

## Роль социально-психологического метода управления персоналом в современной жизни

**Автор:** Rufat M.

**Автор перевода:** Триль Т. С.

**Источник:**

Аннотация

**М. Rufat. Роль социально-психологического метода управления персоналом в современной жизни** *Управление человеческими ресурсами* интересует людей, организации и общества. Эффективная работа членов общества во многом зависит от успешного управления. В этой статье основное внимание уделяется роли социально-психологических методов управления человеческими ресурсами. Менеджеры по персоналу – это люди, которые повышают эффективность работы в компании, и, одновременно, создают необходимые условия для производительности труда и развития необходимого стиля жизни работников.

**Введение**

Хотя сегодня все физические и биологические потребности удовлетворяются в деловом мире, людям сложно ими пользоваться в полной мере. Главной целью функционирования отдела кадров является формирование условий, при которых сотрудник организации не будет чувствовать себя роботом или механизмом, а также создание социально-психологических механизмов управления. На сегодняшний день персоналу предлагается не только заработная плата компании, но и все, что соответствует их социальным требованиям.

Таким образом, в условиях рыночной экономики социально-психологические методы широко используются в управлении. Поэтому профессиональный менеджер должен обладать необходимым набором психологических знаний, способствующих устранению возникающих проблем в процессе управления.

Данные проблемы связаны с поиском ответов на вопросы:

- как разрешить конфликты с персоналом в пользу компании;
- как противостоять психологическому давлению со стороны партнеров (кооператоров) или конкурентов;
- как принять сотрудника и обеспечить его переход на новую должность;
- какие меры могут быть использованы в случае, если сотрудник не выполняет свою работу должным образом;
- как профессионально устранить стресс на рабочем месте;
- как разрешать конфликты внутри компании;
- как мотивировать и поощрять сотрудников.

Согласно мировой практике, роль человеческого фактора играет более важную роль в развитии экономики на микро- и макроуровне той или иной страны. Например, если мы обратим внимание на такие страны, как Япония, Ирак, США и страны Африки, хотя Ирак и африканские страны богаты природными ресурсами, Япония и США играют ведущую роль в мировой экономике благодаря наличию творческих людей.

Профессионализм и опыт работы менеджера – важные факторы, влияющие на развитие компаний. При этом, менеджер должен быть ответственным, честным, уверенным в себе и иметь возможность устанавливать благоприятные отношения между сотрудниками.

В научной работе затронуты факторы, влияющие на формирование менеджера как личности, его характер и роль в принятии решений, а также умения работать с персоналом с учетом установленной на предприятии корпоративной культуры.

#### Организация социально-психологической среды

Одной из экономических проблем, с которыми сталкиваются многие страны в современном мире, является безработица. В ответ на данную тенденции развитые компании утверждают, что им очень трудно найти качественный персонал или они не знают, как это сделать. Многие компании жалуются на уход менеджеров-профессионалов к конкурентам, несмотря на высокую заработную плату в родной компании. Чем вызвана причина данной проблемы?

По большому счету, в условиях рыночной экономики не так сложно найти работу, как сложно сохранить качественный персонал. Как показывает практика, профессиональные работники в основном думают о будущих перспективах работы, а не о заработной плате, и учитывают условия труда, твердость работы, количество стрессовых и конфликтных ситуаций и т. д. Поэтому компаниям и ее менеджерам приходится уделять достаточно внимания данным вопросам. В противном случае, существует огромный риск потери ценных сотрудников.

Менеджер, который знает психологическую науку, имеет возможность вести контроль в кризисных ситуациях, строить команды и правильно организовывать работу. Он приобретает знания и навыки построения отношений с подчиненными, партнерами или конкурентами. Таким образом, менеджер, который изучает психологию межличностных отношений, лучше понимает себя и окружающих.

Одними из главных проблем, с которыми сталкиваются работники на предприятии, являются постоянные стрессовые ситуации. Следовательно, стресс является одним из факторов, влияющих на эффективность и производительность работы. В рыночной экономике трудно найти рабочую среду без стресса. Поэтому менеджеры должны соблюдать контроль данного негативного фактора и удерживать его на минимальном уровне.

Главными причинами, побуждающими возникновение стресса, являются:

- нехватка времени;
- отсутствие контроля;
- отсутствие четко поставленных задач;
- не стабильная политическая обстановка;
- неизвестные роли в компании;
- разлад между персональными и личными ценностями;
- усталость;
- условия работы;
- личные отношения;
- индивидуальные причины и т.д.

### Социально-психологический климат

Во многих случаях деятельность компании оценивается после анализа результатов труда. Но не следует забывать, что менеджеры вместе с отделом кадров должны всегда оценивать психологическую среду, чтобы не потерять ценных сотрудников, предотвратить застой и неудачи в компании.

Если социально-психологический климат должным образом поддерживается в компании, то работники имеют возможность продемонстрировать свой максимальный потенциал в группах. Но если климат не управляем должным образом, члены группы чувствуют себя неуверенно, они не работают продуктивно и пытаются покинуть группу.

Когда мы имеем в виду социально-психологический климат в группах, мы имеем в виду следующее:

- социально-психологические особенности членов группы;
- доминирующая психологическая подготовка группы;
- характер взаимоотношений в группе;
- общее характеристическое состояние группы.

Социально-психологический климат проявляется во взаимоотношениях между членами группы и в отношениях конкретного индивида к самому себе. Социально-психологический климат влияет на самооценку, обеспечивает чувство индивидуальности в группе.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуется оптимизмом, радостью общения, верой, чувством защищенности, безопасностью и комфортом, взаимной поддержкой, теплом и вниманием, симпатией коллектива, прозрачностью общения, поощрениями, возможностями выразить себя, развитием компании, профессиональным и интеллектуальным ростом и т.д.

