

ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЕ : КАК ВДОХНОВЛЯТЬ КОМАНДЫ И ДОСТИГАТЬ ВЫДАЮЩИХСЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Ёдгорова Мухайе Шухратовна

студент 2 курса факультета

«Экономика и менеджмент в сфере

ИКТ»Ташкентского

университета информационных

технологий имени Аль-Хорезми

muhayyo432@gmail.com

+998936250049

Научный консультант: ст. преп. кафедры Гуманитарных наук

Шарифходжаева Наргиза Абдуманомовна

Аннотация: На сегодняшний день управленческие компании расширяются благодаря новым инновациям и развитию в области менеджмента. Ведь благодаря управлению персонала, которые предоставляются потребителям становится ключевым моментом для бизнеса. Под менеджментом подразумевается не только управление или предоставлении услуги, также включает в себя стратегическую систему для команды, чтобы создать уютную атмосферу и вдохновлять к победе каждого сотрудника организации. В этой статье будут рассмотрены приоритетные аспекты управления и их реализация в будущем, также будут даны рекомендации для будущих специалистов в этой области.

Ключевые слова: менеджмент, сотрудники, потребители, лидерство, команда, персонал,

Введение. Описание работы менеджера – задача не простая. Как не бывает двух совершенно одинаковых организаций, так и не бывает и совершенно одинаковых видов деятельности управления персонала. В современном динамичном мире, где успех бизнеса и проектов во многом

зависит от командной работы, умение управлять командами - не просто желательный навык, а необходимое условие для достижения высоких результатов. Эффективное управление командой - это не просто набор инструментов и правил, а комплексный подход, требующий лидерских качеств, эмпатии, глубокого понимания человеческой психологии и умения создавать стимулирующую среду и мотивировать команду на достижение общих целей.

Одним из ключевых инструментов стратегического управления является гибкость. Ускорение циклов инноваций и продуктов требует от организаций способность быстро переосмысливать и корректировать стратегические планы. Стратегическая гибкость позволяет компаниям сохранять конкурентоспособность и адаптироваться к непредсказуемым изменениям. Создание гибкой рабочей среды, такой как удаленная работа и гибкий график, - это метод управления, учитывающий потребности отдельных сотрудников и меняющиеся условия рынка. Ниже перечислены некоторые ключевые аспекты, раскрывающие природу гибкости и уникальность этого подхода. Первое это индивидуальный подход, где гибкий график работы позволяет каждому сотруднику корректировать свое расписание в соответствии с личными обстоятельствами, такими как семейные обстоятельства, состояние здоровья и предпочтения в работе. Второе это баланс между работой и личной жизнью, такой подход улучшает качество жизни сотрудников, что, в свою очередь, приводит к повышению производительности и вовлеченности. В третьем это повышение производительности – является ключевым моментом, потому что исследования показывают, что сотрудники, работающие в гибкой рабочей среде, зачастую более продуктивны, поскольку могут работать тогда, когда они наиболее сосредоточены и полны энергии. Доступ к глобальным рынкам труда, где условия работы позволяют компаниям нанимать сотрудников из разных регионов и стран, расширяя кадровый резерв. Это дает возможность привлекать лучшие кадры

независимо от географического положения и может значительно повысить конкурентоспособность компании¹.

Вторым важным аспектом является процесс организации. Ведь процесс организации заключается в формировании структуры компании. Он очень важен и служит многим целям (табл. 1.1). в ходе этого процесса перед менеджерами стоит сложная задача создания организационной структуры, которая позволит работникам эффективно и результативно выполнять свои профессиональные обязанности, способствуя тем самым достижению целей, стоящих перед их компанией.

Таблица 1.1 Основные цели процесса организации

• <u>Распоряжение работы, которую необходимо выполнить, по конкретным отделам и должностям</u>
• <u>Определение задач, соответствующих конкретным должностям</u>
• <u>Координация разнообразных и разнотипных видов задач организации</u>
• <u>Объединение отдельных видов рабочих заданий для группы</u>
• <u>Создание взаимосвязи между отдельными работниками, группами и отделами</u>
• <u>Разделение и разблокирование ресурсов организации</u>

Под организационной структуры понимается схема, по которой делятся и группируются рабочие задания. Если менеджеры разрабатывают или меняют структуру организации, они участвуют в создании организационной схемы.

