

УДК 65

Сапунова Татьяна Алексеевна, кандидат экономических наук, доцент

Академии маркетинга и социально-информационных технологий -

ИМСИТ, город Краснодар, Российская Федерация

Пусвашкис Дмитрий Сергеевич

Студент

4 курса, факультет «Инновационного бизнеса и экономики»

Академия маркетинга и социально информационных технологий -

ИМСИТ, город Краснодар, Российская Федерация

Sapunova Tatiana Alekseevna, Candidate of Economic Sciences, Associate

Academy of marketing and socially - information technologies – IMSIT

Krasnodar city, Russian Federation

Pusvashkis Dmitry Sergeevich

Student

4 year, faculty of «Innovative business and economics»

Academy of marketing and socially - information technologies – IMSIT

Krasnodar city, Russian Federation

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В статье предполагается обоснование социально - психологических методов, используемых в настоящее время для успешного управления персоналом. В зависимости от группы сотрудников был рассмотрен каждый метод в отдельности. Данная статья раскрывает основные методы управления персоналом.

Ключевые слова: социально-психологические методы управления, персонал, руководитель, социальные отношения.

SOCIAL - PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT METHODS

Annotation. The article assumes the justification of the social - psychological methods currently used for successful personnel management.

Depending on the group of employees, each method was considered separately. This article reveals the basic methods of personnel management.

Keywords: *socio-psychological methods of management, personnel, leader, social relations*

Социально-психологические методы управления представляют собой способы воздействия, которые основаны на пользовании социально-психологических факторов, к ним можно отнести черты характера муниципального служащего. К примеру: его характер, темперамент и другое.

Целью социально-психологических методов управления является - знание и пользование законов психической деятельности людей для оптимизации психологических явлений и процессов в интересах общества и личности. В этом состоит единство, тесная связь и взаимообусловленность социальных и психологических методов управления. Но также между ними существует и различие:

- при помощи социальных методов осуществляется управление отношениями в группах и между группами;
- при помощи психологических методов - управление поведением индивида и межличностными отношениями в группе[3].

Цель социологических методов - управление формированием и развитием коллектива, создание в коллективе положительного социально-психологического климата, оптимальной сплоченности, достижения общей цели путем обеспечения единства интересов, развития инициативы и т. п. В основе социологических методов лежат потребности, интересы, мотивы, цели и т. п.

Социальное управление в первую очередь работает с коллективом, который рассматривается в качестве упорядоченной группы людей со своими интересами. В рамках такого типа управления особую роль играет создание хороших условий труда, сплоченности, общности всех сотрудников, а главное – «корпоративный дух». Все это способствует

здоровому микроклимату внутри компании и большему желанию сотрудников держаться за свое место и трудиться на совесть[2].

Социальный метод управления требует поддержания целостности коллектива, чему способствует и внутренний этикет, и распорядок дня, и производственная дисциплина, и формирование негласных правил и традиций, которые уважают и соблюдают все сотрудники. В рамках такого метода проводится аттестация, тестирование сотрудников на соответствие занимаемой должности, контроль внутренних взаимоотношений, интервьюирование, анализ документов, социальный эксперимент и многое другое. Такие методы управления базируются на социологических исследованиях и рекомендациях специалистов[3].

Рабочий процесс предполагает установление социальных, экономических, правовых и психологических отношений между работодателем и персоналом предприятия. Основная цель улучшения таких отношений - создание комфортных условий труда сотрудников компании в целях получения максимального результата от их деятельности. На сегодняшний день многие предприятия используют свой потенциал далеко не полностью. Раньше этому вопросу уделялось очень мало внимания, поскольку существовали советские административные и командные методы управления.

Стоит отметить, что социально-экономические методы управления также берут за основу благоприятный микроклимат внутри коллектива, однако для повышения мотивации и улучшения качества работы используются материальные средства: прибавки к зарплате, разовые выплаты, премии и т.д. Кроме этого, сотрудникам могут предоставляться особые льготы[1].

Стоит отметить, что эти методы способствуют повышению активности сотрудников, ведь чем лучше реализуются производственные задачи, тем на больший объем поощрения можно претендовать. Это позволяет создать

среди рабочих определенную конкуренцию, что всегда положительно влияет на общий уровень выполнения текущих планов.

Используя в совокупности разные методы управления, руководство компании может достичь стабильного стремления коллектива к профессиональному и личностному росту, повышения показателей производства или труда и улучшению общего микроклимата в коллективе, который также способствует улучшению трудовой дисциплины.

Сегодня в каждой компании руководство практически с нуля создает систему взаимоотношений с персоналом. Одной из причин необходимости правильно подобранных социально-психологических методов управления является жесткая конкуренция в условиях существующей ныне рыночной экономики. Ожидается, что в ближайшем будущем психологический фактор станет более важным в отношениях между руководителем и работниками. Таким образом, полную сущность корпоративной культуры определяют её элементы (компоненты) – это реальные факты, символы или другими словами определенные особенности, которые проникают в сознание сотрудников и целенаправленно помогают определить основы существующей в организации корпоративной культуры. [1].

В связи с этим значительно повысится спрос на профессиональных психологов, в обязанности которых будет входить создание оптимального психологического климата в коллективе, консультирование сотрудников компании. Также одной из главных задач психологов будет удержание квалифицированных работников на предприятии. Сегодня в этом есть острая необходимость, поскольку очень часто наблюдается активная смена кадров. Для удержания потребуются методы удержания сотрудников на рабочем месте, поощрение их к работе, укрепление связей между отдельными работниками, а также между подчиненными и руководителями подразделений[2].

Выбор методов во многом определяется компетентностью руководителя, организаторскими способностями, знаниями в области социальной психологии.

Познание социально-психологических и индивидуальных особенностей исполнителей дает руководителю возможность сформировать и принять оптимальный стиль управления и тем самым обеспечить повышение эффективности деятельности предприятия за счет улучшения социально-психологического климата и повышения степени удовлетворенности трудом.

Список использованных источников

1. Сапунов А.В., Маглюк А.В. Влияние корпоративной культуры на мотивацию работников/А.В. Сапунов, А.В. Маглюк //Форум молодых ученых. - 2018. - № 5-3(21). – с. 136-140

2. Социально-психологические методы [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://exsolver.narod.ru>

3. Методы управления персоналом [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/4396>