

УДК 316.6:331.101

Пекур Д.Л., студентка,
Литвиненко В.М., канд. юр. наук, доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка», м. Чернігів,
pekurdarya015@gmail.com

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ефективне управління персоналом є запорукою успішної діяльності будь-якого підприємства. Для досягнення бажаних результатів в управлінні використовуються різноманітні методи, зокрема соціально-психологічні.

Загалом, управління персоналом можна визначити як сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань [1, с. 18].

Методи управління персоналом є засобами впливу на колективи і окремих працівників в цілях здійснення координації їх діяльності в процесі виробництва для досягнення конкретного результату [2, с. 76].

Як вже відомо, існує три групи інструментів стимулювання співробітників: економічні, соціально-психологічні, адміністративні методи [3, с. 224].

Адміністративні методи включають у себе пряму організацію роботи та субординацію, тобто відношення підпорядкування, економічні – матеріальне забезпечення працівників, у тому числі заробітну плату як основний стимул трудової діяльності, а соціально-психологічні – широке коло варіацій взаємовідносин у робочому колективі, спрямованих на заохочення працівників до виконання своїх обов'язків. Дані групи методів діють у комплексі, а деякі інструменти впливу можуть поєднувати у собі ознаки декількох груп.

Щодо соціально-психологічних методів, то умовно їх можна поділити на соціальні та психологічні.

До соціальних методів управління персоналом можна віднести соціальне планування, анкетування, інтерв'ювання, спостереження, співбесіду, створення і підтримка морального клімату в колективі.

Соціальне планування має на меті постановку певних завдань, цілей, спрямованих на досягнення конкретних результатів. Роль такого методу полягає у підвищенні соціально-економічної ефективності роботи персоналу і підприємства вцілому.

Анкетування та інтерв'ювання також є важливими методами, так як дають змогу збирати потрібну інформацію, що допомагає в оцінці, підборі та навчанні персоналу, що в свою чергу дозволяє приймати об'єктивні кадрові рішення.

Роль методу спостереження в тому, що саме завдяки йому відбувається аналіз працівників колективу: встановлюється місце співробітників, виявляються лідери.

Співбесіда – важливий метод, що застосовується, як правило, при прийомі на роботу. Такий метод допомагає підібрати потрібних кадрів, які б відповідали інтересам й запитам підприємства.

Підтримка сприятливого морального клімату в колективі є запорукою вмотивованості працівників, розгортання здорової конкуренції та досягнення психологічної єдності колективу.

Соціальні методи управління персоналом дозволяють забезпечити ефективне функціонування колективу відповідно до потреб підприємства, встановити роль працівника, забезпечити його всебічну підтримку, виявити відповідні якості.

До психологічних методів управління належать вимога, засудження, заборона, комплімент, навіювання, натяк, обурення, осуд, переконання, особистий приклад, прохання, похвала, примус.

Психологічні методи управління персоналом використовуються з метою направлення внутрішнього потенціалу працівника на вирішення завдань організації.

Ще одним важливим моментом, який варто відмітити при розгляді психологічних методів управління персоналом, є необхідність моральної мотивації працівників. Вона виражається у впевненості працівників у суспільній користі їх роботи, її престижності та позитивного образу співробітника організації.

При використанні соціально-психологічних методів включаються механізми трудової мотивації, не пов'язані із задоволенням матеріальних потреб, що допомагає впливати на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості [4, с. 123].

Важливість соціально-психологічних методів для підприємства обумовлена:

– необхідністю таких методів управління, які засновані на обліку інтересів колективу та не пригнічують працівників як особистість, викликають зростання творчої активності персоналу;

– розвитком демократичних засад в управлінні;

– тим, що в деяких організаціях значна частина колективів є не тільки найманими працівниками, але одночасно і акціонерами організації, що призводить до необхідності наповнення адміністративних і економічних методів методами соціально-психологічного впливу [5, с. 208].

Але існують і певні недоліки соціально-психологічних методів. Такі недоліки пов'язані з тим, що вказані методи носять непрямий характер управлінської дії. Неможливо розраховувати на їх автоматичну дію, а також достатньо важко визначити силу їх дії на кінцевий ефект [6, с. 23]. Тому все ж для того, щоб досягти бажаного результату функціонування підприємства, важливо використовувати економічні, адміністративні й соціально-економічні методи в комплексі.

У висновку можна зазначити, що важливість ролі соціально-психологічних методів в управлінні персоналом полягає у забезпеченні за допомогою них належного функціонування колективу, направленні потенціалу робітників на потреби підприємства, а також здійсненні впливу на внутрішній стан як окремих працівників, їх мотивацію до виконання трудових обов'язків, так і на ситуацію в колективі в цілому, що безпосередньо впливає на кінцеві результати функціонування підприємства.

Список посилань

1. Храмов В.О. Основи управління персоналом: навч.-метод. Посіб / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук – Київ: МАУП, 2001. – 109 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов – Москва: ИНФРА, 1997. – 512 с.
3. Церковна А. В., Харламова В. В., Використання соціально-психологічних методів управління персоналом. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. – №3, т.16. – С. 222-237.
4. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств / О.А. Харун // Науковий вісник. Ужгородського національного університету. – 2016. – №10. – С. 121-125.
5. Чхеайло А.А. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом / А.А. Чхеайло, І.А.Ткаченко // Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. – 2020. – №16. – С. 203-213.
6. Рульєв В.А. Управление персоналом: навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська – Київ: КОНДОР, 2012. – 324 с.