

А. Д. Пальцева

Научный руководитель

Т. М. Тишковская

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Термин «менеджмент» считается аналогом термина «управление», но не в абсолютной мере. Термин «управление» обширнее, потому что применяется к различным сферам деятельности людей, органам управления. Перед менеджерами (управленцами) часто стоит задача, направленная на выживание организации. В этих условиях руководители не всегда отдают себе отчет о необходимости уделять внимание своим работникам, так как их, в первую очередь, интересуют вопросы производства и финансов. От отношений, сложившихся внутри коллектива, зависит сплоченность работы, успешность деятельности любой организации. Поэтому в фирмах основной задачей должна быть способность менеджеров эффективно и качественно управлять человеческими ресурсами, применяя при этом различные методы управления.

Выделяют следующие методы управления:

- организационно-распорядительные, суть которых заключается в прямых руководящих указаниях, исходящих от менеджеров;
- экономические, основанные на материальных и нематериальных методах мотивирования персонала для повышения эффективности их деятельности;

– социально-психологические методы, используемые для улучшения социальной активности работников.

Все перечисленные способы не противопоставляются, а дополняют друг друга, так как высокого результата компания может достичь только при их совместном применении [1].

Сейчас многие руководители начали активно использовать социально-психологические методы управления в своей деятельности, так как они способствуют достижению значительной производительности труда. Эти методы управления эффективно влияют на ход формирования коллектива, социальные процессы, которые происходят внутри него. Выделяют также следующие направления влияния на действия сотрудников:

– Создание подходящего нравственно-эмоционального климата в коллективе, формирование благожелательных взаимоотношений между управляющим и подчиненными.

– Выявление индивидуальных возможностей любого сотрудника, предоставление поддержки в их совершенствовании, что приводит к огромной самореализации работника в рабочей атмосфере.

По способам воздействия данные методы можно разделить на социологические методы (направленные на группы людей и улучшение их взаимодействий), психологические методы (воздействуют на личность).

При руководстве персоналом необходимо уделять внимание психологическим особенностям каждого сотрудника. Если организация не имеет стратегии управления работниками, то она не будет использовать весь потенциал сотрудников. Таким образом, можно подчеркнуть актуальность вопроса об использовании психологических методов управления [2].

Рабочая деятельность человека основана на психических процессах, т. е. внимании, воображении, мышлении. Психологическое состояние сотрудника оказывает влияние не только на итоги его одиночной работы, но и на достижения всего коллектива, в котором он работает. Поэтому любые методы стимулирования работников должны привести к выработке в нем следующих качеств:

- гибкости и быстроты реагирования в течение короткого периода времени;
- быстрой адаптации в динамичной рабочей среде и организационной культуре;
- активности, так как у сотрудника должны присутствовать навыки для того, чтобы инициировать свою работу без руководящего направления со стороны менеджера;
- целеустремленности и решительности;
- наличия организационных навыков, необходимых для управления всеми видами административной ответственности

Также помимо использования социально-психологических методов управления, необходимо, чтобы работодатель выполнял для своих сотрудников действия, направленные на обеспечение большей эффективности их работы: правильно разработанный план для достижения целей сотрудников поможет повысить качество работы и способствовать развитию данной организации. Так, например, с работником нужно обсудить желаемые карьерные цели. Действительно важно слушать и узнавать каждого сотрудника, обсуждать любые пробелы в навыках или опыте. На этом этапе руководитель может решить, какие конкретные вещи могут помочь человеку в его профессиональном развитии, и используя административные методы управления, их достигнуть [3].

Важным моментом в стимулировании труда работников являются различные мероприятия по развитию персонала. Также следует делать неофициальную презентацию, связанную непосредственно с изменениями рабочего процесса с целью пояснения того, что стало известно недавно. Это будет одним из вариантов сделать процесс обучения и тренировки в составе команды более плодотворным, способствующим ее сплочению. Всякий раз, когда кто-то достигает определенной цели, необходимо записывать данный результат, затем сообщать во время командных встреч. Если сделать все правильно, то развитие сотрудников будет способствовать формированию автономной команды, которая мотивирована и самодостаточна [4].

Кроме этого, существуют определенные признаки, которые свидетельствуют о необходимости совершенствования методов управления персоналом в организациях:

- организация увеличивается, следовательно, возникает потребность в создании новой единой системы управления;
- численность персонала увеличивается, а экономические показатели нет;
- коллектив безынициативен;
- существуют низко квалифицированные сотрудники;
- выявлена слабая адаптация новичков.

Если эти признаки становятся закономерными и постоянными, то они являются сигналом для необходимости изменения управленческой стратегии. Таким образом, руководителю важно использовать в современных условиях управления социально-психологические методы. Для большинства людей труд часто является лишь средством заработка. Однако нанимателю необходимо осознавать, что оплата труда является необходимым, но недостаточным условием мотивации трудовой деятельности персонала. В трудовой деятельности работник должен делать то, что хочет в рамках своей компетенции, но всегда на благо организации. Поэтому психологические методы менеджмента призваны обеспечивать формирование первичных трудовых коллективов в соответствии с индивидуальными способностями их членов, с учетом их склонностей и интересов, поскольку именно такой подход является залогом повышения эффективности деятельности организаций.

Список использованной литературы

1. **Грибов, В. Д.** Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Грибов. – М. : КНОРУС, 2017. – 207 с.
2. **Локминов, А. Н.** Стратегический менеджмент : учеб. пособие / А. Н. Локминов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 112 с.
3. **Цыпкин, Ю. А.** Управление персоналом / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 129 с.
4. **Зиновьев, В. Н.** Менеджмент : учеб. пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – М. : Дашков и К°, 2019. – 345 с.