

Коростелева Наталья Александровна

канд. пед. наук, доцент

Вернер Ирина Сергеевна

магистрант

АНОО ВО ЦРФ «Сибирский университет

потребительской кооперации»

г. Новосибирск, Новосибирская область

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье проведен теоретический анализ методов управления персоналом, которые представляют собой систему способов и приемов воздействия на всех членов трудового коллектива организации и конкретных сотрудников для достижения целей организации. Особый акцент авторами делается на характеристику и функции социально-психологических методов воздействия на персонал. Авторами представлены различные подходы к классификации социально-психологических методов в педагогической, социально-психологической научной литературе.*

***Ключевые слова:** социальная психология, педагогика, социология, менеджмент, мотивация, персонал, управление персоналом.*

В самом общем виде методы управления персоналом представляют собой систему способов и приемов воздействия на всех членов трудового коллектива организации и конкретных сотрудников для достижения целей организации.

Сам термин «метод» дословно с греческого языка переводится как «путь, способ достижения цели». Конечно, таких путей существует очень много и рациональное использование сочетания различных методов управления персоналом позволяет осуществлять эффективную управленческую деятельность. Сегодня практически в любой организации руководство использует тот или иной комплекс методов управления персоналом исходя из их эффективности и соответствия поставленным функциональным профессиональным задачам [1].

Все методы управления персоналом условно можно разделить на основании выполняемых ими функций: планирования, мотивации, контроля и регулирования (координации) деятельности сотрудников организации. В современной научной литературе существует классификация методов управления персоналом, которая включает в себя следующие группы методов управления: экономические; организационно-административные; социально-психологические [2].

Для нашего исследования особый интерес представляют социально-психологические методы управления персоналом, но их нельзя рассматривать в изоляции от других управленческих методов, так как между ними существует определённая взаимосвязь. Поэтому кратко остановимся на их основных характеристиках. Отметим, что каждый из методов управления персоналом включает в себя отдельные приемы поощрений и наказаний, призванных влиять на уровень профессиональной мотивации сотрудников организации.

Итак, первую группу методов управления персоналом составляют экономические методы, которые, прежде всего, характеризуются сложившимися экономическими отношениями в организации и финансовыми интересами персонала. Данной группе методов управления в структуре любой организации отводится наиболее значимая роль, так как финансовые стимулы являются наиболее важными для любого сотрудника, потому что фактор экономической стабильности является весьма весомым в жизни любого человека [3].

О.А. Коргина отмечает, что использование стабильных финансовых нормативов по оплате труда позволяет мотивировать сотрудников организации на более качественное выполнение своих трудовых обязанностей [4]. Для группы организационно-административных методов управления персоналом фундаментом служат прямые директивные указания руководства, которые призваны обеспечить соблюдение трудовой дисциплины персоналом организации. Данные методы базируются на власти и авторитете руководящего состава организации.

Сущность организационно-административных методов управления персоналом заключается в осуществлении открытого воздействия на персонал орга-

низации через издания приказов, распоряжений (письменных или устных инструкций), контролированием их исполнения, системы административных средств поддержания трудовой дисциплины и так далее. Организационно-административные методы управления персоналом основываются на законодательно-правовых актах трудового российского законодательства [5].

Сегодня существуют следующие формы организационно-административных методов управления персоналом: обязательное предписание (приказы, распоряжения); согласительные формы (консультации, разрешение компромиссов внутри структуры организации); рекомендации и пожелания (советы, разъяснение, предложения) [6].

На основе анализа научной литературы, мы можем сказать, что организационно-административные методы управления персоналом являются ведущими методами влияния и управленческого воздействия на персонал организации. Доказано, что результаты производительности труда персонала организации напрямую зависят от психологических факторов [7].

Следующая группа социально-психологических методов управления персоналом для нашего исследования представляет особый интерес, так как именно они позволяют учитывать актуальные мотивы деятельности и потребности персонала, видеть кадровую динамику организации, принимать соответствующие управленческие решения.

