

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Білоконь Я. В.

Науковий керівник – проф., к.е.н. Небава М. І.

В умовах реформування економіки України зростає потреба в ефективному використанні людських ресурсів. Саме тому все більшого значення набувають соціально-психологічні методи мотивації персоналу.

Актуальність даної проблематики пояснюється тенденціями, які сформувалися у ХХ сторіччі, згідно з якими менеджмент почав розглядатися як процес управління людьми й визначатися як об'єкт управління, а не як частина певного механізму.

Звідси, соціально-психологічні методи управління – це способи здійснення управлінських дій на персонал, що базуються на використанні закономірностей соціології і психології. Об'єктом впливу цих методів є групи людей і окремі особи.

Основними принципами соціально-психологічного управління є:

- переплетіння інтересів і сфер життєдіяльності фірми і працівників;
- висока залежність працівників від фірми, надання їм значних преференцій в обмін на відданість фірмі;
- пріоритет колективним формам, заохочення трудової кооперації всередині фірми в рамках невеликих груп;
- атмосфера рівності між працівниками незалежно від їхніх посад;
- підтримання балансу впливу та інтересів трьох основних сил, що забезпечують діяльність фірми: менеджерів, власників і працівників.

При вивченні соціально-психологічних методів управління, необхідно звернути увагу як на особливості жіночої тау і чоловічої психології. Як показує управлінська практика, управління жіночим колективом вважається важчим.

Побутує думка, що у жінок своя природа, свої психофізіологічні особливості, інтелектуальні та моральні установки, знати та враховувати які необхідно всім, – і керівникам, у складі колективів яких переважають жінки, і підлеглим, які працюють під керівництвом жінки.

Отже, коригування міжособистісних стосунків в колективі шляхом використання соціально-психологічних методів є на сьогодні одним із найважливіших аспектів у менеджменті персоналу. Систематичне застосування цих методів на всіх етапах формування і розвитку колективу дає змогу згуртувати команду, виявити потенційних лідерів, сформувати корпоративний імідж, встановити корпоративні цінності і стандарти та вирішити проблему неефективної спільної праці колективу, зумовлену невідповідністю економічних типів працівників, їх професійних та моральних якостей.