

УДК 338

***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ***

Назаров А.В.

Студент магистратуры,

Российский государственный социальный университет,

Москва, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены рекомендации по использованию социально-психологических методов управления на предприятиях. Установлено, что процесс формирования организационной культуры предприятий эффективно дополняют управленческая структура организации, основанная на горизонтальных связях, взаимной поддержки и доверии, коллективном принятии решений и ответственности за их выполнение.

Ключевые слова: методы, управление, персонал, коллектив.

***IMPROVEMENT OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF
MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE***

Nazarov A.V.

Graduate student,

Russian State Social University,

Moscow, Russia

Annotation

The article considers the recommendations on the use of socio-psychological methods of management at enterprises. It has been established that the process of forming the organizational culture of enterprises effectively complements the management structure of the organization, based on horizontal links, mutual support and trust, collective decision-making and responsibility for their implementation.

Key words: methods, management, personnel, collective.

Обеспечение эффективного функционирования предприятий зависит от способности руководителей применять методы управления, адекватные современным рыночным преобразованиям. Под методами управления понимаются способы осуществления управленческой деятельности.

Сущность социально-психологических методов сводится к целенаправленному воздействию на личность и коллектив с целью постепенного изменения их установок, ориентаций в трудовой деятельности и творческой активности, а также на социальные и психологические интересы персонала и предприятий в целом [2, с.273]. Социально-психологические методы ориентированы на расширение возможностей и путей эффективной мобилизации интеллектуальных и эмоциональных ресурсов работников с целью активизации их трудовой активности [3, с.249].

В исследовании автор придерживается единого принципа разделения социально-психологических методов на социальные и психологические. Главными среди психологических методов выделено: методы психологического побуждения; методы формирования социально-психологических отношений; методы профессионального отбора и обучения. На основе анализа современных мотивационных теорий (побудительных и процессуальных) отмечается актуальность для современного уровня развития последовательность

удовлетворения человеческих потребностей от низшего уровня (физиологических) до высшего (психологических).

Успешные предприятия зависят в первую очередь от успешного руководства, от способности руководителя стать лидером коллектива и вывести производителя в лидеры отрасли, а то и региона. Лидерство руководителя - это тип управленческого взаимодействия, осуществляемый на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение персонала к достижению общих целей. Такое лидерство является системной и совокупной функцией руководителя, его последователей и ситуационных переменных.

Выбирая стиль управления, руководитель должен умело изменять типы лидерского поведения в соответствии с уровнем зрелости подчиненных. От управленческих отношений "начальник - подчиненный" переходит к элементам традиционного лидерства, основанного на отношениях "лидер - последователь», динамичным результатом которого должно стать эффективное лидерство на отношениях "лидер - команда лидеров" [6, с.235].

Создание эффективной системы управления предприятий должно базироваться не только на творческом применении действенных зарубежных методов менеджмента, но и на разработке собственных подходов к управлению и рекомендаций их конкретного применения. Управление производственными коллективами будет успешным только тогда, когда оно будет опираться на понимание социальных и психологических процессов и явлений, происходящих в среде подчиненных руководителю работников.

На основе знания особенностей микроклимата в подразделениях предприятий руководитель сможет умело использовать мотивационное управление для повышения общего результата, вдохновлять работников собственным примером и вызывать к изменениям своих ориентаций и установок.

Установлено, что стратегические изменения в планировании и развитии структуры персонала предприятий целесообразно осуществлять с применением дифференцированного системного подхода, выделив группы мероприятий [5, с.264]:

- планирование, подбор и расстановка кадров;
- повышение эффективности использования и специализации кадров;
- мотивация персонала.

Начинать структурные изменения следует с диагностики кадрового потенциала. Обобщив современные методы диагностики, определены следующие направления диагностики кадрового потенциала предприятий [2, с.274]:

- оценка потенциала служащих и рабочих;
- оценка уровня текучести кадров и негативных последствий этого процесса;
- определение уровня соответствия управленческого персонала занимаемым должностям;
- исследования организационной культуры и микроклимата.

Структурные изменения персонала предприятий влияют на их внутреннюю культуру. Заново созданы организации формируют свою организационную культуру постепенно, в течение нескольких лет.

Анализ организационной культуры предприятий показывает, что она формируется под влиянием следующих факторов [3, с.245]:

- отношение работников к своей трудовой деятельности и к рабочему месту;
- внутриорганизационная социальная коммуникация, управленческая культура организации;
- мотивации.

Перспективным направлением социально-психологического управления, что закладывает основы организационной культуры, является концепция управления.

Наиболее эффективными направлениями управления являются [1, с.213]:

- создание работникам возможности самостоятельно решать, как лучше осуществлять свою трудовую деятельность;
- привлечение работников к принятию группового решения в различных вопросах;
- предоставление работникам права контроля качества их труда, фиксация ответственности за достигнутые результаты;
- предоставление работникам права формировать производственные коллективы из тех членов организации, с которыми им хотелось бы работать вместе.

Необходимым условием успешной реализации мотивационного управления на предприятиях является внедрение системы диагностики мотивации трудовой деятельности. Новация предполагает следующие мероприятия:

- изучение и систематизация индивидуальных приоритетов;
- сбор и обобщение необходимой управленческой информации, выявление и анализ мотиваторов трудовой активности;
- внедрение эффективных методов управления.

Главным и наиболее действенным методом решения проблем успешного предпринимательства является развитие лидерства. Благодаря личным качествам руководителя и его влияния на команду укрепляется ее творческий дух и целеустремленность. При определенных условиях они усиливаются делегированием руководителями части своих полномочий подчиненным.

Установлено, что процесс формирования организационной культуры предприятий эффективно дополняют [4, с.30]:

- современная управленческая структура организации, основанная на горизонтальных связях,
- взаимная поддержка и доверие,
- коллективное принятие решений и ответственность за их выполнение.

Структурные изменения затрагивают интересы людей, поэтому эти изменения принадлежат внедрять осторожно и взвешенно, учитывать оргструктуру хозяйства и интересы всех работников.

Библиографический список

1. Вахитова Ю.Р. Теоретический аспект социально-психологического климата в коллективе // В сборнике: Экспертное мнение сборник статей Международной научно-практической конференции: в 2 частях, 2017. - С. 213
2. Веселовацкая А.В., Немцова Н.В. Социально-психологические аспекты управления в организации // В сборнике: Актуальные вопросы развития экономики // Материалы международной научно-практической конференции, 2016. - С. 273
3. Егоршин А.П. Основы менеджмента: учебник / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 574 с.
4. Коваленко Т.В., Митасова А.А. Современные социально-психологические аспекты управления персоналом // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике, 2017. - Т. 12. - № 4-5 (6). - С. 30
5. Маренкова Е.В., Большакова В.А. Социально-психологические аспекты управления // В сборнике: Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития сборник статей по материалам III Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский

государственный педагогический университет имени Козьмы Минина,
2017. - С. 264

6. Тельных Н.В. Социально-психологические аспекты формирования ответственности в управлении // В сборнике: Транспорт: наука, образование, производство международная научно-практическая конференция, 2016. - С. 235

Оригинальность 91%