

## Психологические науки

УДК 159.9

# ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<sup>11</sup>

*Д.Ш. Астанов*, Бухарский государственный университет (Бухара, Узбекистан).

**Аннотация.** Анализируются различные подходы к определению составляющих управленческой деятельности. Обосновывается влияние психофизиологических и организационных характеристик на эффективность работы руководителя. Предлагается авторская модель эффективного менеджера.

**Ключевые слова:** управление, психология управления, менеджер, модель, эффективность, детерминанты, работоспособность, корпоративная культура, лидерство, принятие решения.

## PSYCHOPHYSIOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL DETERMINANTS OF EFFECTIVE MANAGEMENT ACTIVITY

*D.S. Astanov*, Bukhara state University (Bukhara, Uzbekistan).

**Abstract.** Different approaches to the definition of the components of management activity are analyzed. The author considers

---

<sup>11</sup> Статью представил М.М. Бафаев (Бухара, Узбекистан). Рецензент: кандидат психологических наук Л.Ф. Чупров (Черногорск, Россия).

the influence of individual and psychological characteristics of manager on the efficiency of the his performance. The author presents a model of effective manager.

**Keywords:** management, management psychology, manager, model, efficiency, determinants, performance, corporate culture, leadership, decision-making.

Исследование психологических основ управленческой деятельности является актуальным для различных сфер современной человеческой жизнедеятельности [1; 3; 6]. Однако единого мнения о детерминантах эффективной управленческой деятельности до сих пор нет.

В предыдущей статье рассматривались индивидуально-психологические характеристики, обуславливающие эффективность в работе менеджера. Далее будут рассмотрены психофизиологические и организационные детерминанты данной деятельности и предложена модель эффективного менеджера.

К индивидуально-психологическим характеристикам эффективного менеджера следует добавить систему сложившихся (актуальных) и перспективных (потенциальных) самоидентификаций, которая ни в одной из работ по этой теме не встречается. Это дополнение является следствием сложившейся в России социально нестабильной ситуации, характеризующейся неопределенностью, непредсказуемостью изменений, ослаблением доверия между людьми. И современным менеджерам, как и остальным гражданам, приходится приспосабливаться к этим изменениям, определять свое место, свои позиции в системе человеческих и производственных отношений. И как результат этого встает вопрос идентичности. В контексте построения модели эффективного менеджера следует анализировать именно социальную самоидентичность (самоопределение в терминах отнесения себя к определенной социальной группе), или образ социального Я [6; 8].

Остановимся теперь на кратком обосновании выбора показателя работоспособности в качестве психофизиологической детерминанты эффективности управленческой деятельности. Работоспособность является интегральным показателем функционального состояния организма человека, его изменений и в конечном итоге служит главным «индикатором» общего уровня профессионального здоровья работника. Следует

подчеркнуть, что анализ полученных результатов в ходе данного эмпирического исследования работоспособности будет базироваться в основном на теоретических взглядах Н.И. Наенко, работающей в рамках деятельностного подхода. В центре ее теории находится понятие «психическая напряженность» - это интегральное психическое образование, возникающее при выполнении деятельности в сложных или значимых для человека условиях с целью ориентации в них. Основными факторами, вызывающими психическую напряженность в трудовой деятельности, являются перегруженность работой (качественная и количественная), организационные перемены, а точнее их субъективное восприятие. Психическая напряженность возникает при выполнении деятельности и существенно влияет на ее продуктивность и эффективность, а характер этого влияния определяется особенностями ситуации и личности [7]. Следовательно, условием успешного выполнения управленческой деятельности является оптимальное функциональное состояние менеджера, зависящее, в частности, от внешних оргусловий. Таким образом, следует сделать вывод о том, что работоспособность является ведущей психофизиологической характеристикой субъекта деятельности (в частности, менеджера), которая, с одной стороны, подвержена влиянию индивидуальных характеристик человека и внешних условий, а с другой стороны, являясь обобщенной психофизиологической характеристикой менеджера, детерминирует продуктивность и качество его деятельности, и, как следствие, обуславливает ее общую эффективность. Это положение приобретает наибольшую актуальность в современных рыночных условиях, характеризующихся стрессогенностью, динамичностью, повышением интенсивности трудовой деятельности.

