

УДК 159.5

## СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Коваленко Татьяна Викторовна, Митасова Алина Алексеевна**

Донецкий национальный технический университет,  
Донецк, Донецкая Народная Республика

### *Аннотация*

*В статье определена предметная область и дана характеристика социологии и психологии управления. Рассмотрены принципы управления персоналом с точки зрения административного, организационного и социально-психологического воздействия на персонал. Определены социально-психологические аспекты, функции и механизмы управления. Разработаны рекомендации по эффективному применению социально-психологических методов управления.*

**Ключевые слова:** *психология управления, социология управления, гуманизация, трудовой коллектив, микроклимат, управленческие отношения.*

## MODERN SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT

**Kovalenko Tatyana, Mitasova Alina**

Donetsk national technical university  
Donetsk People's Republic

### *Abstract*

*The article defines the subject area and gives a description of sociology and management psychology. The principles of human resource management from the point of view of administrative, organizational and socio-psychological impact on personnel are considered. Socio-psychological aspects, functions and mechanisms of management are defined. The recommendations on the effective application of socio-psychological methods of management have been developed.*

**Keywords:** *management psychology, management sociology, humanization, labor collective, microclimate, management relations.*

### **Введение**

Современное предприятие, основанное на трудовой деятельности персонала, нуждается в совершенствовании системы управления не зависимо от численности штатных сотрудников. На сегодняшний день разработано множество методик работы с персоналом. Они различны по направлению воздействия, финансовым затратам и затратам времени, продолжительности и эффективности воздействия, но следует отметить, что все современные методы управления основаны на убеждении, что каждый работник – это, прежде всего, человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями.

С развитием таких наук, как «социология и психология управления» возникает необходимость изучения социально-психологических методов воздействия на персонал, направленных на проработку индивидуальных особенностей членов трудового коллектива.

Исследованием социально-психологических методов управления занимались В. М. Шепель [1], Н. С. Мансуров [2], Л. П. Буева [3], Е. С. Кузьмин [4], К. К. Платонов [5], А. Н. Лутошкин [6] и другие известные ученые и практики в области социологии и психологии управления персоналом организации.

Эффективность работы персонала в значительной мере определяется состоянием социально-психологического климата на предприятии, в то же время успешность деятельности коллектива всецело зависит от результатов работы входящих в него членов. Анализ результатов трудовой деятельности и разработка рекомендаций по эффективному управлению с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника обуславливает актуальность и необходимость изучения социально-психологического аспекта управления персоналом на предприятии любого вида деятельности.

Целью написания статьи является раскрытие понятия и сущности «социологии и психологии управления» посредством анализа принципов, функций и направлений в сфере современных механизмов воздействия на трудовой коллектив.

### **Изложение основного материала**

Социально-психологические методы управления представляют собой конкретные способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на социальные процессы, протекающие внутри него. Рассматриваемые методы объединяют два направления работы с персоналом:

1) создание благоприятного социально-психологического климата, который включает развитие и поддержание дружественных отношений в трудовом коллективе, устанавливает высокий уровень сплоченности, понимания, взаимопомощи, доверия и т.д.

2) раскрытие личных способностей каждого работника, оказание помощи в их совершенствовании, что ведет к максимальной самореализации человека в трудовой деятельности [7].

Низамова Д. Р. утверждает, что социально-психологические механизмы управления представляют собой совокупность различных способов воздействия на личность, социальную группу или общество, на отношения внутри коллектива и взаимодействия внутри него [8]. Это означает, что данная методика управления включает в себя не только комплексную работу с персоналом организации, но и раскрывает трудовой потенциал конкретного индивида.

Социально-психологические аспекты управления исходят из двух основополагающих направлений: социологии и психологии управления.

Социология управления – междисциплинарная область знаний, которая находится на стыке социологии, теории управления, менеджмента, социологии организаций и других областей знаний [9].

Во многих учебниках социологию управления определяют как научную деятельность, рассматривающую процессы управления на уровне межличностных и внутри личностных отношений, где особое внимание уделяется социально-психологическим аспектам управления [10, 11, 12].

Предметом социологии управления выступают:

- 1) технологии социального управления;
- 2) анализ проблем социальной регуляции;
- 3) социально-психологический аспект управленческих отношений;
- 4) регулирование проблем государственного и административного управления [9].

