

ПСИХОЛОГИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА РАБОТЕ

Файзиева Сайёра Кудратовна

Бухарский Государственный Университет

Старший преподаватель кафедры

«Туризм и гостиничное хозяйство»

Салихов Нодир Джамолович

Преподаватель кафедры “Менежмент и Маркетинг”

АННОТАЦИЯ

В данной статье хотелось бы дать рекомендации руководителям, для того что бы они могли создать команду, быть в почете у своего коллектива, не гнобить сотрудников, корректно делать замечания, обучать их помогать развиваться им а не показывать постоянно свое превосходство над ними и т.п.

Ключевые слова: руководитель, понимание, рекомендации, сотрудник, компания, саморазвитие.

Руководитель — это не должность, а психология, образ жизни и образ мысли.

Как часто приходится видеть руководителя, который буквально выбивается из сил, но ничего в компании изменить не может, да и не сильно хочет. А еще у таких директоров полностью отсутствует понимание, что же надо делать, какова перспективная цель компании. И главная проблема заключается в том, что они не знают, как надо руководить, и не хотят этого знать. Печально это осознавать, но эта статья адресована тем, кто хочет меняться, кто понимает необходимость образования и саморазвития для руководителей.

С того момента, когда в вашем подчинении оказываются люди, директором вы стали или владельцем собственного индивидуального предприятия, вам надо постоянно совершенствовать свои навыки управления, пойти учиться, записаться на курсы менеджмента и управления персоналом, надо регулярно повышать свой уровень профессионализма.

Руководитель – не только стратег, он – человек, который собирает все маленькие винтики производства в один большой механизм, который при правильной организации начинает работать и приносить прибыль. И никогда не надо забывать, что непосредственно работой и производством занимаются люди, то есть подчиненные. Поэтому одним из главных направлений руководящей

деятельности является изучение и применение на практике психологии управления.

Психология управления – глобальная сфера знаний и практических приемов, которая изучает закономерности деятельности руководителей и способы воздействия на подчиненных, направленных на повышение эффективности работы предприятия. Если руководитель овладевает основами психологии управления, то он начинает анализировать психологические условия в коллективе и корректировать их, если они не работают на главную цель – по повышение качества работы. Психология управления подразумевает несколько этапов работы: диагностику состояния системы управления, прогноз изменений в данном процессе, формирование поведенческих схем для подчиненных, создание плана выполнения намеченных действий и его реализация.

Задачи, как видите, глобальные. Для этого руководить, как правило, доверяют людям разносторонне развитым, способным анализировать и принимать ответственные решения, людям, которые сочетают в себе опыт, образование, знания, умения, профессиональное чутье и талант психолога. Еще важно руководителю иметь здравый рассудок, оптимизм, способность повести за собой, вдохновить. Как видим, психологических талантов в руководителе должно быть не меньше, чем управленческих и профессиональных.

Директор должен знать основы психологии еще и для того, чтобы вовремя увидеть в человеке его особенные черты, но не просто для того, чтобы их обсудить с соседом, а для того, чтобы использовать их для достижения производственной цели. Если же эти таланты спят или находятся в зачаточном состоянии, то надо их увидеть и создать почву для развития, для того, чтобы ваш подчиненный стал со временем профессионалом, гордостью компании. Кроме того, руководитель должен практически мгновенно замечать и недостатки сотрудника, чтобы еще на стадии принятия его на работу предусмотреть будущие проблемы и оценить все возможные риски для здорового психологического климата формы.

Руководитель также должен постоянно изучать влияние внешних факторов на сотрудников компании. Воздействие «со стороны» всегда присутствует и воздействует на вашу компанию массово. К примеру, повысились цены на КЖХ, ваша фирма стала автоматически платить больше по коммунальным счетам. Но не только вы в числе пострадавших, но и ваши сотрудники! Они тоже начали платить больше, и негатива в их душе прибавилось. Отсюда мысли о том, что все повышается, кроме зарплаты, директор — ... (стандартное ругательство), и никто не может помочь. Лояльность к компании снижается. И руководитель, как

хороший психолог, должен понять, что происходит, и не допустить снижения производительности, что неизбежно в ситуации недовольства.

Что же можно предпринять? Подумайте, как можно стимулировать работников к труду. Если нет возможности прибавить зарплату, то дайте им другой бонус, товарно-материальный, или измените систему премирования, когда за больший труд сотрудник получит большие деньги. А может, вам достаточно будет переговорить с неформальным лидером, убедить его в том, что нельзя поддаваться панике и если именно в этот момент начать работать лучше, можно вырваться в лидеры рынка. Вариантов масса, и выбор конкретного пути действия зависит от индивидуальных особенностей вашего предприятия.

