

Предложенный механизм позволяет средствами стандартных отчетов отследить классификацию и состав понесенных предприятием затрат за любой интересующий период.

Кроме того, для работников планово-экономической и финансовой служб в рабочем режиме «1С: Предприятие 8» будут разработаны и сохранены в отдельных файлах не требуемые конфигурирования разнообразные пользовательские настройки отчетов по решаемым задачам.

Предлагаемая авторами к разработке модель автоматизации учета затрат призвана существенно облегчить процедуру расчёта текущих показателей операционного, финансового и интегрального рычагов, давая тем самым возможность финансовому менеджеру оперативно и взвешенно принимать решение о необходимости увеличения или снижения затрат.

Для РУПП «Брестхлебпром» в сложившейся экономической ситуации как никогда необходимо оперативное и грамотное обоснование принимаемых управленческих решений в области затрат на производство и реализацию продукции. Автоматизация учета затрат станет предпосылкой для дальнейшего развития автоматизации управленческого учета на предприятии.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Финансовый менеджмент: теория и практика: учебник / Под редакцией Е.С. Стояновой. – 6-е издание – М.: Издательство «Перспектива», 2006. – 656 с.
2. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учебное пособие / Н.П.Любушин [и др.]; под редакцией профессора Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2001. – 471 с.
3. Финансовый менеджмент: учебник / Леонтьев [и др.]. – М.: ООО «Издательство Элит», 2005. – 560 с.
4. Разработка в системе 1С: Предприятие 8.0 / С.А. Митичкин. – ООО «1С-Паблицинг», 2003. – 195 с.
5. Аверина И.Н., Кондратюк М.А. Расчёт леввериджа на платформе «1С: Предприятие 8» // Новые информационные технологии в образовании – 2009 Тез. докл. науч. конф., Москва, 2009 г. / ФГОУВПО «Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации» – Москва, 2009. – С. 262.

УДК 159.9

**Цеван В.А.**

*Научный руководитель: к. психол. н., доцент Трифонюк А.Ф.*

#### ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Современный управленец должен обладать высоким уровнем знаний в области экономики, управленческих процессов, уметь планировать свою деятельность. Но кроме этого, он должен быть специалистом по работе со своими коллегами, подчиненными и противниками, уметь принимать решения в сложных ситуациях, ясно излагать свои мысли. Таким образом, менеджер должен обладать знаниями в области психологии.

#### Глава I. Понятие психологии, её развитие и место в современном обществе

Сегодня ученые определяют психологию как науку о закономерностях, механизмах и функциях развития психики. Но путь к такому определению был очень долгим. В своем развитии психология прошла два этапа – донаучный и научный.

В период античности (V в до н.э. – V в н.э.) предметом изучения была категория «души». Первым письменным источником, дошедшим до наших дней, был труд Аристотеля о душе. Также эта категория оставалась основной в эпоху средневековья (V-XV вв н.э.).

В период Возрождения предметом изучения становится сознание.

Датой начала научной психологии считается 1879 год, когда в Лейпциге Вундтом была открыта первая психологическая лаборатория. Основным методом изучения был метод самонаблюдения.

В XX веке наблюдается активный процесс дифференциации психологии на многочисленные отрасли. В их числе и управленческая. В системе управления любой сотрудник рассматривается как «чёрный ящик», глухо закрытый на все замки. Если управленец хочет успешно взаимодействовать с персоналом для максимальной эффективности работы, главная его цель – узнать что внутри этого «чёрного ящика».

## Глава 2. Психология и управление

### 2.1 Функции управления

При всём многообразии управленческой деятельности можно выделить четыре взаимосвязанных функции управления: планирование, организация, мотивация и контроль.

Функция планирования заключается в определении того, какими должны быть цели организации и что надо делать для их достижения.

Организовать в данном случае означает создать определённую структуру. Работу в организации выполняют люди, поэтому другим важным аспектом организации является определение того, кто именно будет делать конкретную работу.

Задача функции мотивации заключается в том, чтобы люди выполняли работу в соответствии с делегированными им правами и обязанностями.

Контроль тесно связан с планированием. Он выполняет функцию обратной связи.

Эти функции объединены связующими процессами – коммуникацией (общение, обмен информацией) и принятием решений.

### 2.2 Личность и распределение обязанностей

Хороший менеджер обязан уметь различать в своих подчинённых тех, кому можно поручить однообразную работу, и тех, кто способен на молниеносные рывки, командировки и опасную для жизни и психики работу.

Распределение обязанностей связано с темпераментом человека. Большинство учёных выделяют четыре типа темперамента.

*Сангвиник* характеризуется высокой активностью, выразительностью поведения. Могут развиваться трудности сосредоточения внимания. Его можно назвать трудоспособным, но не всегда трудолюбивым. Организаторская работа для него.

*Холерик* характеризуется высокой активностью с преобладанием возбуждения, резкости, яркости эмоциональных переживаний. Легкость перехода от гнева к веселью. В критические моменты работает долго и неудержимо.

*Флегматик* имеет сниженную активность во внешней деятельности, но высокую выносливость, работоспособность. Поведение невыразительное, ровное. Флегматик – стратег. Он постоянно сверяет свои действия с перспективой. Его трудно обидеть или вывести из себя.