В исследуемую область социологии управления входит анализ формирования целей и их воздействие на результаты деятельности персонала, исследование соответствия целей управления интересам и ожиданиям управляемых, процессы самоорганизации и др.

Психология управления – это область науки, которая формирует психологические знания для решения проблем организации и управления деятельностью трудового коллектива в целом. Это отрасль психологии, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности.

Предметной областью изучения психологического воздействия выступают закономерности психологических отношений в рамках:

- 1) анализа управленческой деятельности с точки зрения функционального и структурного аспекта;
- 2) взаимодействия руководителя и сотрудников организации;
- 3) социально-психологического анализа трудовых коллективов и формирующихся на данной основе межличностных отношений.

С появлением профессии менеджера и развитием психологических и социологических наук возникла необходимость формирования принципов управления. Одним из первых описал данные принципы Ф.Тейлор, распределив их на 3 направления:

- 1) замещение решений, принимаемых рабочим, осуществляющим данную функцию, научно просчитанными и обоснованными решениями;
- 2) замена бессистемного подбора и обучения персонала на научный подбор и профессиональную подготовку;
- 3) непосредственное взаимодействие руководителя и персонала, установление тесного контакта для эффективности выполнения работы [13].

Система управления, как отмечает академик Д. Львов, должна объединять следующую совокупность системообразующих признаков: целевой характер функционирования системы, состав компонентов системы, наличие достаточного ресурсного обеспечения для расширенного воспроизводства, механизм обратной связи [14, с. 193].

Система управления и ее организационная структура представляют своеобразный социальный институт, который вменяет персоналу системы организацию и процедуры, создает социальное поле и давление, а также предоставляет возможность осознания движения к цели.

В настоящее время можно выделить три основных направления управления персоналом:

- 1) экономическое;
- 2) административное;
- 3) социально-психологическое.

Сущность первого направления предполагает воздействие посредством финансового аспекта, стимулирования трудовой деятельности (премирование, доплаты, компенсации). Задачей административного воздействия является, прежде всего, формирование четкой организации трудовой дисциплины персонала. Данные направления являются основополагающими и базовыми в сфере управления.

Социально-психологическое управление персоналом – это совокупность основополагающих способов воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности в коллективе, а также механизм влияния на социальные процессы, имеющие место в трудовом коллективе.

На основании данных направлений сформулированы современные принципы управления персоналом (рис. 1). Рассматриваемые принципы управления являются регулятором профессиональной деятельности руководителя, устанавливают осмысление управленческого процесса и формируют благоприятный микроклимат в организации [15].

Одним из важнейших направлений деятельности предприятия является комплексное управление персоналом, которое представляет собой системную науку об административно-управленческих, организационно-экономических, социально-психологических факторах и способов воздействия на персонал с целью повышения его хозяйственной деятельности.

Современное развитие рыночных отношений предусматривает необходимость сосредоточения внимания на развитии и совершенствовании социально-психологического аспекта управления персоналом, сущность которого предполагает применение социальных и психологических механизмов воздействия на отношения в трудовом коллективе.

Формирование благоприятного социально-психологического климата, поддержание сплоченности коллектива, анализ психологических особенностей и социализация личности в коллективе – залог создания и поддержания комфортных условий труда сотрудников предприятия с целью получения максимального результата от их деятельности.

