

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА КОЛЛЕКТИВЕ В
ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ**

Тешаев С.С.

ТГПУ имени Низоми
Кафедра общей психологии
преподаватель

А. Л. Асатов

Студент НУУ имени М.Улугбека
Факультет «Общественных наук»
Юриспруденция: Бизнес право

АННОТАЦИЯ

Тема, отраженная в государстве, посвящена изучению командных ценностей женщин-менеджеров и управления коллективами и отношениях между лидерами и сотрудниками, методы коллективного управления и анализ методов управления коллективами женщин-менеджеров по сравнению с руководителями-мужчинами.

Ключевые слова: установка лидера, установление контакта, обсуждение вопроса, поиск решения, принятие решения, конкуренция, уступка, компромисс, уклонение от обсуждения вопроса, сотрудничество.

Сегодня социально-психологическая среда в коллективе играет важную роль в повышении эффективности работы сотрудников под руководством женщин, работающих в руководящем коллективе.

По мере продвижения лидера к желаемой цели эффективная команда выступает в роли образцового управленческого субъекта, знание ее характеристик открывает новые возможности.

Лидер, овладевший этими характеристиками, сможет применить модель, типичную для продвинутой команды, к конкретной команде. Данное мероприятие можно провести в следующем порядке:

1. Определение исходного состояния группы и факторов, влияющих на ее эффективную работу.
2. Рассмотреть, какой фактор отрицательно влияет на эффективность
3. Решить, какие мероприятия реализовать, чтобы деятельность группы была более эффективной.

Что касается данного вопроса, И.И.Махмудов постарался комплексно подойти к данной проблеме и добился в этом отношении определенных успехов. По его словам, он узнал, что руководители-мужчины сосредотачиваются на задачах, связанных с производственными проблемами, а руководители-женщины больше внимания уделяют социально-психологическим аспектам работы коллектива, улучшению психологической среды. По этой же причине естественно, что между лидерами-мужчинами и женщинами существует гендерная психологическая разница, но нет гендерной разницы в плане

выполнения задач, стоящих перед коллективом, и достижения целей. Автор утверждает, что коренная причина любого лидерского успеха определяется факторами, не имеющими гендерной специфики. В частности, интеллект, ценности, личностные качества, уровень образования, опыт работы в сфере управления обеспечивают эффективность управления. В. Каримова исследует особенности деятельности женщин-руководителей среднего звена и к таким особенностям относит: - женщина-руководитель помимо непосредственного руководства в своей работе учитывает мнение своих сотрудников; - женщина-руководитель, прежде всего, больше внимания уделяет межличностным отношениям между людьми в руководимом ею коллективе; - женщина-руководитель при принятии решения следует за одобрением не менее 2-3 человек, а затем принимает окончательное решение; - женщина-лидер считает рабочие интересы и семейные интересы почти одинаково важными; - его указания сотрудникам более конструктивны, он работает в компромиссе с проявляющими инициативу сотрудниками;¹

Женский стиль управления более спокойный, уравновешенный и мягкий. Упорство в работе, терпение и умение доводить дела до конца помогут женщине-ведущему добиться успеха. Если компанией руководит женщина, обычно предполагается, что развитие будет последовательным.

Ответственность и внимание даже к мелочам выходят на первый план. Активность женщин в структурах принятия решений обеспечивает социальную направленность политики.

Психологический анализ факторов, препятствующих эффективной работе команды. Английские специалисты по менеджменту М. Вудкок и Д.Фрэнсис определили факторы, которые мешают командам работать эффективно.

1. Негодность лидера. Лидерство, несомненно, является наиболее важным фактором, определяющим качество команды. Не у всех есть организаторские способности. Установлено, что эта способность встречается в несколько десятков раз реже, чем музыкальные или математические способности. Сегодня у психологов есть несколько способов оценить управленческие способности менеджеров. Однако команда всегда берет на себя ответственность, приглашая организаторов-экспертов по договору.

2. Неквалифицированные сотрудники. Эффективная команда должна стать сбалансированным и целостным ансамблем, где каждый выполняет свою роль и каждый решает общую задачу: Поэтому нам всегда нужен коллектив, способный эффективно работать вместе.

3. Плохая микросреда. Команда состоит из людей с разными ценностями и чувствами. Лояльность к команде – один из признаков нормальной атмосферы в коллективе. Высокий уровень взаимной поддержки также является естественным состоянием эффективной команды. Недоверие и подозрительность людей друг к другу разрушает сообщество и вызывает ухудшение микросреды.

4. Неправильные цели. Если нет четкого видения общей цели, то отдельные члены команды не могут внести свой вклад в общую работу. Эти цели разрабатывались для

¹ Махмудов И. Психология управления. - Т.: ООО «ЮНАКСПРИНТ», 2006. - С. 23-24.

некоторых групп в виде отдельных принципов, правил и даже лозунгов, а затем постоянно и умело доносились до сознания и эмоций всех работников. В современной динамичной среде цели, возможно, придется изменить в новых обстоятельствах. Команда, которая смотрит вперед и согласовывает свои цели, обычно добивается успеха.

