

НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Термин «нейроменеджмент» в научном понимании был введен в 2006 г. профессором, а ныне — директором лаборатории нейроменеджмента Чжэцзянского университета Кингуо Ма.

Нейроменеджмент — это научный подход к управлению, который исследует экономические, управленческие и поведенческие проблемы через призму психических процессов и мозговой деятельности на индивидуальном, командном и организационном уровнях.

Задачами нейроменеджмента является:

- создание эффективных инструментов для развития системы управления и возможности активного использования интеллектуальной (мозговой) деятельности;
- наделение высшего руководства компании эффективными инструментами развития, которые проясняют конкретные условия и возможности активного использования интеллектуальной деятельности;
- выявление у человека и использование скрытых движущих сил и механизмов, с помощью которых можно повысить эффективность управленческой деятельности; исследование механизмов мотивации человека;
- разработка психологических рекомендаций по использованию психологических знаний в процессе управления, в разрешении конфликтов, изменении психологического климата в организациях.

Объектами изучения нейроменеджмента являются методики целенаправленного изменения и различные способы воздействия на поведение людей; инструменты целеполагания, обучения и развития, эффективного делегирования управленческих функций и полномочий и своевременного принятия управленческих решений; механизмы интеллектуальной деятельности, связанные с решением управленческих задач и проблем, и др.

Актуальность темы связана с отсутствием теоретических, прикладных и статистических исследований по социально-психологическим аспектам управления проектной деятельностью, которые бы проводились не с точки зрения управления персоналом (личностные характеристики членов команды проекта, мотивация персонала, межличностные и командные конфликты), а с позиций системности проекта, результативности и эффективности проектного управления.

Все методики нейроменеджмента базируются на традиционных для нейронаук инструментах, которые условно можно разделить на три большие группы:

- психофизические;
- инструменты;
- инструменты.

Выделение нейроменеджмента из нейронауки позволяет достигнуть следующего:

- определить общую теоретическую основу для изучения и исследования интеллекта как автономного инструмента для решения бизнес-задач;
- сформировать теоретико-методологические основы управленческой деятельности через восприятие компании как системы, которая включает совокупность поведенческих моделей отдельных людей и групп;
- с помощью формирования и обоснования новых инструментов целеполагания, обучения и делегирования полномочий расширить методический аппарат;
- более активно применять средства перспективного развития интеллектуального потенциала в управленческой деятельности.

К основным направлениям развития нейроменеджмента на данном этапе его развития можно отнести следующие:

1. Разработка универсальной методики определения способностей потенциальных членов команды проекта.
2. Разработка методик эффективного обучения персонала.
3. Определение эффективных методов повышения мотивации персонала.
4. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе и обеспечение эмоциональной безопасности членов команды.
5. Повышение эффективности ведения переговоров с контрагентами.
6. Определение психологического портрета потребителя и разработка стратегии взаимодействия с целевой аудиторией.

Источники

1. *Кричевский, М. Л.* Нейроменеджмент — менеджмент XXI века / М. Л. Кричевский // Актуал. проблемы экономики и управления. — 2016. — № 2 (10). — С. 50–57.
2. *Брикошина, И. С.* Формирование инновационной концепции и развитие научных направлений нейропроджект менеджмента / И. С. Брикошина, А. Г. Геокчакян // Инновац. деятельность. — 2020. — № 1 (52). — С. 25–33.
3. *Кузьмин, Е. А.* Роль нейроменеджмента в управлении современными компаниями / Е. А. Кузьмин, Л. А. Ибрагимова, Е. В. Баутина // Цифровая и отраслевая экономика. — 2022. — № 1 (26). — С. 13–21.