

Социально-психологические методы управления персоналом

*Грузина И. А., д.э.н, доцент кафедры менеджмента и бизнеса
Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця.
gruzinaia@gmail.com*

*Мяжков Д. С., студент 2 курса специальности «Менеджмент»
Харьковского национального экономического университета им. С. Кузнеця.
dimitriy.miahkov@gmail.com*

Каждое предприятие, основанное на труде значительного количества человек, имеет необходимость в совершенствовании системы управления персоналом. С каждым годом возникают различные технологии управления человеческими ресурсами, однако, постоянными остается тот факт, что любой сотрудник – это, в первую очередь, человек, со своими индивидуальными психологическими, физиологическими и социальными чертами. Именно данные индивидуальные характеристики человека, а вернее компетентный подход к их управлению демонстрируют то, как влияют социально-психологические методы управления на результативность деятельности абсолютно всех подразделений компании.

Актуальность данной темы объясняется тем, что в условиях рыночной экономики следует регулярно улучшать систему организации работы и управления персоналом, для того чтобы достичь социально-финансовой устойчивости в государстве. По этой причине актуальность совершенствования методов управления персоналом в компаниях все более увеличивается. [1]

Питер Друкер, эксперт в области менеджмента Нью-Йоркского института утверждал, что лишь человеческие ресурсы способны добиваться экономических результатов. Все прочие ресурсы подчинены закону механики. Согласно его мнению, цель менеджмента состоит в том, дабы сделать знания полезными.

Социально-психологические методы управления – комплекс своеобразных методов воздействия на личные взаимоотношения и взаимосвязи между сотрудниками, а также на социальные процессы в нем. Они возникают как комплекс своеобразных методов влияния на межличностные взаимоотношения и взаимосвязи, общественные процессы, образующиеся в трудовых коллективах. Образовываясь на нравственных стимулах к труду, оказывают влияние на человека разнообразными психологическими способами.

Роль социально-психологических методов управления весьма зависимы от политики руководителей, нужно заметить, что в развитых государствах в настоящее время не использовать их невозможно. Это связано с увеличением роста уровня потребностей.

Цель социально-психологических методов управления – изучение и применения законов психической деятельности человека для оптимизации психологических действий и явлений в качестве интересов общества и личности. В этом заключается целостность, близкая взаимосвязь и обусловленность психологических и социальных методов управления. 384

Способы психологического воздействия считают важным элементов психологических методов управления. Они обобщают нужные и допустимые законодательно способы психологического влияния на персонал с целью координации операций работников в ходе коллективной, производственной работы. К числу допустимых методов психологического влияния относятся : побуждение, внушение, похвала, убеждение, просьба, намек, вовлечение, совет, запрещение, командование, порицание, обман ожиданий, комплимент, требование, осуждение, подражание и т.д [2]

Из вышесказанного можно сделать вывод, что значимость социально-психологических методов с ходом времени станет лишь усиливаться из-за различных условий, которые влияют на формирование нынешнего общества. Последующим фактом значимости будут являться технологии построения основных принципов социально-психологического управления, которые только лишь недавно стали формировать конкретные формы, но на сегодняшний день уже можно считать, что методика и инструменты решений этой задачи уже имеется и каждая организация способна начать движение в данном направлении.

Литература:

1. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]/ Режим доступа: \www/ URL: http://revolution.allbest.ru/management/00610819_0.html - Загл. с экрана.

2. Социально-психологические методы управления [Электронный ресурс]/ Режим доступа : \www/ URL: <http://diplomba.ru/work/24780> Загл. с экрана.