

Садов Дмитрий Валерьевич

магистрант

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация: в статье рассматриваются психологические аспекты влияния личностных факторов на особенности принятия управленческих решений в структуре профессиональной деятельности руководителя. По результатам исследования авторы делают следующие заключения: показатели по шкале интернальности в области неудач, в области производственных отношений и сфере здоровья и болезни, а также уровень рефлексивности выше у руководителей, чем у подчиненных.

Ключевые слова: управленческая деятельность, личностные факторы, принятие управленческих решений, профессионально важные качества руководителя.

Актуальность исследования особенностей принятия управленческих решений в структуре профессиональной деятельности руководителя обусловлена тем, что в современном мире грамотное управление играет важнейшую роль в деятельности организации. Эффективность работы многих организаций в значительной мере является результатом действенности управления руководителями, их целеустремленностью, направленностью, организованностью, корпоративностью. Многие качества личности играют важную роль в осуществлении грамотного и эффективного управления. Результативность трудовой деятельности персонала организации в значительной мере повышается, в том случае, если

руководитель имеет глубокие познания в психологических аспектах организации управления.

Управление играет главную роль во всех типах организаций. Культура организации управленческой деятельности должна быть эффективно сформирована, а это напрямую зависит от правильного принятия решения. Руководитель должен обладать такими качествами, которые помогут ему принять оптимально правильное решения для повышения эффективности управления, а вследствие и роста организации Управление организацией тесно взаимосвязано с разработкой и реализацией управленческих решений и действий в таких задачах как управление продажами, проектами, финансами, человеческими ресурсами и рядом других. Однако имеет место быть человеческий фактор, по причине которого грамотно управлять и осуществлять контроль над чем-либо не у всех получается или совсем невозможно. В то же время от умения грамотно принимать решения (управлять этим процессом) во многом зависит успех в достижении поставленной цели. В наше время уже разработаны и сформулированы все важные принципы в управлении организациями, четко сформулированы задачи и цели управления.

Управленческая деятельность – это деятельность руководителя по определению цели и задачи управления, обработке информации, выработке и принятию решения, исполнителями которого будут отдельные сотрудники или коллектив в целом. Это совокупность действий руководителя или работников аппарата управления по отношению к человеку или коллективу, являющемуся объектом управления. Управленческая деятельность включает в себя постановку цели управления, сбор и переработку информации, подготовку, принятие и реализацию управленческого решения.

Управленческую деятельность можно представить как процесс координации и целенаправленной интеграции деятельности других людей на обеспечение эффективности и результативности деятельности организации. Для описания сути управленческой работы полезно также использовать известные подходы к этой деятельности с позиций определения функций и процессов

управления, систем и способов управления в различных ситуациях, необходимых навыков управленческой деятельности.

Поскольку индивидуальная деятельность руководителя в организационной системе занимает центральное место, то ее изучение и является главной проблемой теории управления. Необходимо учитывать трудности психологического изучения этой деятельности, сложности выделения деятельностной проблематики из проблематики общеорганизационной.

Понятие деятельности имеет статус общенаучной категории. Она изучается во многих науках: социологии, экономике, инженерных дисциплинах, философии, физиологии, психологии и др.

Деятельность определяется как форма активного отношения субъекта к действительности, направленного на достижение сознательно поставленных целей и связанного с созданием общественно значимых ценностей и освоением общественного опыта. Предметом психологического изучения деятельности выступают психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, а также свойства личности, через которые эта активность реализуется. Основными психологическими свойствами деятельности являются активность, осознаваемость, целенаправленность, предметность и системность ее строения. В основе деятельности всегда лежит какой-либо мотив.

Деятельность предполагает два основных плана характеристики – внешний и внутренний. Внешняя характеристика деятельности осуществляется через понятия субъекта и объекта труда, предмета, средств и условий деятельности. Предмет труда – совокупность вещей, процессов, явлений, с которыми субъект в процессе работы должен мысленно или практически оперировать. Средства труда – совокупность орудий, способных усилить возможности человека распознавать особенности предмета труда и воздействовать на нее. Условия труда – система социальных, психологических и санитарно-гигиенических характеристик деятельности. Внутренняя характеристика деятельности предполагает

описание процессов и механизмов ее психической регуляции, ее структуры и содержания, операционных средств ее реализации [1].

Управленческая деятельность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций. Система этих функций присуща любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида, хотя степень их выраженности может быть различной. В связи с этим инвариантная система управленческих функций является еще одной из основных ее характеристик [3].

