

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Сибирский федеральный университет

Различают экономические, административно-правовые и социально-психологические методы управления, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал. Для успешного управления персоналом, его распределения по психологическим группам, предсказания поведения каждого из сотрудников необходимо знать работника как отдельную личность и как часть коллектива. Для того, чтобы определить характер человека, стиль работы, отношение человека к окружающим, выявить особенности и предпочтения, а затем и сформировать грамотное отношение и воздействие на сотрудника, необходимо использовать социально-психологические методы управления. Социально-психологические методы - это методы, использующие индивидуальное и общественное (групповое) сознание и психологию, основывающиеся на общественно-значимых морально-этических категориях, ценностях и воспитании. Среди социально-психологических методов можно выделить:

- развитие социальной инфраструктуры предприятия,
- социальные исследования,
- соревнование,
- преодоление и использование конфликтов,
- методы комплектования малых групп,
- методы морального поощрения и порицания,
- влияние и убеждение.

Социально-психологические методы управления - в своей совокупности предназначены для создания и поддержания такого социально-психологического климата в организации, чтобы работник, с одной стороны, делал все необходимое для достижения целей организации, а, с другой, имел бы все возможности для саморазвития в выбранном им направлении. Критериями благоприятного социально-психологического климата могут служить следующие характеристики: - 1. на уровне коллективного сознания:

- положительная оценка своей производственной деятельности;
- оптимистическое настроение, преобладающее в процессе жизнедеятельности коллектива;

2. на уровне поведения:

- добросовестное, инициативное отношение членов коллектива к выполняемым обязанностям;

- низкий уровень конфликтности в межличностных отношениях;

- отсутствие или незначительная текучесть кадров[1]. Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. В структуре социально-психологического климата существует два основных подразделения - отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между членами коллектива по работе и отношения в системе руководства и подчинения. В конечном итоге всё многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя - эмоционального и предметного.

Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под тональным - его эмоциональное отношение удовлетворенности или

неудовлетворенности этими сторонами[2]. Выделение моделей социально-психологического климата основывается на оценке трех сторон:

- уровень развернутости психологического потенциала коллектива;
- степень реализации его в данный момент;
- тенденция дальнейших изменений психологического потенциала коллектива;

Социальные методы управления связаны со способами достижения социальных целей общества не только экономическими, организационно-административными способами мотивации человеческого поведения. Являясь основными, социальные методы применяются и в качестве комплексных. В соответствии с объективными закономерностями (возрастание роли социального фактора) социальные методы в этом комплексе во многом определяют содержательный аспект управления и задают вектор развития всем другим методам воздействия. Например, наряду с экономическим стимулированием сегодня широко используется стимулирование творческим трудом, большей социальной защищенностью, качеством социального воздействия, чувством социальной причастности к делам фирмы. Цель использования социально-психологических методов - управление формированием и развитием коллектива, создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата, оптимальной сплоченности, достижения общей цели путем обеспечения единства интересов, развития инициативы. Основой социально-психологических методов являются потребности, интересы, мотивы, цели. К числу таких методов относятся методы социального нормирования, социального регулирования, морального стимулирования. Методы социального нормирования позволяют упорядочить социальные отношения между социальными и другими группами, коллективами и отдельными работниками путем введения различных социальных норм

Увеличение значения персонала и его обязанностей, а также эффективных взаимоотношений между его членами в конечных целях компании обуславливает актуальность менеджмента человеческих ресурсов. Менеджмент в общем виде можно определить как систему экономического управления производством, которая включает совокупность принципов, методов, форм и приемов управления. К менеджменту относятся теория управления и практические образцы эффективного руководства, под которым понимается искусство управления. Для менеджера очень важно:

- * правильно оценить индивидуальные качества работника;
- * правильно подобрать, расставить и закрепить кадры на рабочих местах;
- * создать условия для максимального проявления индивидуальных профессиональных качеств работника. Залог эффективного управления - это правильная методика регулирования конфликтом и стрессом, направленность руководителя на предотвращение всевозможных разногласий внутри организации, на создание благоприятного микроклимата и правильной философии организации, создание единой команды с одной общей целью, внедрение корпоративной культуры. Для того чтобы успешно управлять персоналом, необходимо четко представлять основные механизмы и закономерности, по которым осуществляется работа с кадрами, на что нужно обратить внимание, иными словами руководителю необходимо владеть современными технологиями управления.

Эффективное управление организацией или предприятием невозможно без создания внутри него такой атмосферы, когда весь персонал заинтересован в достижении общей цели, каждый ощущает свою личную причастность к делу коллектива. В условиях становления рыночных отношений усиливается роль социально-психологических методов управления персоналом, потому что они учитывают интересы не только отдельных работников, но и интересы всего коллектива. Значение данных методов постоянно увеличивается, так как повышается

уровень корпоративной культуры работников, возникает необходимость насыщения экономических, организационных и правовых методов методами социально-психологическими.

Список литературы:

1. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. - М., 2004. - 216 с.
2. Социально-психологические методы. [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://exsolver.narod.ru>