

Особенности применения инновационных социально-психологических методов управления персоналом

Нуштаева К.В., магистрант, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия.

Ризванов Р.Р., магистрант, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия.

Аннотация: Рассмотрены теоретические основы применения инновационных социально-психологических методов управления персоналом. Отмечено, что в условиях конкурентной борьбы за лидерство на рынке товаров и услуг важно грамотно управлять персоналом. Также в работе отмечено, что на сегодняшний день все большую актуальность приобретают социально - психологические методы управления персоналом, внедрение которых способствует достижению максимальной эффективности деятельности предприятия. Выделены некоторые особенности социально-психологических методов управления персоналом.

Ключевые слова: Управление персоналом, инновации, социально-психологические методы управления, мотивация, конкуренция, менеджмент, сотрудники, работодатель, психология.

Abstract: Theoretical bases of application of innovative social and psychological methods of personnel management are considered. It is noted that in a competitive struggle for leadership in the market of goods and services, it is important to competently manage staff. Also in work it is noted that today social and psychological methods of management of the personnel which introduction promotes achievement of the maximum efficiency of activity of the enterprise become more and more urgent. Some features of social and psychological methods of personnel management are highlighted.

Keywords: Personnel management, innovations, social and psychological methods of management, motivation, competition, management, employees, employer, psychology.

В условиях конкурентной борьбы за лидерство на рынке, все большее число предприятий понимают важность грамотного управления персоналом, что непосредственно сказывается на экономическом показателе работы предприятия. Любое предприятие нуждается в совершенствовании системы управления персоналом. С каждым годом появляется много различных технологий управления человеческими ресурсами, но неизменным остается тот факт, что каждый работник - это, прежде всего человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями.

Именно эти индивидуальные особенности человека, а точнее грамотный подход к управлению ими показывают, как влияют социально-психологические методы управления на эффективность работы всех подразделений предприятия. Успешная деятельность любого предприятия зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, эффективности управления ими.

Изучением вопросов управления персоналом занимаются многие исследователи, среди которых стоит выделить работы Алавердова А.Р., Архиповой Н.И. Отмеченные авторы в своих работах рассматривают особенности управления персоналом на предприятии. Бреусова Е. А., Негреева В. Ю., Куприянова Н.А. и Копылов Т.В. в своих работах раскрыли особенности повышения эффективности управления персоналом на предприятии. Работы Стуковой Ю.Е., Чупахиной и Данцевой Д.С. посвящены рассмотрению психологических и современных методов управления персоналом.

По мнению Алавердова А.Р. [1, с. 78] управление персоналом представляет собой совокупность методов и приемов, применение которых позволяет эффективно осуществлять управление персоналом в организации. Автор отмечает, что на самом деле нет универсальных рецептов и правил, которые с

одинаковой эффективностью подошли бы к любой организации. Это связано в первую очередь с быстро меняющимся темпом жизни современного мира.

По мнению Архиповой Н.И. [2, с. 25] чтобы эффективно управлять подчиненными сотрудниками и достигать таких результатов, руководитель обязан примечать механизмы и скрытые закономерности взаимоотношений с коллективом и изо дня в день оттачивать навык управления людьми.

Эффективное руководство трудовыми ресурсами на предприятии нацелено на безостановочный рост их продуктивности. Персонал, способный ежегодно наращивать производительность труда на 20 процентов, по определению недостижим для конкурентов.

На сегодняшний день все большую актуальность приобретают инновационные социально - психологические методы управления, внедрение которых способствует достижению максимальной эффективности деятельности предприятия.

По мнению Стуковой Ю.Е. и Чупахиной Ю.Н. [3, с. 298] социально - психологические методы управления представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах между их работниками, а также на социальные процессы, имеющие место в них. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, действуют на личность с помощью психологических приемов, превращая административные задачи в сознательный долг, внутреннюю потребность человека.

Авторы [3, с. 299] делают упор на то, что социально-психологические методы управления персоналом являются одними из основных. Это наиболее крупная группа методов, с помощью которых руководство влияет на работу коллектива в целом. В отличие от экономических и административных методов, социально-психологические аспекты управления персоналом базируются на знании психологии и социологии, причем такое знание должно быть достаточно глубоким и, безусловно, профессиональным. В настоящее время на рынке товаров

и услуг существует огромная конкуренция среди работодателей. Они борются за повышение качества предоставляемых услуг, а также за повышение работоспособности собственных сотрудников. Когда традиционными способами воздействия, например, экономическими, справиться не удастся, на помощь приходит психология и знание особенностей строения общества.

В связи с этим данная группа методов подразделяется на собственно социологические, которые направлены на группу сотрудников на предприятии и психологические, с помощью которых воздействуют на конкретную личность. Идеальным является вариант, когда штатный психолог имеет социальные навыки.