Деятельность управленцев в процессе активной разработки, принятия решений и в последствии реализации, исследуется в различных факторах и аспектах, а это требует использования разных методов. Такими методами остаются анализ информации, синтез, наблюдение за процессом, сравнение и математическое моделирование. Основная структура теории принятия управленческих решений: слаженная система деятельности кадров, которые принимают управленческие решения; технология и сам процесс принятия управленческих решений; фундаментальные основы теории и применяемой методологии принятия управленческих решений; основные механизмы эффективности принимаемых управленческих решений; главные методы разработки, формулировки, принятия и реализации управленческих решений.

Управленческие функции, оставаясь обособленными видами, определяют деятельностьную структуру и принятия решения. От них зависят сами цели организационного управления и методы разрешения функциональных задач, способствующих их достижению [2]. Функции отвечают за то, что должно делаться в организованной системе управления, а с помощью методов определяется как реализуются на практике данные функции.

На принятие управленческих решений руководителем особенно влияют такие психологические факторы как: мотивация (сила заинтересованности в принятии правильного решения); особенности мышления (логика, творческие способности, пространственное мышление, скорость мышления и пр.); ценности и установки, которые лежат в основе приоритетов и желание совершать

конкретные действия; личностные особенности (уверенность, уровень самооценки, тревожность, и пр.); этические принципы, которые остаются главными для руководства (честность, справедливость, понимание, внимание к людям и пр.); деловые качества (самостоятельность, коммуникабельность, ответственность и настойчивость).

В 2024 г. нами проведено исследование влияния личностных факторов на принятия управленческих решений у руководителей, а именно: уровень субъективного контроля, уровень ассертивности, уровень рефлексивности, рациональность и готовность к риску при принятии управленческих решений. В исследовании приняли участие сотрудники, занимающие руководящие должности в строительной организации в количестве 10 человек (6 мужчин и 4 женщины) в возрасте от 27 до 47 лет со стажем управленческой деятельности от 3-х лет, и сотрудников-подчиненных в количестве 20 человек (12 женщин и 8 мужчин) в возрасте от 31 до 56 лет. База исследования: ОАО «Промстрой» (строительная организация г. Твери). Психодиагностический инструментарий исследования составили методики: методика «Диагностика уровня субъективного контроля» Дж. Роттера; методика «Диагностика уровня ассертивности» В. Капони, Т. Новак; методика «Уровень рефлексивности» А. В. Карпова; методика «Диагностика личностных факторов принятия решений ЛРФ – 25» Т.В. Корниловой; математические методы и статистический анализ: количественный и качественный анализ данных, вычисление средних значений, критерий значимых различий Манна – Уитни, коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В результате исследования нами сделаны следующие выводы и обобщения: выявлен уровень субъективного контроля у руководителей и подчиненных: руководители более склонны брать на себя ответственность за собственные достижения, ситуации в межличностных отношениях и события в своей жизни в целом, чем подчиненные. Это свидетельствует об интернальном типе локализации контроля над важными событиями. Исследован уровень ассертивности, а также пассивное и агрессивное поведение у руководителей и подчиненных: руководители демонстрируют «ассертивный» стиль поведения в орга-

низации, что говорит об их способности не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него. Изучен уровень рефлексивности испытуемых: у руководителей преимущественно средний и высокий уровень рефлексивности, что говорит о способности заниматься самоанализом. Выявлены рациональность и готовность к риску руководителей: у них преобладает рациональность как личностный фактор, влияющий на принятие решений. Выявлена на основании результатов корреляционного анализа взаимосвязь между личностными факторами, влияющими на принятие управленческих решений у сотрудников, занимающих руководящие должности в строительной организации.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать следующие заключения: показатели по шкале интернальности в области неудач, в области производственных отношений и сфере здоровья и болезни, а также уровень рефлексивности выше у руководителей, чем у подчиненных. Причина этому видится нам в более высоком уровне ответственности за принимаемые управленческие решения, от которых зависит эффективность организации, благополучие ее сотрудников, а также условия труда на рабочих местах в организации. Для поддержания благоприятного климата в коллективе и теплых отношений среди сотрудников, необходимо укреплять корпоративный дух, проводить групповые и индивидуальные тренинги, которые будут способствовать сплочению трудового коллектива. Также в целях стабильной позитивной обстановки нужно посещать совместные мероприятия, беседы и консультации.

Список литературы

1. Гринберг А.С. Информационные технологии управления / А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачев, А.С. Бондаренко. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 479 с.
2. Деркачёва Л.В. Психологические аспекты принятия управленческих решений в напряжённых ситуациях / Л.В. Деркачёва // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2011. – №22. – С. 274–282. – EDN OOWEZZ

3. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2008. – 224 с.