*Меланхолик* менее выносливый, с трудом работает в условиях стресса, конфликта. Обладает хорошей координацией внимания, тревожностью, выраженной в высоком чувстве ответственности и неутомимости. На меланхолика нельзя кричать, слишком давить, давать резкие и жёсткие указания, так как он очень чувствителен к интонациям и раним.

Еще одним важным свойством психики личности является характер. Это совокупность существенных устойчивых психических свойств человека, которые проявляются в его отношении к действительности и накладывают отпечаток на поведение и поступки.

В структуре характера выделяют четыре группы основных черт, выражающих отношение личности к определённой стороне деятельности:

- к труду (трудолюбие, склонности к творчеству, добросовестность, ответственность, инициативность, настойчивость, пассивность);

- к другим людям, коллективу, обществу (общительность, чуткость, отзывчивость, уважение, коллективизм, грубость, презрение, индивидуализм);
- к самому себе (чувство собственного достоинства, самокритичность, скромность, самомнение, тщеславие, заносчивость, обидчивость, эгоизм);
- к вещам (аккуратность, бережливость, щедрость, скудность и так далее).

Также личность характеризуется интеллектом. В психологии под интеллектом понимается система психических процессов, обеспечивающих реализацию способности человека оценивать ситуацию, принимать решения и в соответствии с этим регулировать своё поведение.

Учёными выделено несколько основных периодов интеллектуального развития:

- ♦ 18-25 лет – частая смена подъёмов и спадов, неустойчивость и активная перестройка мыслительных функций;
- ♦ 25-36 лет – увеличение устойчивости, снижение уровня произвольной памяти, повышение произвольного внимания, формирование индивидуального стиля умственной деятельности;
- ♦ 36-40 лет – усиление условности интеллекта, появление зрелости суждений и мудрости;
- ♦ после 40 лет – развитие вербального интеллекта, функционирование которого осуществляется в словесно-логической форме с опорой на знания.

### **2.3 Психологическая структура коллектива**

Когда человека назначают руководителем, он не всегда задумывается над тем, как сложатся отношения между людьми в той группе, которой он будет руководить. Настроение каждого в огромной степени зависит от поведения и отношения людей, с которыми мы общаемся.

Коллектив всегда отдаёт предпочтение совместному действию. Отсюда стремление к усреднению, уравниванию людей и нелюбовь к «высочкам», желание «поставить их на место». Это очень вредно для развития в группе творческого и интеллектуального начал. Поэтому так важно знать все нити взаимодействий, скрытых среди людей.

Группа – это тип социальной общности людей, объединённых в процессе совместной деятельности. Очень важная составляющая группы – половозрастной состав. Особенности мужской и женской психологий накладывают большой отпечаток на характер внутригрупповых взаимоотношений, как и возраст сотрудников. Женские коллективы более эмоциональны, в них чаще других возникают ролевые конфликты. Мужские группы более жестки, иногда даже жестоки, рациональны, инертны, прагматичны, имеют тенденцию к деловым и престижным конфликтам. Поэтому сочетание мужского и женского начал в группе является отличным фактором для хорошего климата.

### **2.4 Конфликт и управление конфликтной ситуацией**

В теории управления у конфликта имеется множество определений и толкований. Мы определяем конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами.

Конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо понимать причины возникновения конфликтной ситуации.

Существуют несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные. К структурным относятся: разъяснение требований к работе, координация и интеграция, общеорганизационные цели, система вознаграждений. Межличностные стили разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы.

## Глава 3. Психологический аспект делового общения

### 3.1 Умение слушать и убеждать

Совершенно очевиден тот факт, что одной из важнейших сторон любой профессиональной деятельности является повседневное общение с людьми. Динамичная современная деловая жизнь способствует возникновению нестандартных ситуаций, требующих быстрых, четких и адекватных реакций и ответов в процессе межличностного взаимодействия. Все это требует определенных знаний, выработки необходимых навыков общения с любым человеком.

Выделяют два крупных класса в общении: вербальный и невербальный. Вербальный – это речь в её разных формах. Невербальный – это жесты, мимика и другие средства.

Культура устной речи, в том числе и беседы, выступления, лекции, предполагает не абсолютное следование законам языка и письменной речи, а сознательное использование всех языковых средств для достижения цели в конкретных условиях. Живому слову не свойственно соблюдение правил грамматики. Умение говорить на публике и убеждать словом, вести переговоры – это ораторское искусство.

Речь – тоже деятельность, сила которой давно известна: словом можно исцелить или убить, слово поднимало массы на различные свершения.

Стиль поведения оратора – это и гордая осанка и манера вести себя, самообладание, спокойствие, непринужденность, говорящие о контролируемости ситуации.

### 3.2 Установление межличностных контактов

Существуют различные технологии установления межличностного контакта. Их адаптация к особенностям современной жизни позволяет предложить конкретную методику, которая помогает одновременно устранять психологические барьеры, организовывать сближение с партнером по общению и диагностировать его личностные особенности.