5. Неудовлетворительные результаты работы. Иногда хорошая микросреда, высокая квалификация сотрудников и прочее могут не дать хороших результатов. В этом случае может наблюдаться недостаток целеустремленности, отсутствие желания сотрудников продвигаться на более высокий уровень, отсутствие соответствующих стимулов.

6. Неэффективность методов подготовки и принятия решений. В таких ситуациях «коллективный» интеллект – «мозговой штурм» (мозговой штурм, ярмарка идей и т.п.) помогает повысить эффективность этих методов.

7. Закрытие и конфронтация. Если в коллективе нет свободы мнений, то будет создана нездоровая среда. Члены команды должны выражать свое мнение друг о друге, не опасаясь конфликтов, возникающих из-за их мнений и взглядов, без опасения обсуждать все разногласия. Эффективные команды не избегают острых и неприятных вопросов, а обсуждают их честно и прямо, не опасаясь противоречивых мнений и конфликтов.

8. «Сотрудники, отстающие в развитии». При прочих равных условиях у команды с высоким уровнем индивидуальных навыков будут большие возможности. По мнению Вудкока и Фрэнсиса, «развитые сотрудники» мотивированы, умеют контролировать свои эмоции, готовы открыто выражать свое мнение, могут менять свои взгляды только под влиянием доказательств и умеют хорошо выражать свое мнение.

9. Низкие творческие способности коллектива. Эффективная команда обладает способностью генерировать творческие идеи и реализовывать их. Выделяют этапы коллективного творчества: постановка задачи, генерация идей, отбор и развитие наиболее ценных идей, апробация идей, внедрение инноваций. Занятие творчеством требует не только стремления к новому, но и соответствующих действий.

10. Отсутствие конструктивных отношений с другими сообществами. Качество взаимодействия с другими командами неудовлетворительное. Лидеру приходится выстраивать отношения, постоянно искать возможности совместного решения проблем, добиваться личного взаимопонимания и создавать атмосферу доверия, чтобы предотвратить враждебность и наладить сотрудничество.²

Организация состоит из комплекса коммуникаций между сотрудниками и руководителем. При организации эффективного управления очень важно учитывать особенности сотрудников, в частности, большое значение имеют личность личности, период молодости, семейное окружение, наследственные особенности, характер, предназначение.

Процесс реализации этого этапа заключается в получении руководителем ответов на два вопроса: 1. Кто этот человек передо мной? 2. Как он? Содержание ответов на эти два вопроса свидетельствует о том, насколько тщательно был выполнен первый этап. Только когда руководитель получит развернутые ответы на эти два вопроса, он может перейти ко второму этапу. Ответы должны выражать готовность сотрудника к общению с

² Назаров Азамат Учебное пособие по психологии управления.- Т. , 2021. Б 187.

руководителем. При реализации первого этапа от руководителя требуется быть наблюдательным, острым умом и уметь ясно знать внутреннее состояние человека, глядя на его действия. Например, отвечая на первый вопрос на этапе установления отношений, руководителю необходимо знать и предполагать следующие знания о человеке, находящемся перед ним: 1) возраст; 2) специальность, профессия; 3) сколько лет он работает в данной организации; 4) семейное положение; 5) способности (какие задачи он выполняет хорошо, а какие не может); 6) информация о здоровье и т. д. Руководитель, владеющий этой информацией, может с уверенностью поручить сотруднику любую задачу и рассчитывать на положительный результат.³

С общей точки зрения мы видим, что коллектив не может организовать эффективные формы деятельности в следующих случаях:

- Когда атмосфера напряженная и очень формальная;
- Когда плохие многосторонние дискуссии подавляются членами доминирующей группы;
- Когда члены команды не совсем понимают, что они делают, каких целей и стандартов они ожидают достичь;
- Когда люди не слушают друг друга;
- Хотя разногласия возникают постоянно, они часто возникают из-за различий в личных взглядах и мнениях, а альтернативные взгляды не обсуждаются должным образом.
- Если не все члены группы участвуют в принятии решений;
- Если много личных нападок или скрытой враждебности;
- Когда люди не выражают свое мнение свободно;
- Когда отдельные члены группы выходят из игры, оставляя другим делать за них большую часть работы;
- Когда члены группы недостаточно гибки – люди склонны использовать ограниченные навыки или конкретные задачи, а универсальные навыки не так заметны.
- Когда приоритет отдается лидеру команды, команда строится на собственных нормах и стандартах, которые могут не соответствовать нормам и стандартам организации, когда больше внимания уделяется лицу, ответственному за контроль, а не тому, кто делает больше всего работы. .

На наш взгляд, вышеуказанный подход и усиленное внимание к факторам, препятствующим эффективной командной работе, служат фактором, влияющим на эффективность управления.

³Мерлин В.С. Психологический конфликт. М., 1996.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Махмудов И. Психология управления. - Т.: ООО «ЮНАКСПРИНТ», 2006. - С. 23-24.
2. Назаров Азамат Учебное пособие по психологии управления.- Т. , 2021. Б 187.
3. Мерлин В.С. Психологический конфликт. М ., 1996.
4. Социально-психологические характеристики лидера, предопределяющие совместную творческую деятельность . Пионер: Журнал перспективных исследований и научного прогресса (ЖАРСП) С.С. Тешаев.