

УДК 331.104.22  
JEL classification: J08; J28

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/47>

## О МЕТОДАХ ИССЛЕДОВАНИЯ В ПСИХОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

©*Арипова Н. А.*, ORCID: 0000-0002-9652-5543, Ташкентский архитектурно-строительный институт, г. Ташкент, Узбекистан, [nasiba\\_aripova76@mail.ru](mailto:nasiba_aripova76@mail.ru)

## ABOUT RESEARCH METHODS IN MANAGEMENT PSYCHOLOGY

©*Aripova N.*, ORCID: 0000-0002-9652-5543, Tashkent Institute of Architecture and Civil Engineering, Tashkent, Uzbekistan, [nasiba\\_aripova76@mail.ru](mailto:nasiba_aripova76@mail.ru)

*Аннотация.* Приведен анализ психологических методов, используемых в настоящее время для успешного управления персоналом. Анализ эмпирических данных исследования позволил определить действия и меры по выявлению и устранению недостатков в профессиональной деятельности будущего руководителя. Особое внимание уделено видам нематериальной мотивации. В заключении делается вывод, что единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Зачастую нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение для руководителя — это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

*Abstract.* The analysis of psychological methods currently used for successful personnel management is given. Analysis of the empirical data of the study allowed determining the actions and measures to identify and eliminate the shortcomings in the professional activity of the future leader. Particular attention is paid to the types of intangible motivation. In conclusion, it is concluded that there is no single rule or the best method of motivation. Often, intangible methods of reward help to achieve the desired result much faster than cash payments. The most correct decision for a manager is to use a set of measures aimed at stimulating the work of the staff.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, психологические методы, нематериальная мотивация сотрудников, метод стимулирования.

*Keywords:* professional activity, psychological methods, non-financial motivation of employees, method of stimulation.

Современная психология — это целый свод наук, как прикладных, так и фундаментальных. Многие из отраслей психологии имеют междисциплинарный характер, что обогащает исследователя новыми методами изучения психических явлений [1].

Быстро развиваются психология управления и социальная психология. Причиной такого стремительного развития этих отраслей психологии связано с тем, что они изучают проблемы «человеческого фактора» в развитии общества. Так как эти задачи являются актуальными, это и способствовало росту теоретического и практического значения психологии управления [2].

Психология управления — прикладная отрасль психологии, основной задачей которой является изучение и решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний и теорий [1]. Предмет психологии управления — это деятельность

лиц, возглавляющих человеческие коллективы, а психология управления — сложная система знаний, касающихся следующих сторон управленческой деятельности:

- психологических факторов, обеспечивающих эффективную деятельность руководителя;
- психологии мотивации людей в процессе их профессиональной работы;
- особенностей поведения людей в группе и межличностных отношений;
- психологических сторон лидерства, особенностей принятия решений;
- психологии лидерства в организации;
- вопросов психологического климата в коллективе;
- теории конфликтов [1].

Психология управления, как и всякая научная дисциплина, обладает комплексом собственных исследовательских методов, который направлен на получение новых знаний о поведении людей в организациях, необходимых для решения конкретных проблем, которые возникают в процессе работы в организации [3]. Важную ее задачу — искать «уязвимые» места в управлении организации и разработать рекомендации по повышению эффективности управления. Все это будет способствовать разработке эффективных методов против возникающих конфликтов, улучшит организационный климат [4].

Методы исследования в психологии управления — это те средства, с помощью которых исследователи получают достоверную информацию, используемую для построения научных теорий и выработки практических рекомендаций. Методы исследования в психологии служат базой для построения первых научных теорий, объясняющих сущность психологических теорий и человеческого поведения [5].

Сила науки во многом зависит от инновационных методов исследования, от того, насколько они надежны, как эффективно и быстро данная отрасль знаний способна использовать у себя все самое передовое, что появляется в методах других наук. Там, где это удается сделать, обычно происходит заметный толчок вперед в познании мира. Явления психологии настолько своеобразны и сложны, настолько трудны для изучения, что на протяжении всей истории этой науки ее успехи зависели от совершенства применяемых инструментов исследования.

