4. Родионова Н.В. "Антикризисный менеджмент". — М.: "ЮНИТИ", 2002.
5. Фомин Я.А. "Диагностика кризисного состояния предприятия". — М.: "ЮНИТИ", 2003.

ПРОБЛЕМА ВЛИЯНИЯ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА НА ПОДЧИНЕННЫХ

Григорьев М.В., Макаревская Ю.Э.

Согласно наиболее распространенной в управленческой культуре классификации, выделяют три основных стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный [4].

При авторитарном стиле управления максимум полномочий концентрируется в руках одного человека, который лично задает вектор деятельности своих подчиненных, сам решает основные производственные вопросы и использует традиционные (основанные на принуждении) инструменты влияния. Это не самый благоприятный с точки зрения психологического климата стиль управления, но в некоторых ситуациях он оправдан, например:

- в условиях кризисных или чрезвычайных ситуаций;
- на первых этапах формирования нового коллектива;
- в ситуациях, требующих быстрой мобилизации ресурсов;
- в организациях с четкой иерархической структурой (например, в армии).

При демократическом стиле управления власть децентрализована: руководитель периодически советуется со своими подчиненными, обращается за консультациями к сторонним специалистам и только после этого принимает важные решения. Подчиненный получает достаточно информации для понимания перспектив развития, инициатива на местах приветствуется и стимулируется.

Часть управленческих полномочий делегируется подчиненным, в структуре организации присутствуют элементы коллективного самоуправления. Вместо принуждения используются другие инструменты власти — личный пример, поощрение и т. д. [8]

Это наиболее благоприятный стиль управления, но его реализация возможна лишь при условии высокого авторитета руководителя и наличии у него развитых организаторских и коммуникативных способностей.

Названный выше стили имеют как достоинства, так и недостатки которые хорошо представлены в литературе.

Либеральный стиль управления подчиненными еще называют анархическим или попустительским. При такой манере руководства сам руководитель не может управлять ситуацией в группе подчиненных, так как каждый подчиненный сам по себе. Руководитель в данном случае — номинальная фигура. Данный стиль управления исследователи рассматривают как недопустимый и лишенный достоинств. Поэтому дальнейший анализ либерального стиля управления не имеет смысла [3].

Для того, чтобы работа приносила положительные и успешные результаты, нужно, чтобы действия всех ее участников были согласованными. Это осуществимо только в том случае, когда все подчиняются воле единственного руководства. Но нужно помнить, что единство не возникает само по себе, его необходимо организовать, активизировать и поддерживать деятельность как отдельного подчиненного, так и целую группу.

Руководитель в свою очередь обязан знать все тонкости своей работы, с помощью которых и происходит процесс руководства. Давая указания отдельному подчиненному или группе людей, начальник предполагает, что оно отразится в сознании исполнителей и вскоре последуют результаты их действия. Но к сожалению, не всегда так получается, как задумывает руководитель. Даже если подчиненный более или менее осознал свои задачи и функции, это не значит, что следует ожидать положительных результатов. Необходимы некоторые усилия со стороны руководителя, которые должны повлиять на поведение людей [2, с.92].

Если человек использует некоторые средства для того, чтобы внести изменения и отношение в поведении другого лица, это называется влиянием. Они могут быть разнообразными: от просьбы, которая сказано тихо на ухо, до действий, которые угрожают жизни человека; от предоставления идей до насилия.

Руководитель обязан представить результат своего влияния на будущего исполнителя, при этом они вдвоем усваивают похожую или нет манеру поведения на будущее. Начальник различными способами должен влиять на подчиненных, побуждая при этом их к действию, к фактическому труду, к подчинению, которые необходимы для достижения результатов [1].

Главным для руководства является то, что он относится к подчиненным искренне и доброжелательно, принимает решение только в том случае, когда знает ответ на заданный вопрос лучше, чем его подчиненные.

Руководитель становится авторитетом для подчиненных, если:

- доброжелательно к ним относится;
- обладает широким кругозором;
- зная вопрос лучше, чем его подчиненные, принимает решения, в ином случае, привлекает для этого своих подопечных.