Е.М. Егорова считает, что использование методов социально-психологического управления персоналом определяются уровнем профессиональной подготовки руководящего состава организации в области сферы управления персоналом. Автор полагает, что ключевыми методами социально-психологического воздействия на персонал выступают методы планирования общественного развития организации, убеждение и экономическое соревнование [8].

По мнению А. Мухтаровой социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

- социально-психологический анализ;

- социально-психологическое планирование;
- создание творческой атмосферы в коллективе;
- участие сотрудников в процессе управления организацией;
- социальную и моральную мотивацию и стимулирование персонала;
- удовлетворение культурных и духовных потребностей персонала;
- формирование рабочих групп и команд в коллективе;
- создание здорового психологического климата в коллективе;
- установление социальных норм поведения в коллективе;
- развитие у сотрудников профессиональной мотивации и ответственности;
- введение различных моральных санкций и поощрений [9].

Можно с уверенностью сказать, что все социально-психологические методы управления персоналом базируются на процессах мотивации и моральном стимулировании персонала организации.

Особое место в данной группе занимают стимулирующие методы (методы поощрения и наказания сотрудников), предполагающие наличие определенного соотношения между трудовыми действиями сотрудников и вознаграждением (или штрафными санкциями) за эти действия. При этом сами стимулы можно классифицировать на материальные, моральные, личные, коллективные и общественными. Методы материальной мотивации сотрудников могут носить как положительную (материальное стимулирование) так и отрицательную (материальных санкций) направленность.

Так как система социально-психологические методов управления персоналом основана на использовании социального механизма управления (система существующих взаимоотношений в трудовом коллективе, социальные потребности сотрудников), то их особенностью является учет неформальных контактов, личностных интересов работников.

А.В. Маршаков подчеркивает, что в качестве объекта воздействия социально-психологических методов управления выступают как группы людей, так и отдельные индивиды [10].

По масштабу и способам воздействия социально-психологические методы управления можно классифицировать на две большие группы:

- социологические методы, направленно воздействующие на группы людей и их взаимодействие в процессе профессиональной деятельности;
- психологические методы, направленно воздействующие на личность отдельного сотрудника [11].

Конечно данная классификация является очень условной, так как в современном социуме каждый человек не находится в изоляции от других людей. Поэтому социально-психологические методы направлены не только на формирование положительного морально-психологического климата в коллективе, но и на раскрытие личностного потенциала и профессиональной самореализации каждого из сотрудников.

Социологические методы в системе управления персоналом помогают установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявлять лидеров, изучать уровень профессиональной мотивации сотрудников, создавать систему эффективных коммуникации и предотвращать конфликты в организации. Грамотно реализуемая социальная политика в организации способствует формированию эффективной кадровой политики.

К наиболее популярным социологическим методам управления персоналом можно отнести наблюдение, анонимное анкетирование сотрудников, интервьюирование и социометрический метод. Данные методы на наш взгляд не нуждаются в подробном описании технологии использования, так как широко используются в практике работы любой организации [12].

Психологические методы преимущественно направлены на воздействие на отдельного сотрудника, с учетом его личностных потребностей и интересов, следовательно, они отличаются персонализацией и индивидуализацией.

В работах Л.В. Макаровой можно встретить несколько иной подход к видам и характеристикам интересующих нас социально-психологических методов управления персоналом (рис. 1) [13].

