней:

1. Физические потребности — в пище, еде, воде, одежде и пр. Они необходимы для выживания человека.
2. Потребности в безопасности, защищенности и уверенности в будущем. Реализуются в нужде человека сохранить чувство защиты от окружающего мира с помощью хорошего здоровья и стабильного материального положения.
3. Социальные потребности — в признании и причастности к какой-либо социальной группе или общности. Выражается в потребности быть необходимым, чувствовать привязанность и поддержку.
4. Потребность в уважении — проявляется в желании быть уважаемым человеком, слышать похвалу за свои достижения во всех сферах жизни.
5. Потребность в самовыражении — желание самореализовываться, самосовершенствоваться, реализовать свой внутренний потенциал и творческие способности.

На этих потребностях основана вся психология управления [8].

Психология управления персоналом дает руководству той или иной организации воз-

можность наглядно увидеть то, какой должна быть мотивация рабочего коллектива предприятия.

В первую очередь нужно запомнить, что каждый член трудового коллектива ориентирован на удовлетворение своих определенных потребностей. Кто-то работает для обеспечения финансового положения своей семьи, кто-то приходит на работу для карьерного роста, а кто-то просто любит размеренный образ жизни, и трудовая деятельность является для него обычным делом.

Итак, можно сделать вывод о том, что психологическая подготовка имеет особое место в управленческой деятельности. Изучению психологии и применению этих знаний на практике следует уделить особое внимание при обучении, переподготовке или повышении квалификации управленцев.

Знание психологических особенностей людей, всесторонний учет психологического содержания управленческой деятельности, стимулирование членов трудового коллектива в процессе совместной деятельности, создание в организации здорового социально-психологического климата — эти и другие проблемы находятся в центре внимания психологии управления.

Литература:

1. Адамская Л.В. Местное самоуправление как ресурс формирования активной жизненной позиции молодежи // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2013. № 7. С. 115.
2. Абдурагимов А.А., Адамская Л.В. Содержание управленческого труда // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного и муниципального управления: сборник научных статей, подготовленный в рамках III международной научно-практической конференции / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. М., 2016. С. 4–6.
3. Вепринцев М.В., Адамская Л.В. Мотивация как основная функция управления // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного и муниципального управления: сборник научных статей, подготовленный в рамках III международной научно-практической конференции / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. М., 2016. С. 79–81.
4. Лескова И.В. Культура и процесс идентификации личности // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2008. № 2 (58). С. 19–23.

5. Магомедов А.А., Бугрова В.Р., Фехтел Е.В. О понятии уголовной политики // Образование. Наука. Научные кадры. 2016. № 4. С. 45–48.
6. Мальхина Р.В., Гайдукова И.Б. Гуманитарная составляющая в системе подготовки муниципального служащего // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 2 (5). С. 171–175.
7. Психология управления [Электронный ресурс]. URL: <http://www.classs.ru/> (дата обращения 03.04.2017).
8. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://kak-bog.ru/> (дата обращения 03.04.2017).
9. Психология управления: ее структура, методы, задачи [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/> (дата обращения 03.04.2017).
10. Психология эффективного управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/> (дата обращения 03.04.2017).
11. Теоретические основы психологии управления [Электронный ресурс]. URL: <http://psychosearch.ru/> (дата обращения 03.04.2017).
12. Фехтел Е.В. Теоретические проблемы анализа социального партнерства в реализации социальных программ // Вестник социальной работы. 2013. № 1. С. 139–148.
13. Яфаркина К.Е. Управленческая культура руководителя: современный тип руководителя // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 2 (7). С. 74–76.