Еще раз подчеркнем, что руководитель всегда должен стремиться к знаниям, и овладев ими – должен стремиться активно использовать их на практике. И только в этом случае процесс управления в целом будет грамотным, труд на вашем предприятии для сотрудников станет комфортным.

Какими психологическими навыками должен владеть руководитель

Первое и основное умение руководителя – создать из разношерстных сотрудников коллектив. Слаженную и сплоченную команду. Это самое сложное, особенно, если в коллективе есть творческие специальности. Поэтому каждый руководитель подбирает таких сотрудников, в которых он уверен, как в отличных воплотелях его идей. Даже если руководитель приходит в действующее укомплектованное предприятие, кадровые перестановки считаются совершенно логичным явлением. Данные меры тогда лишь оправданы, когда ситуация на рабочем месте развивается и становится лучше, когда увеличивается прибыль и зарплаты работников. Для того, чтобы такой результат стал возможным, руководитель должен обладать определенными навыками.

Руководитель должен видеть будущее, он должен уметь здраво фантазировать. Его мышление должно быть разумно творческим, его воображение должно быть реалистичным.

Каждый сотрудник – это набор ценных для производства качеств, надо их разглядеть и развить, негативные черты попытаться заблокировать. Причем все это определять необходимо на стадии собеседования при приеме на работу.

При развитии положительных качеств работника необходимо грамотно стимулировать его рост продвижением по службе.

Подбирать сотрудников не только по степени профессиональной подготовки, но и по совместимости друг с другом.

Обладать основами диагностики психологических качеств сотрудников для подбора в структурные подразделения компании.

Видеть психологические проблемы в коллективе, как постоянные, так и временно возникающие. Обладать умениями купировать последствия и причины таких проблем. Развивать аналитические способности, проводить работу в этом направлении не только в коллективе, но и с собой. Стремиться к развитию, к познанию нового, быть примером во всем для своих подчиненных. Много читать и на основе чужого опыта выводить свои постулаты и принципы психологической работы. Совершенствование навыков убеждения, что позволит создать эффективную команду.

На собственном примере убеждать сотрудников в ответственности за свои дела. Если вы принимаете решение, то несете полную ответственность за него. Сотрудник принимает решение в размере своей компетенции, и за него он также несет полную и безоговорочную ответственность, эту мысль необходимо доходчиво, но верно вложить в понимание подчиненных.

Научитесь грамотно советоваться с сотрудниками. Если вы заведете такое правило, совместно принимать совещательное решение относительно какого-либо вопроса, то каждый сотрудник будет чувствовать долю ответственности за тот путь, по которому идет предприятие. Заметьте, решение вместе принимается совещательное, а директором лично – окончательное.

Развивайте скорость мышления, умение грамотно излагать свои мысли и быстро анализировать то, что говорят вам. От скорости принятия решения иногда зависит судьба всего бизнеса. И только глядя на деловые качества руководителя, подчиненные смогут понять, куда им идти и к чему стремиться.

Проявляйте свои волевые качества, и подводите подчиненных к их проявлению, но совершенно обдуманному, деловому. Волевыми качествами являются инициативность, самостоятельность, смелость, здравый риск и самостоятельность. Отмечу, что в первую очередь это качества руководителя, и только избранные работники кроме него могут позволить себе проявить их в производственном процессе. Совершенствуйте свои навыки, оттачивайте их ежедневно, показывайте подчиненным, что вы – впереди планеты всей, что вы – трудитесь и на благо компании и над собой. И они пойдут за вами, непременно и бесповоротно.

Важные моменты, на которые должен обращать внимание руководитель

При обсуждении проблем руководитель должен обращать внимание на определенные моменты, при такой работе в коллективе будет складываться правильная конструктивная психологическая атмосфера, способствующая развитию, а не моральному подавлению желания работать. К примеру, сотрудник не выполнил вашего поручения. Можно сказать: как ты мог, ты провалил дело, что тебе вообще можно доверить? А можно еще и так

отреагировать: что тебе помешало выполнить поручение, у тебя все нормально, ты ведь способен на много большую работу выполнить, а тут такое прокол, расскажи, в чем дело?

Понятно, что реакция сотрудника будет совершенно разная. Поэтому придерживайтесь основных правил создания позитивного настроения на работу.

Выделяйте в своих беседах с подчиненными не то, чего им не хватило, а то, чего все же удалось достигнуть. И, что называется, «танцуйте от печки», от достигнутого уровня, даже если вы это делаете в восемнадцатый раз. Помните, что неудача сотрудников, это в первую очередь промах руководителя.