Существует пять этапов методики установления контакта. Соблюдение последовательности этапов принципиально важно как для установления контакта, так и для осуществления психологического воздействия на партнера.

*I. Снятие психологических барьеров.* При первой встрече двух людей оба партнера ожидают друг от друга каких-то определенных действий. Готовясь к какому-либо влиянию со стороны другого, человек неосознанно и неотчетливо воздвигает ряд психологических барьеров: повышенные осторожность и контроль за высказываниями.

При первом общении многое будет зависеть от того, насколько вам удастся преодолеть эти барьеры. Опыт показывает, что наилучшим средством здесь являются периодическое высказывание своего согласия с партнером и формирование такой же реакции с его стороны.

Важным принципом работы инициатора контакта на первом этапе общения должен быть выбор нейтральной темы для беседы.

*II. Нахождение совпадающих интересов.* На II этапе общения начинается поиск «точек соприкосновения», которые могли бы стать исходными элементами для установления контакта с партнером. В основе данного этапа лежит поиск совпадений: совпадающие темы, мнения, оценки, переживания. Совпадения, таким образом, выступают как платформа для сближения. Такой платформой чаще всего становится какой-то общий интерес, который разделяется обоими участниками беседы.

*III. Определение принципов общения.* На предшествующем этапе общения вашей целью был поиск исходного фундамента для установления контакта. На данном этапе следует перейти к декларированию своих качеств, что заставит собеседника поступить аналогичным образом. Это своеобразное оповещение о некоторых собственных принципах поведения, которыми руководствуются люди при общении. Поэтому, например, человек и подчеркивает необходимость прямоты, честности, справедливости и т.д.

*IV. Выявление качеств опасных для общения.* После того, как на III этапе проявятся качества, которые ваш партнер считает необходимым показать, наступает период, когда

вам следует выявить его иные черты. Некоторые качества пытаются скрыть из-за их опасности для коммуникации, другие – потому, что они являются социально неодобряемыми. Однако есть в числе утаиваемых свойств некоторые, расцениваемые человеком как собственные «слабости», которые он не хочет выставлять напоказ.

В результате поисков вы обнаружите черты, которые не проявлялись ранее и не были вам известны.

**V. Адаптация к партнеру и установление контакта.** К этому этапу ваши отношения с партнером по общению становятся достаточно ясными, определенными. Вы осведомлены о личных качествах друг друга. Поскольку вы в основном уже выявили главные достоинства и недостатки своего собеседника, создаются предпосылки для оказания направленного воздействия на него, построения доверительных отношений. Тактика на данном этапе общения должна сводиться к ведению равноправного диалога. Все приемы должны быть направлены на возбуждение у партнера стремления к взаимодействию с вами.

### **3.3 Имидж руководителя**

Имидж в переводе с английского – «образ». Это визуальная привлекательность личности. Имидж включает в себя: внешний облик, психологические свойства и социальные задатки как соответствие запросам времени и общества. Эти характеристики представлены в поведении, манере говорить, стиле одежды, оформлении интерьеров дома и офиса.

Искусство и техника создания образа заключается в том, чтобы понять, что является привлекательным для других, познать самого себя и привести в соответствие с этим свои внешние оболочки.

Имидж руководителя – это результат умелой ориентации в конкретной ситуации и, как следствие, правильность выбора модели поведения.

Главной функцией имиджа является формирование положительного отношения. За ним следует доверие, что повлечет высокую оценку. Положительный имидж руководителя способствует престижу, а, следовательно, авторитету и влиянию.

В данной работе были рассмотрены психологические аспекты управления. А именно: как распределить обязанности между сотрудниками с учетом их личностных характеристик, как устранить неминуемые конфликты в группе, чтобы все остались удовлетворенными, а проблема решенной. Также не менее ценно для менеджера уметь себя преподнести. При этом важную роль играет формирование имиджа руководителя.

Таким образом, современный менеджер должен обладать знаниями в области психологии. Только в этом случае он сможет эффективно организовать работу в коллективе. А благоприятная атмосфера на работе и хорошие отношения между сотрудниками будут способствовать успешной деятельности предприятия.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Бреддик У. Менеджмент в организации. М.: Инфра-М. – 1997. – 344 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. – М.: Знание. – 1994. – 173 с.
3. Зигерт В. Руководить без конфликтов. – М.: Экономика, 1990.
4. Жариков Е С., Крушельницкий Е.Л. Для тебя и о тебе. – М.: Просвещение. – 1991. – С. 51-53, 107-109, 131, 176-197, 198-202.
5. Менеджмент: учебник. – 2-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. Горчиковой И.Н. – М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ. – 1995. – с. 9-22.
6. Мехсон М., Альберг М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело ЛТД. – 1994. – 702 с.
7. Практическая психология для менеджеров / Под ред. Тутушкиной М.К. – М.: ИИД «Филинь». – 1997. – С. 3-5, 11-14, 113-118, 125-153, 228-239.
8. Скотт Дж. Г. Конфликты. Пути их преодоления. – Киев: Внешторгиздат, 1991.
9. Gilbreth L.M. The Psychology of Management.
10. Haynes J.M. Positive Conflict Management. – 2004. – 280 p.