Подытоживая, можно сказать, что для успешного развития организации в современных российских условиях нужны менеджеры, которые свободно принимают решения и берут на себя ответственность, проявляют качества лидера, включая природный талант к мотивации и убеждению своего окружения, и обладают способностью справиться с нарастающим напряжением и конфликтами, когда это необходимо или неизбежно. Такие менеджеры лучше приспособлены к работе с «командой», более производительны, обладают высокой работоспособностью, ориентированы на результат, приносят больше пользы организации. Здесь

необходимо подчеркнуть, что такая характеристика индивидуально-психологических и психофизиологических особенностей менеджмента свойственна для организаций с деловой культурой, функционирующих в ситуации рыночной конкуренции, поскольку в иных условиях востребованными могут быть другие качества управленца.

Переходя, таким образом, к анализу второй группы детерминант (организационные характеристики предприятия), оказывающих решающее влияние на эффективность менеджера целесообразно остановиться на таких организационных характеристиках предприятия, как корпоративная культура, принятая модель организационного поведения и система методов корпоративного обучения.

Корпоративная культура предприятия является мощным методом управления, системно влияющим на поведение персонала [1; 4]. Соответствие ценностям организации - судьба (реже - личный выбор) сотрудника. Пропаганда адекватных ценностей внутри коллектива - задача и обязанность руководителя компании, ведь именно он, в основном, задает корпоративную культуру организации. Основной задачей менеджера, желающего сознательно формировать и практически использовать корпоративную культуру, - четкая формулировка основных ценностей компании и понимание ее места в окружающей среде. Именно поэтому корпоративная культура является важнейшим фактором, влияющим как на позиционирование организации во внешней среде, так и на модели поведения ее сотрудников и, в частности, детерминирующая те характеристики, личностные особенности менеджера, которые позволяют его управленческой деятельности быть эффективной. В отличие от других факторов, корпоративная культура есть всегда. И действует этот фактор часто скрыто, а влияет сильно. Поэтому менеджеру важно понять, в контексте какой корпоративной культуры он действует, проводить анализ ситуации, принимать решения, чтобы по необходимости пересмотреть свою стратегию.

Что касается такой характеристики предприятия, как принятая модель организационного поведения, то в общем виде она отражает поведение работников, вовлеченных в определенные производственные процессы, которые, с одной стороны, направляются усилиями руководителей всех звеньев управления, а с другой - реализуются в поведении участников этого

процесса [2]. Следовательно, организационное поведение проявляется в определенной социокультурной среде фирмы. Эта среда объективно задает те или иные способы поведения руководителей и подчиненных им сотрудников, которое может быть позитивным (эффективным), направленным на развитие организации, и негативным, разрушающим ее [9]. Третьей составляющей организационной детерминанты эффективности деятельности менеджера является система методов корпоративного обучения. Это объясняется, прежде всего, тем, что важнейшей составляющей образа менеджера является его квалификационные показатели, профессиональные знания, умения и навыки, которые непосредственно воплощаются при выполнении основных управленческих функций. Знания и накопленный корпоративный опыт - важные ресурсы, которые увеличивают «стоимость» компании в целом. С другой стороны, те методы корпоративного обучения, которые применяет конкретная компания, безусловно, оказывают влияние и на особенности кадровой политики, на общий профессионализм и на уровень эффективности деятельности сотрудников, что особо важно для менеджмента компании.

Таким образом, в качестве основных детерминант, оказывающих решающее влияние на оценку эффективности субъекта управленческой деятельности являются три группы показателей, имеющих структурное строение, и взаимосвязь между собой:

1. Группа индивидуально-психологических детерминант, которая включает в себя:

- Лидерство как личностное качество;
- Система социальных самоидентификаций;
- Характеристики процесса принятия решения: открытость и ответственность.

2. Группа психофизиологических детерминант:

- Работоспособность как одна из ведущих психофизиологических характеристик менеджера.

3. Группа организационных детерминант, имеющая в своем составе:

- Корпоративная культура как системный метод управления;
- Принятая модель организационного поведения как система работы с персоналом;
- Система методов корпоративного обучения.

Следует подчеркнуть, что выделенные группы параметров оказывают решающее влияние не только на общую эффективность управленческой деятельности, но и друг на друга: характеристики организации детерминируют востребованность тех или иных индивидуально-психологических и психофизиологических особенностей менеджеров, с другой стороны, указанные особенности менеджеров формируют определенную организационную среду предприятия.

### Литература:

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика // Expert Systems. 2013. Т. 30. №. 4. С. 294-305.
2. Бушуев С.Д., Харитонов Д.А. Ценностный подход в управлении развитием сложных систем // Управління розвитком складних систем. 2010. №1. С. 32-41.
3. Гиззатулина Р.Р. Управление ресурсным потенциалом Тюменской области // Наука. Мысль. 2015. №8. С. 48-52.
4. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. М., 2002. 348 с.
5. Костригин А.А. Образ дошкольника-выпускника как ценностная основа управления дошкольным образовательным учреждением // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2015. № 4. С. 87-97.
6. Костригин А.А. Ценности заведующих как психологическая основа управления дошкольным образовательным учреждением // Психология, социология и педагогика. 2014. № 11 (38). С. 117-123.
7. Наенко Н.И. Психическая напряженность. М.: МГУ, 1976. 435 с.
8. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. 298 с.
9. Хусяинов Т.М. Негативное влияние занятости в сети интернет на семейные отношения // Социокультурные корни насилия в современном обществе: Материалы международной конференции. Под общей редакцией З.Х. Саралиевой. 2013. С. 483-485.

### References:

1. Bazarov T.Ju. Psihologija upravljenja personalom. Teorija i praktika // Expert Systems. 2013. T. 30. № 4. S. 294-305.
2. Bushuev S.D., Haritonov D.A. Cennostnyj podhod v upravlenii razvitijem slozhnyh sistem // Upravlinnija rozvitkom skladnih sistem. 2010. №1. S. 32-41.
3. Gizzatulina R.R. Upravlenie resursnym potencialom Tjumenskoj oblasti // Nauka. Mysl'. 2015. №8. S. 48-52.
4. Daft R. Organizacii. Uchebnik dlja psihologov i jekonomistov. M., 2002. 348 s.
5. Kostrigin A.A. Obraz doshkol'nika-vypusknika kak cennostnaja osnova upravljenja doshkol'nym obrazovatel'nym uchrezhdeniem // Vestnik po pedagogike i psihologii Juzhnoj Sibiri. 2015. № 4. S. 87-97.
6. Kostrigin A.A. Cennosti zavedujushhih kak psihologicheskaja osnova upravljenja doshkol'nym obrazovatel'nym uchrezhdeniem // Psihologija, sociologija i pedagogika. 2014. № 11 (38). S. 117-123.
7. Naenko N.I. Psihicheskaja naprjazhennost'. M.: MGU, 1976. 435 s.
8. Pochebut L. G., Chiker V. A. Organizacionnaja social'naja psihologija. SPb.: Izd-vo «Rech'», 2002. 298 s.
9. Husjainov T.M. Negativnoe vlijanie zanjatosti v seti internet na semejnye otnoshenija // Sociokul'turnye korni nasilija v sovremennom obshhestve: Materialy mezhdunarodnoj konferencii. Pod obshhej redakciej Z.H. Saralievoy. 2013. S. 483-485.



### **Сведения об авторе:**



Джасур Шапирджанович **Астанов**, преподаватель кафедры психологии, Бухарский государственный университет (Бухара, Узбекистан).