Анализируя произошедшее, конечно, надо говорить о негативе, но так стройте беседу, чтобы на первом месте оказалось позитивное будущее, а не негативный предыдущий опыт.

Всегда акцентируйте внимание на том, чем обладает компания, а не на предстоящих трудностях. У вас есть позитивные ресурсы? Вот и отталкивайтесь от них, но не забывая упомянуть об опасностях, и принимая все меры, чтобы их минимизировать. Не программируйте неудачу, не детализируйте предстоящие неприятности, но подробно объясняйте подчиненным о преимуществах компании и их личных, если задача будет отлично выполнена.

В каждом сотруднике замечайте позитивное и все время напоминайте коллективу о том, что в каждом из них есть масса достоинств, которые, если их сложить, станут мощным инструментом к достижению успеха.

Обязательно вспоминайте почаще о том, что когда-то вы вместе уже достигли успеха, анализируйте этот путь, берите из него самое лучшее и совершенствуйте, делайте этот опыт стартовой площадкой для новых свершений.

И в завершении позволю себе процитировать одного из самых находчивых и предприимчивых героев человечества по фамилии Мюнхаузен: «Улыбайтесь господу. Умное лицо ещё не признак ума, все величайшие глупости на земле, совершаются именно с этим выражением лица». Жаль, что персонаж этот литературный, вот бы с ним поболтать на позитиве о психологии!..

Хотелось бы отметить в заключении, что быть руководителем очень сложная задача. Необходимо изучить свой коллектив, быть внимательным к проблемам своих сотрудников. Лояльность своего сотрудника необходимо материально поддерживать, мотивировать его на карьерный рост. Использовать навыки своих сотрудников по их способностям. Вот тогда будет команда и успех на работе! А самое главное надежный партнер!

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: (REFERENCES)

1. Ilhomovna Z. M. Fayzieva Sayyora Kudratovna // OPPORTUNITIES AND ACHIEVEMENTS OF SCIENCE. - 2021. - P. 27.
2. Samadovich R. S. et al. FORMATION OF MANAGEMENT MECHANISM COMPETITIVENESS OF RESTAURANT ENTERPRISES // American Journal of Economics and Business Management. - 2021. - Vol. 4. - No. 3. - S. 72-83.
3. Fayziyeva, S. K., & Ruziev, S. S. (2022). Opportunities to Develop Gastronomic Tourism. Central Asian Journal of Innovations on Tourism Management and Finance, 3(12), 1-7.
4. Fayziyeva, S. K., Tadjibayev, M. B., & Khakimov, Z. C. (2021). Prospects for the development of gastronomic tourism in Uzbekistan. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 11(5), 354-359.
5. Kudratovna, F. S., Mirjonovna, T. A., & Aminovna, D. G. RATIONAL NUTRITION OF KNOWLEDGE STAFF AND STUDENTS.
6. Ruziev, S. S., Tadjibayev, M. B., & Fayziyeva, S. K. (2022). Importance of Excursion Service in Tourism Industry. Spanish Journal of Innovation and Integrity, 6, 170-176.
7. Fayzieva S. K., & Umirov Zh. T. (2021). OBJECTS OF CULTURAL HERITAGE FOR THE DEVELOPMENT OF RURAL TOURISM IN UZBEKISTAN. Problems of science and education, (1 (126)), 7-14.
8. Samadovich, R. S., Kudratovna, F. S., & Atoevna, T. S. (2021). FORMATION OF MANAGEMENT MECHANISM COMPETITIVENESS OF RESTAURANT ENTERPRISES. American Journal of Economics and Business Management, 4(3), 72-83.
9. Kudratovna, F. S., Mirjonovna, T. A., & Aminovna, D. G. RATIONAL NUTRITION OF KNOWLEDGE STAFF AND STUDENTS.
10. Файзиева, С. К., & Рузиев, С. С. (2023). ФОРМИРОВАНИЕ БРЕНДА ТУРИСТСКОГО РЕГИОНА, С ВЛИЯНИЕМ ГАСТРОНОМИЧЕСКОГО БРЕНДА. ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ, 16(3), 128-133.
11. Kudratovna, F. S., & Ilhomovna, Z. M. (2023). THE ROLE AND PLACE OF SMALL BUSINESS IN THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN UZBEKISTAN. ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ, 16(3), 134-140.
12. Faizieva, S. K., & Zakirova, M. I. (2023). THE ROLE AND PLACE OF SMALL BUSINESS IN THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN UZBEKISTAN. Educational Research in Universal Sciences, 2(4), 858-864.