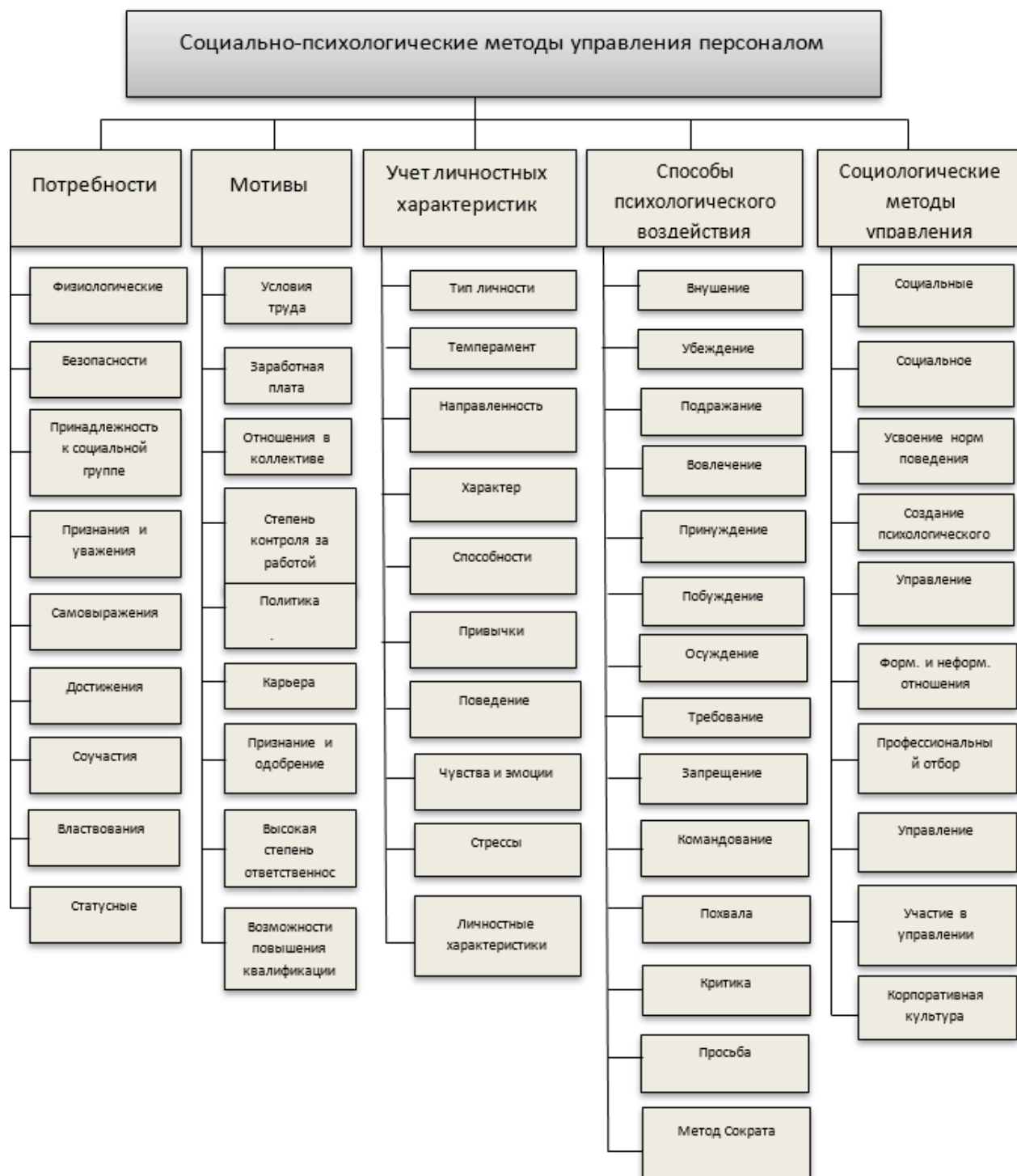


Рис. 1. Социально-психологические методы управления персоналом

Для эффективного управления персоналом руководитель должен учитывать характер актуального «социально-психологического» климата в коллективе, а также индивидуальные способности (возможности) и особенности каждого сотрудника, от которых во многом зависит успешность функционирования всей организации в целом, так как ее главным «богатством» являются кадры.

Л.А. Цыганкова указывает на то, что в современных условиях роль социально-психологических методов в сфере управления персоналом заметно возросла. Данная тенденция обусловлена несколькими факторами:

– повышением образовательного и культурного уровня сотрудников, что в свою очередь приводит к появлению у них интереса к применяемым управленческим воздействиям, которые должны основываться на учете их интересов, не подавляют их как личность и способствовать их профессиональному росту;

– увеличением уровня демократизации в системе управления персоналом, особенно при условии, если в организации трудятся не только наемные сотрудники, но и акционеры предприятия [14].