В зависимости от того, какая ситуация сложилась, подчиненные предпочитают или директивный, или консультативный стиль руководства. Охарактеризуем четыре фактора, которые имеют влияние на взаимодействие подчиненных и руководителя:

1.Ожидания. Подчиненные ожидают от нового руководства того стиля, который основывается на собственном мнении, или является стилем руководства его предшественника. Поэтому новый руководитель должен помнить об инерционности человека, и в том случае, когда он решит использовать свой личный стиль управления, смог объяснить подчиненным причины его изменения.

2.Побудить интерес к поставленному заданию или ситуации.

Если руководитель поставил простую задачу, которая требует рутинной работы, сотрудники предпочитают директивный стиль, так как не нужно тратить много времени на обсуждения способа решения задачи, который доступен и известен каждому. В том случае, когда сотрудники не могут повлиять на процесс выполнения задания, они также предпочитают директивный стиль руководства. Если перед подчиненными поставлена творческая задача, в этом случае эффективным является консультативный стиль.

3. Терпение к неопределенности. Если подчиненные чувствуют некоторую опасность и неясность при выполнении задания, то они нуждаются в защите, и склонны к директивному стилю. Создавая коллектив, который может в любой сложившейся ситуации взять на себя ответственность, руководитель должен помнить, что это долгий и целенаправленный труд за счет постепенного делегирования [5].

4. Возрастные категории группы и опыт ее членов. Сотрудники, которые не имеют опыта нуждаются в регламентации их деятельности, и чувствуют себя уверенно при директивном стиле руководства.

Как утверждает Томашевский, подчиненный обязан понимать, что производительность труда зависит от получаемой выгоды. Поэтому нужно сделать так, чтобы сотрудник мог увидеть результаты своей работы уже в процессе ее выполнения, периодически получать информацию о своих качественных и количественных показателях. Если информация поступит слишком поздно или от третьего лица, то эффективность работы и стимулирования снижается, а в последствии возникает чувство обиды и снижается производительность труда.

1. Безопасность. В процессе выполнения задания, подчиненные могут сталкиваться с некоторой опасностью, которую можно разделить на три группы:

- 1) опасность, которая может навредить здоровью или жизни сотрудника;
- 2) опасность, что несет за собой потерю денежных средств;
- 3) опасность, в результате которой может пострадать общественное положение подчиненного или его профессионализм, когда он может потерять доверие и уважение других сотрудников и т.д.

По мнению Томашевского, опасность и угрозу не рассматривают как нечто противоположное выгоде. В большинстве случаев, поощрение действует иначе, чем санкция, поэтому применение поощрений более эффективно влияет на производительность.

2. Удобство. Среди предоставленных способов выполнения подчиненный должен выбрать тот, который требует от него минимальных физических и умственных затрат. Но это не значит, что сотрудники предпочитают получить только самую простую в выполнении задачу, решение которой не требует никаких особых усилий. Человек считает работу любимой лишь тогда, когда она соответствует его индивидуальным возможностям. Но в пределах этих возможностей подчиненный пытается избежать ненужных усилий.

3. Удовлетворенность. Как известно, подчиненные берутся выполнить предоставленные ему задания потому, что в ходе его выполнения приносит ему удовлетворенность (например, управление механизмами, их сборка и разборка и т.п.). Но при выполнении определенных действий, склонность может измениться совсем другую сторону. Иногда при выполнении той или иной операции, человек получает не только удовлетворение, но и неприятные ощущения. Поэтому люди, которые работают в одной и той же отрасли, выполняют необходимые операции с неодинаковым стремлением.

4. Мнение товарищей. Многие подчиненные, при выполнении заданий, учитывают мнения своих товарищей. Но следует помнить, что данный мотив отличается от общественного мнения или социальной выгоды, так как человек в данном случае подчиненный не ждет получения награды или наказания со стороны товарищей. Сам факт того, что другие имеют свое собственное мнение и поступают определенным образом, имеет влияние на него.

