

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Мунич Дмитрий Олегович

студент, ФГАОУ БО Северо-Кавказский федеральный университет РФ, г. Ставрополь

Аннотация. Актуальность темы. Социально- психологические методы управления предназначены для воздействия на социально-психологические отношения между сотрудниками (людьми). Они базируются преимущественно на неформальных факторах, интересах личности и коллектива в процессе управления. Раскрывается понятие и особенности социально-психологических методов управления. Также рассматриваются социологические и психологические методы управления персоналом.

Ключевые слова: экономическое управление, социология, психология, управление, методы управления, управление в обществе, психологические методы управления обществом.

Социально-психологические методы управления - это система мероприятий, направленных на создание нормальных социальных условий, обеспечивающих высокий трудовой ритм, плодотворную работу, психологический климат, атмосферу товарищеского взаимопонимания в коллективе, систематическое изучение социально-психологических явлений на предприятии

Дополнительное взаимодействие с сотрудниками управления человеческими ресурсами в качестве конкретной деятельности осуществляется несколькими способами. В литературе имеются широкий спектр классификаций таких методов. Таким образом, взаимодействует определенный набор методов: методы стимулирования, связанные с удовлетворением конкретных потребностей сотрудника; методы информирования, которые включают передачу информации, которая позволит сотруднику самостоятельно строить свое организационное поведение; методы убеждения, то есть. Непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему человеческих ценностей; методы (административного) принуждения, основанные на применении угроз или санкций.

Таким образом можно выделить следующий набор методов управления персоналом:

- административные методы,
- экономические,
- социально-психологические.

Административные методы - соответствуют юридическим нормам и приказам высших руководящих органов управления. Это включает в себя ряд работ с сотрудниками: формирование организационных структур руководящих органов, утверждение административных норм и стандартов, подбор специалистов по персоналу, разработку положений, описания должностных обязанностей, публикацию приказов и приказов, стандарты, контроль над их выполнением.

Экономические методы управления персоналом - это система методов и методов воздействия на художников с определенной мерой затрат и результатов (материальные стимулы и санкции, финансирование и кредитование, стоимость, зарплата, прибыль, цена).

Социально-психологические методы - это способы применения управленческого воздействия на персонал на основе использования моделей социологии и психологии. Эти методы предназначены не только для группы сотрудников, но и для отдельных людей. По масштабам и формам воздействия их можно разделить: социологические, психологические, ориентированные на группы, работающие в процессе продуктивного взаимодействия, и намеренно влияющие на внутренний мир конкретного человека.

Воздействие осуществляется посредством взаимодействия людей с менеджером в своей деятельности. Важно учитывать законы динамики психологических процессов, межличностных отношений, группового поведения.

Внушение - психологическое целенаправленное воздействие менеджера на личность подчиненного с помощью его обращения к групповым ожиданиям и стремлению работать. Например, лидер может заставить человека принять действие, несмотря на его желание и волю. Главная особенность внушения заключается в том, что он обращается не к логике и разуму человека, а к желанию мыслить и рассуждать, а к желанию внутренне принимать информацию, которую он передает. Внушение, которое указывает Бехтерев, действует, непосредственно прививая психические состояния, то есть идеи и чувства, не требуя никаких доказательств и не требуя логики.

Не менее важным фактором является авторитетность источника информации если у него нет вдохновляющего авторитета, он обречен на провал.

Подражание - это способ повлиять на отдельного сотрудника или социальную группу с помощью личного примера лидера или производственного новатора, поведение которого является моделью для других членов команды. Хотя его роль в группах также довольно велика, он относится к способам, которыми люди преимущественно влияют друг на друга в средах, отличных от коллективного поведения. При подражании осуществляется не простое признание внешних особенностей поведения другого человека или массовых психических состояний, а воспроизведение характеристик и закономерностей поведения, которые проявляет индивид.

Принуждение - это крайняя форма психологического воздействия, когда другие формы воздействия не имеют последствий и вынуждены выполнять определенную работу, несмотря на волю и желание сотрудника. Также возможна угроза использования возможностей управления менеджером для достижения желаемого поведения. Возможности контроля - это лишение собеседника какого-либо блага или полномочия изменять условия его жизни и работы.

Главная особенность использования психологических приемов и методов управления - это настроение, ощущения и поведение говорящего человека.

Применение вышеперечисленных методов будет наиболее эффективным если, работодатель будет учитывать психологические особенности работника. Ведь конечный результат исследования будет зависеть только от темперамента, характера и стабильности работника в различных сферах деятельности. Настроение представляет собой слабо выраженное эмоциональное переживание, еще не достигшее устойчивой и осознанной определенности.

Чувства - это особый тип эмоционального опыта, который носит ярко выраженный объектный характер и отличается сравнительной стабильностью.

Эмоции - то особые переживания определенных событий в жизни человека, которые зависят от его склонностей, привычек и психологического состояния. В зависимости от реакции могут быть эмоции:

- положительные (радость, удивление, удовольствие и т.п.),
- отрицательные (гнев, злость, раздражение, зависть, обида, печаль, досада и т.п.),
- амбивалентные (противоречивые — ревность, соперничество, намек и т.п.).

Все эмоции, перечисленные выше, будут генерироваться, чтобы занять более высокую

позицию, получить максимальную плату и, наконец, просто быть душой компании. Все эти процессы в большей или меньшей степени присутствуют в каждой организации. Опытный менеджер должен уметь управлять всей этой ситуацией и направлять этот конкурентный процесс на успешное выполнение производственной задачи. В данном направлении учеными проводилось исследование. Оно показало, что для борьбы за ведущее место в организации задействованы не все работники, а только их часть. В некоторых коллективах доля тех, кто не заинтересован в том, чтобы играть ведущую роль в организации, может составлять 98%, а в других-10%. Остальные рабочие будут только наблюдать и примыкают к определенной группе.

В заключение я хотел бы сказать, что таким образом психологические методы управления являются особенно чувствительным инструментом воздействия не только на группы людей, но и на личность человека. Нелегкое искусство управления людьми будет приносить пользу только тогда, если применять все вышеперечисленные методы дозированными порциями, с корректировкой всех нюансов и особенностью к применяемому человеку.

Список литературы:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. — Н. Новгород: НИМБ, 2007. — 720 с.
2. Мудрый А. Персонал учится, компания считает прибыль / А. Мудрый, Д. Береснев // Справочник по управлению персоналом. — 2006. — № 2. — С. 25-31.
3. Папонова Н. Е. Какой может и должна быть мотивация работников / Н. Е. Папонова // Кадры предприятия. — 2003. — № 8. — С. 43-47.
4. С.Шабанов// Эмоциональный интеллект Российская практика/С.Шабанов, А.Алешина. - 2013 г.