В исследованиях М.А. Мирошниченко сказано, что любой социально-психологических методов управления персоналом имеет свои достоинства и недостатки, т.е., универсально идеальных среди них нет, так как эффективность их использования зависит от конкретной ситуации и личностных особенностей сотрудников.

Отметим, что необходимыми условиями успеха применения социально-психологических методов управления персоналом служит открытость и доверие во взаимоотношениях руководящего состава и рядовых сотрудников, наличие систематической и правдивой информации о производственно-экономической ситуации в организации, ожидаемых перспективах ее развития, ближайших и перспективных планов и т. д.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что социально-психологические методы управления персоналом представляют собой достаточно эффективный механизм воздействия на социальные группы людей и личность отдельного человека.

Список литературы

1. Батыщева В.Р. Социально-психологические методы управления персоналом / В.Р. Батыщева, Е.П. Савчишкина // Форум молодых ученых. – 2016. – №4 (4). – С. 128–130.

2. Исаева Н.Ф. Методы управления персоналом: экономические, административные, социально-психологические / Н.Ф. Исаева // Международный журнал гражданского и торгового права. – 2019. – №2. – С. 11–18.
3. Родинова Н.П. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации / Н.П. Родинова, А.А. Шергозиева, С.А. Новикова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – №1 (114). – С. 1129–1131.
4. Коргина О.А. Социально-психологические технологии в управлении персоналом организации / О.А. Коргина // Вестник Академии знаний. – 2022. – №48 (1). – С. 125–131.
5. Мусиенко С.А. Анализ современных методов управления персоналом хозяйствующего субъекта как фактор его развития / С.А. Мусиенко, Ю.Н. Дмитриева // Вестник ИМСИТ. – 2021. – №1 (85). – С. 60–64.
6. Чаплыгина М.А. Современные способы управления персоналом / М.А. Чаплыгина, А.С. Машуков // Аллея науки. – 2018. – Т. 6. №6 (22). – С. 450–455.
7. Тарасова Е.А. Сущность социально-психологических методов управления на предприятии и их виды / Е.А. Тарасова, З.Ф. Азюкова // Экономико-математические методы анализа деятельности предприятий АПК: материалы II Международной научно-практической конференции (Саратов, 19–20 апреля 2018 года) / под ред. С.И. Ткачева. – Саратов: Амирит, 2018. – С. 436–441.
8. Егорова Е.М. Методы управления персоналом / Е.М. Егорова // Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2016. – Т. 6. №5. – С. 844.
9. Мухтарова А. Методы и принципы управление персоналом / А. Мухтарова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – №1–1 (21). – С. 17–22.
10. Маршаков А.В. Современные подходы к управлению персоналом / А.В. Маршаков, Д.С. Колосницын // Научные исследования 2022: сборник статей Международной научно-практической конференции (Пенза, 23 мая 2022 года). – В 2 ч. Ч. 2. – Пенза: Наука и Просвещение, 2022. – С. 34–36.

11. Коротеева О.Н. Социально-психологический механизм управления персоналом на предприятиях АПК / О.Н. Коротеева // Роль аграрной науки в развитии АПК РФ: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ (Воронеж, 1–2 ноября 2017 года). – Ч. III. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2017. – С. 126–129.

12. Елизарьев А.О. Формирование кадровой политики организации / А.О. Елизарьев // Пути повышения результативности современных научных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (Казань, 4 июня 2019 года). – Ч. 4. – Казань: ОМЕГА САЙНС, 2019. – С. 160–164.

13. Макарова Л.В. Особенности управления персоналом организации / Л.В. Макарова, Н. К. Джафаров // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – №1. – С. 242–244.

14. Цыганкова Л.А. Современные методы управления персоналом организации / Л.А. Цыганкова // Постулат. – 2021. – №1 (63). – С. 124–133.