

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПСИХОТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ.

Суриков И.А.

**научный руководитель канд. экономических наук, доцент кафедры
«Экономика и управление бизнес-процессами» Степанова Элина Вячеславовна
Сибирский федеральный университет**

Развитие менеджмента как науки в современном мире указывает на необходимость партнерских отношений в иерархической структуре предприятия как на горизонтальном уровне между сотрудниками отдела, межфункциональными коммуникациями, так и на вертикальном - во взаимоотношениях между собственниками, акционерами, высшим менеджментом, менеджментом среднего звена. Появляется и постоянно увеличивается число работников организации, которые не являются ими в привычном понимании. Это могут быть наемные работники подрядной организации, приглашенные консультанты и пр, другими словами “временные” работники. Подобные условия как правило выдвигают наиболее компетентные и высоко квалифицированные сотрудники. Но сотрудники, работающие на классических условиях так же являются скорее помощниками и партнерами, нежели подчиненными, так как их знания и навыки в своей области зачастую превышают знания менеджера. Каждый работник умственного труда в компании знает о своей деятельности больше любого другого, поэтому результат работы всей фирмы и достижение эффекта синергии возможно только при персонализированном подходе и мотивации каждого члена персонала.

Говоря о процессе управления как о результативном воздействии управляющей системы на управляемую, можно определить два характерных направления действий: открытое управление и скрытое. Методики внешнего воздействия с целью управления зародились одновременно с самой фактом управления одного и признания этой власти другим индивидом. Развитие в XX веке такой науки как психология и различных отраслей этой системы, таких как психосоматика и соматопсихология создает теоретическую базу для появления широкого спектра практических методик психотехнологий скрытого управления. По целям можно выделить манипулятивные, решающие задачи реализации власти и методики, направленные на самосознание, самоактуализацию и адаптацию человека к условиям, диктуемым социумом, как внешним источником раскрытия личностных качеств. Несмотря на то, что психотехнологии подразумевают скрытое управление, наиболее значимым аспектом являются цели их применения.

Существует проблема низкоуровневого использования психотехнологий в практическом менеджменте, особенно в мелком и среднем бизнесе. Часто они носят манипулятивный характер и направлены на физиологические, социальные аспекты, а также на потребность человека в безопасности. Однако такой подход не способен охватить все уровни потребностей человеческого сознания. Подобное применение психотехнологий имеет существенные недостатки, так как ориентировано исключительно на цели управляющей личности. Это может негативно влиять на сотрудников, создавая внутренние психологические конфликты, которые могут иметь отложенный характер, но которые не могут исчезнуть самостоятельно. И в конечном счете это скажется на результатах его трудовой деятельности и работы предприятия в целом.

Отсюда проистекает необходимость более углубленного подхода к организации системы менеджмента. Каждый член коллектива нуждается не только в

удовлетворении физиологических потребностей, но и в удовлетворении потребностей более высокого порядка: одобрения, уважения, признания, самореализации. Понимание этого факта позволит скорректировать подход к функционально-организационным структурам и, в конечном счете, оздоровит всю компанию. Это, несомненно, отразится на результатах производственной деятельности, особенно на таких показателях, как эффективность труда. Также это позволит решить внутренние противоречия в компании, например, конфликты между работниками и нерациональные коммуникации.

Еще одной проблемой эффективного использования психотехнологий в практике большого количества отечественных компаний является то, что концепция, основанная на том, что трудовые ресурсы являются наиболее ценным конкурентным преимуществом в развитии компании, недостаточно распространена в практике российских предприятий. Данный вывод может быть сделан на основании большого значения такого показателя как текучесть кадров и наличие фирм, в которых необходимость в персонале является закономерностью, независимо от роста или сокращения производства их вида деятельности.

Возможным путем использования психотехнологий является включение в систему менеджмента комплекса методик различного направления. В классификации по частоте применения могут быть использованы ситуационные и интеграционные методики. Соответственно, они могут быть направлены на решение текущей проблемы или быть звеном корпоративной культуры, способствующей процессу ритмичного, равномерного и быстрого развития личности каждого сотрудника предприятия. Наиболее важно, учитывая описанные выше проблемы, избегать техник манипуляции при использовании методов скрытого управления.

Для планирования и использования психотехнологий необходимо сформировать цели их применения, принимая за отправную точку уровни человеческих потребностей. С точки зрения реализации на практике, для выбора конкретных техник следует привлекать специалистов в соответствующих областях. Результативность применения зависит от степени соответствия поставленных задач с объективной действительностью, уровня компетентности приглашенного эксперта, а также от готовности руководства и персонала к изменениям.

Способствовать внедрению концептуальных аспектов психотехнологий в систему менеджмента, касающихся важности ориентированности на трудовые ресурсы, как на наиболее ценный и неподлежащий копированию элемент конкурентного преимущества, могут учебные заведения и научное сообщество. В учебных заведениях у студентов, обучающихся по управленческим специальностям, формируется четкое представление о необходимости социально ориентированного подхода в менеджменте, а в научном сообществе развивается теоретическая база концепций менеджмента. Более того, действенным инструментом может стать развитие информационно-образовательных центров при ВУЗах и создание соответствующих программ обучения, например, «Эффективное применение психотехнологий в бизнесе». В рамках лекций, семинаров и тренингов для владельцев бизнеса и управляющего персонала будут освещаться данные проблемы и возможные решения, которые могут быть разработаны совместно при участии экспертов в области менеджмента и психологии.

Список литературы:

1. П. Друкер. Задачи менеджмента в XXI веке.
2. Ж.Ж. Ламбен - Менеджмент ориентированный на рынок.
3. Василюк Ф.Е. Психотехника выбора. /В кн.: Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии.