

Шміголь Микола,
Студент 2 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
к.е.н, доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет
м. Кам'янець-Подільський

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасний рівень розвитку суспільства може забезпечити високу продуктивність виробничих процесів лише з врахуванням самопочуття, настроїв працівників, їхньої задоволеності умовами праці. Важливою умовою ефективного використання людського чинника в менеджменті є добра обізнаність керівників і спеціалістів з основами загальної і соціальної психології, що дають змогу знати і розуміти: особистість, її структуру і спрямування; психологію міжособистісних відносин; психологію спілкування та діяльності; психологічні процеси; індивідуально-психологічні особливості особистості. Тому соціально-психологічні методи виступають способом впливу на міжособистісні відносини і зв'язки, на соціальні процеси, що виникають у трудових колективах. Вони спрямовані на формування поведінки людей шляхом впливу на цілі, інтереси, потреби, нахили їх діяльності.

За таких обставин необхідна більш оперативна, гнучка, надійна, пристосована до сучасних умов система прийняття рішень, яка б стала фундаментом оновленого управління і дала змогу керівнику підприємства приймати раціональні управлінські рішення [1, с.43].

Сучасні норми й правила добору управлінських працівників сприяють використанню досягнень нової галузі знань – соціоніки, власна типологія особистостей керівника якої дозволяє застосовувати методи управління

групами відповідно до особистісного соціотипу. В результаті це стає передумовою формування оптимальних організаційних цінностей, сприятливого морально-психологічного клімату і значною мірою впливає на ефективність управлінської діяльності керівника виробничого підрозділу.

Дієво вплинути на стримування, гальмування та локалізацію негативних процесів та явищ можливо шляхом соціальної профілактики (проведення попереджувальних бесід, інструкцій). Важливими є також засоби дисциплінарної допомоги (матеріальне, моральне заохочування виробничої дисципліни) та захисту соціальних інтересів (безпека життєдіяльності, майнових інтересів).

Найпоширенішими методами управління індивідуально-особистісною поведінкою є метод переконань (дружня бесіда керівника з підлеглим, роз'яснення, аргументовані психологічні доводи); метод заохочення – присвоєння почесних звань, підвищення у посаді, нагорода почесною грамотою, вітальний адрес працівникові – підвищують у членів трудового колективу їх соціальну значимість, формують почуття приналежності до підприємства; метод особистого прикладу розрахований на ефект наслідування осіб, які демонструють зразкове ставлення до праці та високу продуктивність; метод навіювання, який в нестандартних ситуаціях використовується для безпосереднього впливу на волю і почуття підлеглого [2, с. 200; 3, с. 152].

Успішність праці колективу зумовлюється у значній мірі психічним станом його членів, пов'язаним з почуттєвими переживаннями людини, емоціями, які підвищують або знижують життєдіяльність організму. Емоційне сприйняття членами колективу один одного впливає на цілісність колективу, на формування відповідального ставлення до загальної справи. Від нього залежить міра активності персоналу в досягненні цілей підприємства [4, с.201].

Психічний стан колективу є складовою більш місткого поняття – соціально-психологічний клімат. Його ключовими характеристиками можна виділити: норми поведінки і психологічної сумісності членів колективу; міжособистісні відносини; групові інтереси та цінності; груповий настрій і його

моральна спрямованість; ставлення працівників до роботи і їхня громадсько-політична активність; система матеріального і морального стимулювання; організованість і мобільність колективу в процесі трудової діяльності. Соціально-психологічний клімат є наслідком цілеспрямованого формування психологічних відносин і впливає на їх подальше зміцнення.

Цілеспрямований вплив на формування будь-якої групи передбачає створення виробничої єдності в колективі, забезпечення узгодженої і цілеспрямованої діяльності на досягнення поставлених завдань при мінімальних затратах енергії людини.

Вважаємо, що управління виробничими колективами буде успішним лише в тому випадку, якщо воно буде опиратися на розуміння соціальних та психологічних процесів і явищ, які відбуваються в середовищі підпорядкованих керівнику працівників. На основі знання особливостей мікроклімату в підрозділах підприємств керівник зможе вміло використовувати мотиваційне управління задля підвищення результативності діяльності працівника, майстерно впливати на процес формування і розвиток колективу, надихати їх власним прикладом і зумовлювати до змін своїх орієнтацій та настанов. Завдяки застосуванню соціально-психологічних методів колектив стане ще більше згуртованим, і водночас всебічно розвиватиметься творча ініціатива індивідів.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. Агросвіт. 2018. №5. С. 42-49.
2. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник. К.: Професіонал, 2004. 432 с.
3. Шегда А. В. Менеджмент: навч. посібник. К.: Знання, 2002. 583 с.
4. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. Кам'янець-Подільський, 2014. С. 201-205.