¹ <https://mkomov.com/neuroblog/menedzhment/strategii-budushchego-glavnye-trendy-upravleniya/>

Мы реагируем на то, что нас окружает, общаемся с людьми и не задумываемся, почему нам хочется усердно работать, посещать определенные занятия или наслаждаться отдыхом. Под мотивацией понимают силы, существующие внутри или вне человека, которые возбуждают в нем энтузиазм. Задача менеджеров – мотивировать подчиненных, каждому из которых необходимо что-то свое, к достижению общих для организации целей².

Простейший модель мотивации представлена на рис.1. По источнику мотивации Внутренняя мотивация. В этом случае человек действительно вдохновлен внутренним желанием и действует в соответствии с ним. Например, наше собственное желание похудеть и стать здоровее - это внутренняя мотивация. Наша цель - чувствовать себя хорошо и получать удовлетворение от того, что мы смотрим на себя в зеркало. Сюда же относятся чувство достижения, саморазвитие, стремление к власти и социальные потребности. Внешняя мотивация (экстернальная мотивация). При этом типе мотивации нас побуждают к достижению целей желания или обстоятельства других людей. Внешняя мотивация может быть менее эффективной, чем внутренняя. К внешним мотиваторам относятся финансовое вознаграждение, одобрение и страх.

Позитивный - желание человека сделать что-то в надежде на положительное подкрепление (работать сверхурочно, чтобы получить отгул). Негативное - отношение к поведению с целью избежать негативных последствий (явиться на работу вовремя, чтобы не платить штраф). Стабильное - поведение в течение длительного периода времени, не требующее дополнительного подкрепления (заядлые туристы снова и снова покоряют тропы, не боясь трудностей). Нестабильное - нуждается в дополнительном подкреплении (желание учиться у одного человека может быть сильным и осознанным, а у другого - слабым и нерешительным).

² Ричард Л. Дафт Менеджмент 6 издание 2006 года (609 стр.)

По влиянию Корректная мотивация индивида - влияет на индивида, но также может влиять на ближайшее окружение. Например, жажда, поддержание благоприятной температуры тела и т.д. Сильная коллективная мотивация - людей привлекает группа, стремящаяся к достижению единой цели. Когнитивная мотивация достижения - проявляется в исследовательской деятельности, когда люди пытаются изучить новый предмет с помощью собственных знаний. Существует также бессознательная мотивация, в этом случае тип мотивации отличается от стандартного.