Каждый человек понимает, что все, кто его окружает, тем или иным способом, оказывают на него влияние через ожидания и требования, как вести себя правильным образом. Сильно влияет общественное мнение особенно на новых работников, которые начинают вливаться в уже сформированный коллектив, где свои законы и обычаи. Для подчиненных более старшего возраста особенную роль играет личный авторитет и мнение, которое о нем сложилось. Именно их нельзя изменить.

Данные факторы могут действовать не только в одиночку, но и совместно, вступая в противоречие друг с другом или действуя в одном определенном направлении. Наведем пример, существует работа, которая хорошо оплачивается, не несет опасности за собой, приятная, значимая по мнению окружающих и т.д. Но бывают и такие случаи, что работа человеку неприятна, не отвечает его наклонностям, но она хорошо оплачивается. Мотивы, которые дополняют и согласовываются друг с другом, невозможно рассматривать как сумму в математическом смысле. В тоже время мотивы, которые противоречат друг другу, тоже могут складываться, но при этом создают конфликтную ситуацию, негативно влияют на процессе действия; подчиненный чувствует себя неустойчиво, становится нервным [7, с.86].

Для того, чтобы влиять на подчиненных, руководитель пользуется такими инструментами управления как страх, вознаграждение, традиция, авторитет, убеждение и участие. Но даже имея все данные инструменты, руководитель должен пользоваться ими в зависимости от определенной ситуации.

Ведь власть не может побудить других к творческому и вдохновенному выполнению действий. Чтобы повлиять на работу подчиненных с помощью власти, руководителю необходимо знать следующие условия [6]:

1) подчиненный рассматривает влияние руководителя как источник удовлетворения своих потребностей;

2) если подчиненный высоко оценивает ту потребность, к которой тяготит его руководитель;

3) подчиненный должен понимать, что только в случае решения поставленной задачи, руководитель может удовлетворить его потребности;

4) подчиненный верит, что его усилия не будут напрасными и их справедливо оценит руководство [6].

Таким образом, могут быть рекомендованы методы убеждения и участия, которые действуют хоть медленно, но определенно. При использовании данных методов, увеличивается эффективность управления, когда подчиненным предлагают удовлетворение потребностей более высокого уровня, особенно в том случае, если работа требует творческих затрат.

Литература

1. Богатырева, О.О. Проблема профессиональной самореализации: социально- психологический и культурно-исторический аспект [Текст] / О.О. Богатырева // Мир психологии – 2009. – № 1 – 87 с.

2. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста [Текст] / О.О. Богатырева // Вопросы психологии – 2008. – № 3. – 58 с.

3. Демократический стиль управления [Электронный ресурс]. 2014. Режим доступа: <http://brandenso.com/democratic-style-of-management> (дата обращения 15 мая 2014 года)

4. Наставнический стиль. Эффективное лидерство [Электронный ресурс]. 2006. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/463> (дата обращения 1.01.2017 года).

5. Пантелеев, С.Р. Методы измерения локуса контроля [Текст] / С. Р. Пантелеев // Под ред. А. А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: МГУ, 2007. – 163 с.

6. Стили управления [Электронный ресурс]. 2014. Режим доступа: <http://www.strategplann.ru/maloe-predpriятие/stili-upravlenija.html> (дата обращения 1.01.2017 года).

7. Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала [Текст] / В. А. Чикер. – М.: Речь, 2004. – 257 с.

8. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2008. – 199 с.

ПРИМЕНЕНИЕ БЕЗИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ МЕТОДИК ДЕТЕКЦИИ ЛЖИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Иванова Н.Б.

Научный руководитель: к.псих.н., доцент **Макаревская Ю.Э.**

В современных условиях возрастающих требований к профессиональным и личностным качествам специалистов на предприятиях, наиболее актуальным становится вопрос тщательного отбора кандидатов. Один из главных факторов, определяющий устойчивый процесс деятельности, стабильность и конкурентоспособность любой организации - ее безопасность и эффективность деятельности субъекта труда. В каждой организации, в зависимости от сферы деятельности, предъявляются особые требования к сотрудникам. Профессиональная надежность человека определяется его работоспособностью, выносливостью к напряжению и перенапряжению, особенностями эмоциональных реакций, темпом и точностью усвоения необходимых навыков,