Инновационно управляющий работодатель рассматривает человека как высшее звено в цепи внутренней системы организации. От настроения конкретной личности или группы сотрудников на работу зависит успех предприятия в целом. А для работодателя основным является развитие предприятия, он напрямую заинтересован в том, чтобы его структура работала безотказно, и дело приносило доход. В связи с этим в настоящее время во многих компаниях имеются кризисные менеджеры и штатные психологи. Они работают над созданием инновационно мыслящего сотрудника, нацеленного на достижение результата.

Важным аспектом для организации успешной работы в коллективе является его сплоченность. Ее бывает нелегко достичь из-за биологических и психологических особенностей отдельной личности в коллективе. В этом случае на помощь приходят социологические методы управления.

Опытный психолог, который работает с данной группой методов воздействия на членов трудового коллектива, обязательно отметит психодиагностику. Она направлена на индивидуальную работу с каждым человеком, выявление перспектив развития его личности, определение так называемого «максимума».

Весьма важны социологические методы. С их помощью удастся отследить место каждого человека в коллективе. В трудовом коллективе, как и в любом

социуме, имеются свои лидеры, группа приближенных, аутсайдеры, отвергаемые члены коллектива.

После ранжирования сотрудников применяется метод социального планирования. Его сущность сводится к разработке социальных нормативов и применению их к каждому сотруднику. После проведенных исследований руководство понимает, что нужно каждому сотруднику: каков прожиточный минимум, социальные притязания и многое другое.

Стоит сказать, что социально-психологические методы управления персоналом имели особую актуальность в советский период, затем их стали использовать гораздо реже. В настоящее время они активно применяются в зарубежных компаниях.

Данцева Д.С. [4, с. 106] в своей работе отмечает, что в настоящее время апробированы и активно применяются следующие инновационные методы социально-психологического исследования: анкетирование, интервьюирование, социальное наблюдение, собеседование. Автор делает упор на то, что в последний способ активно используют при приеме сотрудника на работу. Это дает возможность определить, насколько сотрудник подходит для работы по тем или иным критериям.

Так же, по мнению Данцевой Д.С. [4, с. 107] принципиально новым направлением при работе с персоналом являются методы психологического планирования. Они направлены на воздействие на личностные качества человека. Именно в компетенции психологического планирования находится постановка целей развития и критериев эффективности, что позволяет повышать успешность коллективной и индивидуальной работы.

Результатом психологического планирования является формирование групп в коллективе в соответствии с психологическими особенностями членов группы. Известно, что успеха в любом деле можно добиться, если действовать сообща. Объединение в группы по предпочтениям также способствует сокращению

конфликтных ситуаций вдвое. Рост интеллектуальных способностей и компетенции персонала также зависит от психологического климата в коллективе.

По мнению Бреусовой Е. А. и Негреевой В. Ю. [5, с. 188] внедряя социально-психологические методы управления в менеджменте, необходимо стремиться к поддержанию целостности коллектива, распорядка дня, производственной дисциплины, формированию негласных правил, традиций, которые соблюдают и уважают сотрудники. Стоит поддерживать рабочую обстановку, препятствовать развитию интриг.

Особенности социально-психологических методов управления заключаются во влиянии на сознание коллектива, регулирование отношений сотрудников и руководителей.

Отметим некоторые особенности социально-психологических методов управления персоналом:

- особенность социально - психологических методов управления заключается в том, что основываясь на использовании моральных стимулов к труду, они действуют на личность с помощью психологических приемов. Социально - психологические методы управления превращают неинтересные, рутинные административные задачи в сознательный долг, внутреннюю потребность человека;
- социально - психологические методы управления имеют свойство действовать на уровне отдельной личности с ее индивидуальными потребностями и психологическими особенностями. Но и способны существенно влиять на отношения внутри всего коллектива предприятия, организации или учреждения, формируя в нем определенные социальные процессы.

Стоит заметить, что перечисленные методы социального и психологического воздействия являются оправданными и не могут нанести вред

душевному здоровью сотрудников трудового коллектива. Наоборот, они направлены на улучшение микроклимата социума.

Однако на наш взгляд социально-психологические методы управления персоналом учреждения являются очень тонким инструментом, который стоит использовать с максимальной осторожностью. Менеджеры по управлению персоналом на предприятии должны использовать методы данной группы дозировано и дифференцировано, в соответствии с индивидуальными особенностями каждого сотрудника.

Список используемых источников:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
3. Стукова, Ю.Е., Чупахина, Ю.Н. Психологические методы управления персоналом / Ю.Е. Стукова, Ю.Н. Чупахина // Молодой ученый. - 2017. - №24. - С. 298-300.
4. Данцева, Д.С. Современные методы управления персоналом организации / Д.С. Данцева // Молодой ученый. - 2017. - №40. - С. 106-108.
5. Бреусова, Е.А., Негреева, В.Ю. К вопросу совершенствования менеджмента персонала в организации / Е.А. Бреусова, В.Ю. Негреева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 187–190.