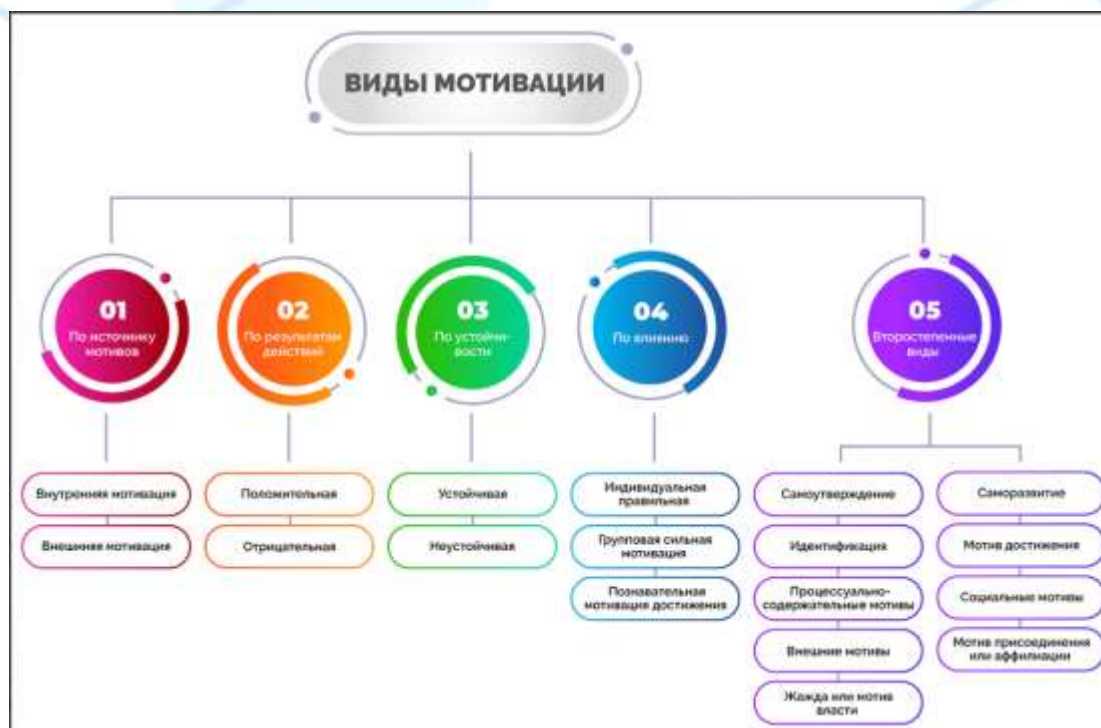


Рис. 1. Простая модель мотивации

Причины ослабления мотивации приведен на рис.2. Иногда мотивация человека к какой-либо деятельности может ослабнуть или исчезнуть вовсе. Разберитесь в причинах таких процессов³.

Причины ослабления Конфликт интересов. Например, «Я не могу этого сделать, потому что...» и примеры глупых причин и оправданий. Такая ситуация возникает при столкновении внешней и внутренней мотивации. Под давлением внешней ситуации люди забывают о собственных желаниях, то

³ <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-strategicheskogo-upravleniya-na-predpriyatii/viewer>

есть хотят делать одно, а вынуждены делать другое. Естественно, это негативно сказывается на настроении и желании что-то делать. Личность. Для человека с характером очень важно общественное признание его деятельности. Это может быть похвала, признание, почет и т. д. Если этого не происходит и какое-то достижение не привлекает внимания, человеку очень сложно мотивироваться на новые подвиги.

С другой стороны, мы знаем множество примеров очень успешных людей (в экономике, например, Генри Форд, Ричард Брэнсон, Элон Маск), которые шли от одной неудачи к другой. Однако они преодолевали эту реакцию общества, не теряли мотивации к действию и прокладывали путь к успеху. Таким образом, важность самомотивации должна быть сильнее социальной мотивации.

Саморазрушение. Если самомотивация слаба, происходит саморазрушение. Сюда относятся «тренировки и правильное питание с понедельника и далее»: люди откладывают работу и не верят в себя.

Сложно побороть лень, преодолеть себя и решиться что-то изменить внутри, поэтому они говорят себе, что цель недостижима, и начинают искать оправдания. Часто это происходит неосознанно. Неправильные цели. Например, «Я хочу быть уникальным отныне и навсегда». Если цели поставлены неправильно, очень легко потерять мотивацию к их достижению.

Неадекватная оценка своих способностей и слабых мест. Отсутствие последовательности. Путь к достижению цели никогда не бывает гладким, и трудности и проблемы неизбежны. Это может быть техническая неудача или отсутствие общественного признания. И к этому нужно быть психологически готовым.

Все эти примеры приведены на счет ослабления мотивации рабочего процесса. Здесь нам и необходим помощь менеджера по работе с персоналом. Он сможет выстроить правильную схему и структуру организованности в компании и повысить уровень счастья.



Рис. 2. Причины ослабления мотивации

В заключении хочется дополнить развитая потребность во власти часто ассоциируется с достижением высоких уровней в организационной иерархии. Например, Д.Макклеланд на протяжении 16 лет изучал поведение менеджеров в компании AT&T и обнаружил, что те, кто обладает этой потребностью, имеют больше шансов сделать карьеру, постепенно поднимаясь вверх по должностной лестнице. Более чем у половины менеджеров высшего звена присутствовала потребность к власти. Напротив, менеджеры с высокой потребностью в достижениях, но слабым стремлением к власти, как правило, останавливаются на относительно низких уровнях управления. Причина этого явления в том, что для обретения достижения необходимо просто какие-то задачи, а для обретения власти приходится снова и снова подниматься по карьерной лестнице.

На основе этих примеров и теорий менеджеры имеют возможность построить работу так, чтобы она удовлетворяла потребности

выполняющих людей, а, следовательно стимулировала наиболее эффективное их поведение.

Список использованной литературы

1. СОВРЕМЕННЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ – тема научной статьи по СМИ (медиа) и массовым коммуникациям читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка
2. Современные аспекты стратегического управления на предприятии
3. Стратегии будущего: главные тренды управления — Статьи нейроблога | Студия MKOMOV
4. Мотивация - что это такое простыми словами в психологии и менеджменте | теории и виды мотивации
5. Секреты лидеров: как управлять командой эффективно: новости, бизнес, команда, советы, стратегия, экономика
6. Ричард Л.Дафт Менеджмент 6 издание 2006 года (609 стр.)