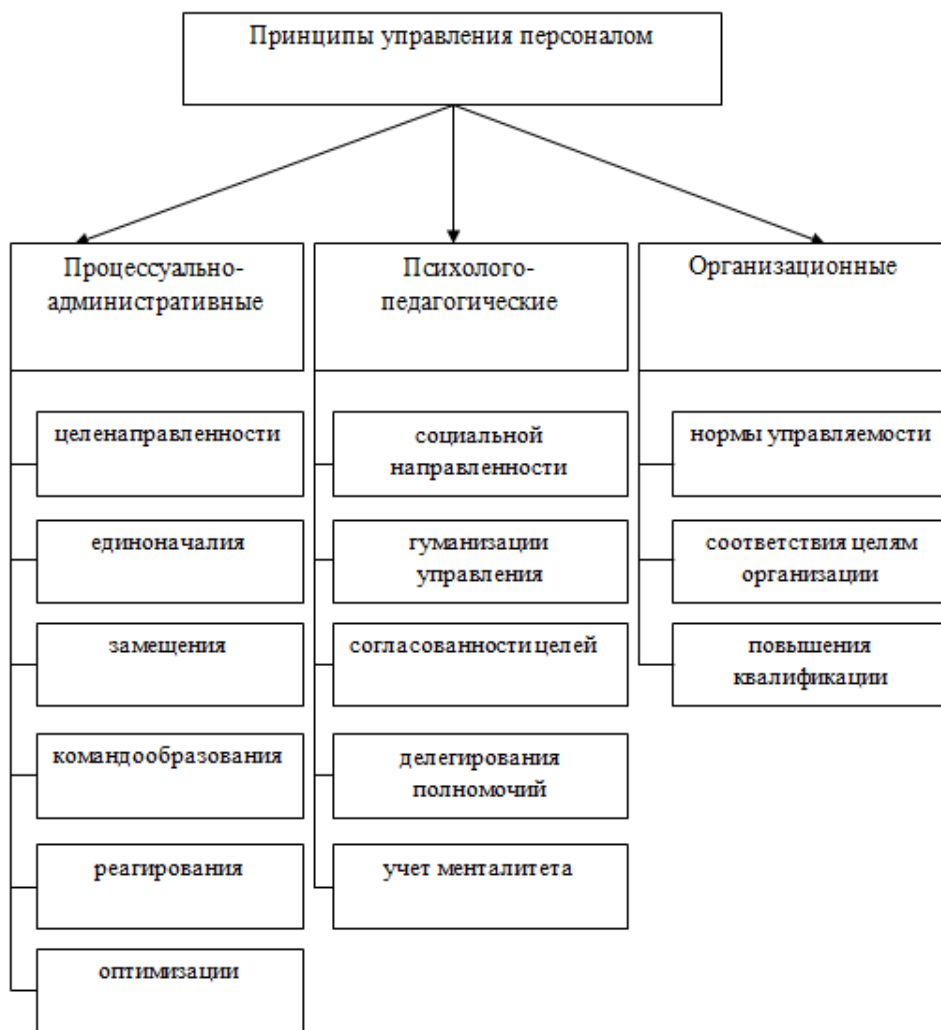


Рисунок 1 – Принципы управления персоналом

Следует отметить основополагающие функции социально-психологического управления:

- 1) планирование социально-психологического воздействия на персонал;
- 2) анализ нормативов и норм социально-психологических процессов с последующим их улучшением и развитием;
- 3) контроль соблюдения выполнения норм и нормативов;
- 4) мотивационная и стимулирующая деятельность в сфере социально-психологического управления;
- 5) разработка социально-психологических методов управления, анализ и использование законов психической деятельности работников для оптимизации психологических явлений и процессов в интересах общества и личности.

Социология и психология управления основывается на применении различных механизмов воздействия на персонал. Основные подходы эффективного воздействия в рамках социологии и психологии представлены на рис. 2.



Рисунок 2 – Социально-психологические подходы в управлении персоналом

Для эффективного управления коллективными межличностными и общественными отношениями, социально-психологические методы управления должны включать комплексное воздействие как на коллектив, так и на личность в отдельности. Социально-психологические методы управления направлены на корректировку мотивов деятельности и социальные потребности работников и на принятие оптимальных управленческих решений.

Разрабатывая общие рекомендации по применению социально-психологических методов управления, следует учитывать специфику данных методов и их ориентированность на создание эффективной трудовой деятельности как важного механизма производительности труда в современных условиях развития рыночных отношений.

К основным направлениям формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата можно отнести:

- 1) работа над снижением уровня конфликтности;
- 2) повышение удовлетворенности трудом каждого отдельного работника внутри предприятия;
- 3) развитие атмосферы доверия и взаимопонимания в коллективе;
- 4) стимулирование трудовой деятельности посредством ориентации на достижение целей предприятия, организация выполнения общих коллективных задач;
- 5) формирование у работников чувства уверенности, взаимопонимания и причастности к деятельности предприятия;
- 6) формирование принципа равенства, справедливой оценки трудовой деятельности, политика в области обмена знаниями и опытом;
- 7) преобладание демократического стиля управления с предоставлением возможности трудовому коллективу принимать участие в решении и выполнении задач, разрабатывать механизм эффективной деятельности предприятия;
- 8) активная политика организации по направлениям:

- коллективного времяпровождения (посещение совместных мест отдыха, организация корпоративных вечеров и мероприятий в случае дня рождения работников, удачного завершения крупных сделок, выполнения крупного бизнес-плана и т.д.);
- эффективной информированности трудового коллектива (о стратегических планах предприятия, производственных успехах во всех рабочих подразделениях, об изменениях в методах управления и т.д.)
- совершенствования системы самоуправления в виде передачи руководителем некоторых вопросов на рассмотрение коллектива под непосредственным контролем высшего уполномоченного лица.

### **Выводы**

Социально-психологические аспекты управления основаны на использовании социального механизма управления. Специфика данных аспектов заключается во всецелом анализе индивидуальных особенностей каждого работника, входящего в трудовой коллектив. 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.

Социально-психологическое управление персоналом – это совокупность основополагающих способов воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности в коллективе, а также механизм влияния на социальные процессы, имеющие место в трудовом коллективе.

Современное развитие рыночных отношений предполагает совершенствование направлений управления персоналом с учетом особенностей деятельности каждого члена трудового коллектива. Разработка рекомендаций по эффективному механизму воздействия на персонал предприятия позволит сформировать единство целей и задач, согласованность интересов и повысить уровень производительности труда в целом.

### **Литература**

1. Шепель, В. М. Имиджелогия: секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – Москва: Культура и спорт, 1994. – 320 с.
2. Мансуров, Н. С. Современная буржуазная психология: критический очерк: учебник для ВУЗов / Н. С. Мансуров. – Москва: Соцэкгиз, 1962. – 285 с.
3. Буюева, Л. П. Социальная среда и сознание личности / Л. П. Буюева. – Москва: МГУ, 1968. – 268 с.
4. Кузьмин, Е. С. Методы социальной психологии: учебник для ВУЗов / Е. С. Кузьмин, В. Е. Семенов. – Ленинград: изд-во Ленинградского ун-та, 1977. – 129 с.
5. Платонов, К. К. Структура и развитие личности: учебник для ВУЗов / К. К. Платонов. – Москва: Наука, 1986. – 256 с.
6. Лутошкин, А. Н. Эмоциональный потенциал коллектива: учебное пособие / А. Н. Лутошкин. – Москва: Педагогика: 1988. – 146 с.
7. Павленко, А. Н. Особенности социально-психологических методов управления персоналом корпораций [Электронный ресурс] / А. Н. Павленко, А. В. Кукарцев // Актуальные проблемы авиации и космонавтики, 2013. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sotsialno-psihologicheskikh-metodov-upravleniya-personalom-korporatsiy>.
8. Низамова, Д. Е. Социально-психологические механизмы взаимодействия в системе корпоративного управления [Электронный ресурс] / Д. Е. Низамова // Вопросы инновационной экономики, 2011. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/8935>.
9. Осипова, М. А. Социология управления: проблемы определения предметной области [Электронный ресурс] / М. А. Осипова // Вестник Российского университета дружбы народов, 2009. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologiya-upravleniya-problemy-opredeleniya-predmetnoy-oblasti>.

10. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие / Т. П. Галкина. – Москва: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
11. Кравченко, А. И. Социология управления: фундаментальный курс: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – 2-е изд., испр. и доп. / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – Москва: Академический Проект, 2005. – 1136 с.
12. Ромашов О. В. Социология и психология управления: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / О. В. Ромашов, Л. О. Ромашова. – Москва: Экзамен, 2002.– 512 с. – Режим доступа: <http://gigabaza.ru/doc/73456-pall.html>.
13. Тейлор Т. У. Принципы научного менеджмента: учебное пособие для ВУЗов / Т. У. Тейлор. – Москва: Контроллинг, 1991. – 104 с.
14. Львов, Д. С. Эффективное управление техническим развитием / Д. С. Львов. – Москва: Экономика, 1990. – 255 с.
15. Евтихов, О. В. Принципы управления персоналом как компоненты профессионально-управленческого мировоззрения руководителя [Электронный ресурс] / О. В. Евтихов // Вестник Томского государственного педагогического университета, 2010. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-upravleniya-personalom-kak-komponenty-professionalnoupravlencheskogo-mirovozzreniya-rukovoditelya>.