

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Шеметова А. И.

ГПОУ «Читинский политехнический колледж»

mail@chptk.ru

В условиях жесткой конкуренции между предприятиями за лидерство в производстве, все большее число руководителей этих предприятий, понимают важность грамотного управления персоналом, что непосредственно сказывается на экономическом показателе работы любого производства. Любое предприятие, основанное на труде большого числа людей, нуждается в совершенствовании системы управления персоналом. С каждым годом появляется много различных принципов и технологий управления сотрудниками предприятия, но неизменным, всегда остается тот факт, что каждый работник - это, прежде всего человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями и потребностями. Именно эти индивидуальные особенности человека, а точнее грамотный подход к нему показывают, как влияют социально-психологические методы управления на эффективность работы всех подразделений предприятия. В системе управления персоналом существуют различные методы управления такие, как административные, экономические, социально-психологические, которые тесно переплетаются между собой и направлены на достижение целей организации.

Методы процесса управления - способы выполнения отдельных операций, процедур, работ, образующих процесс управления [1].

Значительная роль в управлении персоналом отдается социально-психологическим методам воздействия. Необходимость существования этих методов обусловлена тем, что менеджмент - это, в общем, координация деятельности людей в процессе производства. Для результативного воздействия на коллектив необходимо знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но ещё и осуществлять управляющее воздействие. Для этого и необходимы социально-психологические методы воздействия. Включают следующую совокупность способов воздействия: формирование трудовых коллективов с учетом социально-психологических характеристик людей, способностей, темперамента, черт характера, что создает благоприятные условия для их совместной деятельности: введение системы социального регулирования. Социально-психологические методы управления предполагают изучение социальных и психологических условий труда в производственных коллективах, их влияния на состояние личности, а через нее - на результаты производственной деятельности. В основе этих методов лежат законы социологии и психологии. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир

человека). Такое разделение достаточно условно, т.к. в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире, а в группе разных по психологии людей. Социально-психологические методы предназначены для воздействия на социальную среду между работниками предприятия.

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.

Социально-психологические методы управления используются для решения следующих задач:

- оптимального подбора и расстановки кадров;
 - наиболее рационального формирования персонала;
 - регулирования межличностных отношений в коллективе;
 - повышение эффективности воспитательной работы в коллективе;
- укрепление дисциплины;
- рационализации трудовых процессов.

Успех деятельности руководителя зависит от того, насколько правильно он применяет различные формы социально-психологического воздействия, которые, в конечном счете, сформируют здоровый социально-психологический климат в организации. Для создания позитивного климата в коллективе используются деловые игры, корпоративные оздоровительные мероприятия, тимбилдинг. Обычно под тимбилдингом понимают целенаправленное сплочение какого-то коллектива в целях повышения эффективности от взаимодействия его членов. Считается, что если людей, которые трудятся в одной организации, связывают не только профессиональные, но и личные отношения, они работают лучше. [2]

Важное значение в управлении коллективом имеет психологическое планирование. Психологическое планирование - это направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива. К результатам психологического планирования относятся: формирование подразделений, групп с учетом психологической совместимости сотрудников; создание комфортного социально-психологического климата в коллективе; формирование личной мотивации сотрудников исходя из философии организации; минимизация межличностных конфликтов.

В последние годы роль социально-психологических методов усилилась. Это связано с ростом образованности, квалификации работников и общественности в целом, которые требуют от руководства применения более сложных и тонких методов управления. Воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять

управляющее воздействие. Другими словами, поставленные перед коллективом цели могут быть достигнуты с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы - человеческого фактора. Умение учитывать это обстоятельство позволит руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия для труда и в конечном счете формировать коллектив с едиными целями и задачами.

Список использованных источников:

1. Мальцева, Ю. А. Психология управления : учеб. пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016.— 92 с.- URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/40627/1/978-5-7996-1777-6_2016.pdf. (дата обращения 19.02.2021).
2. Корпоративный тимбилдинг: виды и идеи. - URL: <https://m-catering.ru/blog/что-такое-timbuilding-team-building/> (дата обращения 19.02.2021).