Современная психология применяет целый спектр разнообразных методов в изучении психических явлений и процессов [6]. Наиболее часто применяемыми из них являются следующие:

- исследование продуктов и документов деятельности человека в организации;
- наблюдение;
- эксперимент;
- беседа;
- тестирование и анкетирование.

Психология управления использует различные психологические методы, основными из которых являются наблюдение и эксперимент.

Наблюдение — сложный достоверный психологический процесс сканирования действительности. Этот метод отличается своей сложностью, потому что проводится в условиях реальных условий функционирования организации, в которой роль и место наблюдателя определенно воздействуют на наблюдаемых и на получение информации [7].

Эксперимент — один из самых отличительных и трудно используемых методов сбора информации. Проведение эксперимента способствует получению уникальной информации.

Цель его проведения — проверка фактов, результаты которых повлияют на практику, на различные управленческие решения [1].

Таким образом, психология управления стремится сделать труд руководителей более эффективным с помощью знаний о психологических особенностях человека, о различных сторонах человеческой психики, ее изменчивом характере. Ее задачами являются:

- психологический анализ деятельности руководителей;
- исследование инструментов мотивации человека;
- изучение инновационных путей психической регуляции трудовой деятельности в нормальных и экстремальных условиях;
- разработка психологических рекомендаций по применению психологических знаний в процессе управления, в разрешении конфликтов, изменении психологического климата в организациях;
- исследование психических характеристик руководителя;
- изучение процессов коллективного взаимодействия [5].

Главное условие эффективности использования метода — достоверность изучаемой информации. Важно отметить, что любой хорошо профессионально подготовленный управленец должен уметь правильно использовать методы управленческой психологии для решения возникающих в организации проблем в сфере межличностного взаимодействия, чтобы эффективно исполнять свои профессиональные функции в организации.

Психология управления изучает влияние организации и руководителей на личность работника и взаимоотношения людей, объединенных единой задачей совместной деятельности в организации [7]. Каждая организация обладает своими правилами, поэтому психологические отношения между людьми в различных организациях отличаются друг от друга. Спецификой психологических факторов совместной деятельности, способом ее психологической организации и занимается психология управления [8].

Опытный руководитель понимает, что внимательный подход к своему персоналу, своевременное поощрение и реагирование на промахи – залог успешной работы организации. Управление персоналом – отдельная наука, в которой особым вниманием пользуются методы мотивации персонала [9].

Рассмотрим виды нематериальной мотивации. К ним относятся:

- Похвала от администрации организации.
- Продвижение по службе.
- Повышение квалификации за счет организации.
- Создание дружественной, теплой атмосферы.
- Создание и забота об имидже фирмы.
- Работа в команде.
- Наличие «обратной связи» – прекрасная мотивация служащих.

Выбор материальных и нематериальных методов мотивации персонала остается за руководителем [9].

Способы мотивации персонала разрабатываются с определенной целью: для стимулирования повышения качества работы подчиненных [10]. Существует много инновационных методов повышения работоспособности. Все их условно можно разделить на три основные категории:

- Индивидуальная мотивация направлена на работу с отдельными подчиненными.
- Моральная и психологическая мотивация используется для удовлетворения основных внутренних потребностей работников.

–Организационная мотивация помогает создать систему стимулов для служащих внутри учреждения [11].

Единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

*Список литературы:*

1. Зуб А. Т. Управленческая психология: учебник и практикум для СПО. М.: Издательство Юрайт, 2016. 372 с.
2. Кириллова В. Э., Закирова А. Р. Особенности применения методов социологических исследований в процессе кадрового аудита // Казанский педагогический журнал. 2018. №. 3 (128). 199-203.
3. Нестик Т. Психологические аспекты корпоративного Форсайта // Форсайт. 2018. №2. С. 78-90. DOI: 10.17323/2500-2597.2018.2.78.90.
4. Бардиер Г. Л. Психология управления // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2018. №. 3. С.27-32. DOI 10.25513/2410-6364.2018.3.27-32
5. Алиев Р. В. История развития социально-психологических методов управления // Проблемы современной науки и образования. 2018. №. 4 (124). С.75-77.
6. Тебекин А. В., Тебекин П. А. К вопросу о классификации методов принятия управленческих решений // Транспортное дело России. 2018. №. 5. С. 110-115.
7. Шелехов И. Л., Г. В. Белозёрова, О. Г. Берестнева Психика человека как объект междисциплинарного исследования // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов V Международной научной конференции, 17-21 декабря 2018 г., Томск: в 2 ч. Томск: Изд-во ТПУ, 2018. Ч. 1. С. 160-167.
8. Голубев В. С. К вопросу о практике социального управления // Социальные и политические вызовы модернизации в XXI в.: материалы междунар. науч. конференции. 2018. С. 241. DOI: 10.30792/978-5-7925-0537-7-2018-241-242
9. Кулаков В. А., Окаров В. В. Методы управления персоналом в системе управления трудовыми ресурсами организации // Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. 2018. С. 138-142.
10. Веккер Л. М. Психика и реальность: единая теория психических процессов. М.: Смысл, 2000. 688 с.
11. Масилова М. Г., Нестерова А. Ю. Современные подходы к управлению дисциплиной труда // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2018. №. 2 (41). С. 80-91. DOI:10.24866/VVSU/2073-3984/2018-2/080-091

*References:*

1. Zub, A. T. (2016). *Upravlencheskaya psikhologiya: uchebnik i praktikum dlya SPO*. Moscow: Izdatel'stvo Yurait, 372.
2. Kirillova, V., & Zakirova, A. (2018). Peculiarities of application of methods of social research in the process of personnel audit. *Kazan Pedagogical Journal*, (3 (128)). 199-203.
3. Nestik, T. (2018) The Psychological Aspects of Corporate Foresight. *Foresight and STI Governance*, 12(2), 78-90. DOI: 10.17323/2500-2597.2018.2.78.90.

4. Bardier, G. L. (2018). Formal and Informal Norms in the Structure of Cognitive Social Capital of the Head. *Herald of Omsk University. Series Psychology*, (3), 27-32. DOI 10.25513/2410-6364.2018.3.27-32. (in Russian).

5. Aliyev, R. V. (2018). History of the development of social-psychological methods of administration. *Problems of modern science and education*, (4 (124)). 75-77.

6. Tebekin, A., & Tebekin, P. (2018). To a question of classification of methods of adoption of administrative decisions. *Transport business of Russia*, (5). 110-115.

7. Shelekhov, I. L., Belozerova, G. V., & Berestneva, O. G. (2018). Human psyche as object of interdisciplinary exploration. In *Informatsionnye tekhnologii v nauke, upravlenii, sotsial'noi sfere i meditsine: sbornik nauchnykh trudov V Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii, 17-21 dekabrya 2018 g., Tomsk: v 2 ch. Tomsk: Izd-vo TPU, Ch. 1.* 160-167.

8. Golubev, V. S. (2018). To the question about the practice of social management. In *Sotsial'nye i politicheskie vyzovy modernizatsii v XXI v.: materialy mezhdunar. nauch. konferentsii.* 241. DOI: 10.30792/978-5-7925-0537-7-2018-241-242

9. Kulakov, V., & Okarov, V. (2018). Methods of personnel management in the system of the human resources management of the Organization. In *Aktual'nye problemy ekonomiki i upravleniya: teoreticheskie i prikladnye aspekty*, 138-142.

10. Vacker, L. M. (2000). *Psikhika i real'nost': edinaya teoriya psikhicheskikh protsessov.* Moskva: Smysl, 688.

11. Masilova, M. G., & Nesterova, A. Yu. (2018). Modern approaches to the management of labor discipline, The Territory of New Opportunities. *The Herald of Vladivostok State University of Economics and Service*, 10(2), 80-91. DOI:10.24866/VVSU/2073-3984/2018-2/080-091.

Работа поступила  
в редакцию 01.02.2019 г.

Принята к публикации  
07.02.2019 г.

---

Ссылка для цитирования:

Арипова Н. А. О методах исследования в психологии управления // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №3. С. 378-382. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/47>.

Cite as (APA):

Aripova, N. (2019). About research methods in management psychology. *Bulletin of Science and Practice*, 5(3), 378-382. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/47>. (in Russian).