Благоприятный социально-психологический климат обуславливает успех компании. В то же время он увеличивает удовлетворение процессом и результатом труда, улучшает отношения в компании, выдвигает личностное развитие каждого члена компании. В то же время неблагоприятный социально-психологический климат препятствует профессиональному развитию и реализации личного потенциала.

Большую роль в формировании негативных социальных и психологических условий работы в компании играют конфликты. Как правило, фактор конфликта, принимаемый как реальность общественной жизни, в результате многих факторов проявляется на каждом этапе жизни сотрудника или трудового коллектива разного уровня и влияет на их деятельность. Руководители компании должны определять причины конфликтов и правильно управлять ими.

Существует множество факторов, определяющих социально-психологический климат. Они заключаются в следующем:

1. Глобальная микроэкономика (ситуация в обществе): экономические, культурные, политические и другие условия. Политическая и экономическая стабильность обеспечивает благосостояние членов общества и косвенно влияет на социально-психологический климат рабочих групп.

2. Организационная микросреда (структура, включая компанию и рабочий коллектив): размер компании, отсутствие противников в функциональных позициях, уровень централизации власти, участие сотрудников в планировании, размещении ресурсов, внутри структурных подразделений и т.д.

3. Физическая микроэкономика: жаркая и душная погода, плохое освещение, шум являются возможными факторами увеличения раздражительности и напрямую влияют на социально-психологический климат компании. И наоборот, хорошо оборудованное рабочее место и гигиена труда повышают удовлетворенность работой и позволяют формировать благоприятный социально-психологический климат. Монотонная деятельность, ее высокая ответственность, здравоохранение рабочего, безопасность жизни, стресс, эмоциональная насыщенность и многие другие факторы негативно влияют на группы социально-психологического климата.

4. Удовлетворение работой: для успешного функционирования сплоченного трудового коллектива важно подумать, в какой степени работа интересна работнику, уровень творчества, в какой степени работа позволяет людям реализовать свои возможности и профессиональный рост.

5. Привлекательность работы: повышает удовлетворенность условиями работы, заработной платой, системой физического и морального стимулирования, социальным обеспечением, режимом работы, предоставлением информации, перспективой продвижения по службе, повышением самоотдачи, характером личных и деловых отношений и т.д. Привлекательность работы зависит от того, насколько совпадают надежды работника и реальные условия работы.

6. Монотонность работы, высокая ответственность, здоровье, безопасность сотрудника, эмоциональный уровень насыщения – все эти факторы должным образом влияют на социально-психологический климат в трудовом коллективе.

7. Организация совместной деятельности: формальная структура компании, возможность совместного использования объектов, наличие

совместных интересов формируют климат рабочей группы. Взаимозависимость вопросов, неправильное разделение функциональных обязанностей, не правильно установленные профессиональные роли работника в совместной деятельности создают напряженность в отношениях на работе и в заключении приводят к конфликту.

8. Психологическая значимость: один из наиболее важных факторов, влияющих на социально-психологический климат. Когда мы говорим о психологической релевантности, мы имеем в виду возможность совместной деятельности, которая является основным фактором достоверной оценки особенностей работы работников. В совместной деятельности психологическая значимость может быть идентичной в терминах персонажей работников. Таким образом, идентичные люди могут более быстро и легко перемещаться. Существует 4 основных уровня релевантности: физический; психологический и физический; психологический; социальный и психологический.

9. Характер отношений в компании: руководящий состав компании играет большую роль в формировании благоприятного социально-психологического климата.

Стиль демократического управления компанией в целом или даже в одном из ее отделов увеличивает взаимную доброту, веру, вызывает дружеские отношения. В этом случае мысль о зависимости решений может быть исключена. Стиль авторитарного управления обычно формирует вражду и недоверие. Но когда этот стиль ведет к успеху и одобряется работниками, он побуждает к формированию хорошего социально-психологического климата. Либеральный стиль управления может быть применим в творчески работающем коллективе. В данном случае, менеджер по персоналу может вызывать взаимное убеждение и поддержку своим поведением.

Без надежного социально-психологического климата невозможно построить надежные отношения между сотрудниками. Зачастую, менеджер требует от подчиненных огромных результатов, критикует, упрекает и редко поощряет, угрожает снижением заработной платы. В данном случае он формирует неблагоприятный социально-психологический климат.

Отсутствие взаимной поддержки и уважения заставляет персонал предприятия принимать необдуманные решения. Игнорирование сотрудников друг друга формирует коммуникационный барьер и стимулирует появление конфликтов, желание покинуть работу, в результате чего производительность и качество работы ухудшается.

Таким образом, только положительная деятельность менеджера по персоналу вызывает взаимное уважение, обеспечивает самореализацию и профессиональное развитие.

## Выводы

В качестве вывода следует определить обязанности, которые должен выполнять профессиональный менеджер по персоналу: непрерывные

инструкции в период найма и продвижения персонала; возможности самореализации сотрудников; формирование хорошей сети связи; формирование командного духа; прослушивание и учет жалоб; признание успехов; мотивация персонала и т.д.

#### Список использованной литературы

1. Войт О. В. Секретная психология: общайся и властвуй / О. В. Войт, Ю. А. Смирнова, – М.: Современная школа, 2006, – Р. 544
2. Sahib M. Base of Management / M. Sahib, A. Rasim, Q. Seymur, I. Orxan Y. Mushviq, – Baku, 2009, – P. 140
3. Oznur Y. Human Resources Management / Y. Oznur, – Ankara: Gazi Kitabev, 2007, – P. 286
4. Kamil S. Management / S. Kamil, M. Mohammad, H. Heydar, – Baku, 2005, – P. 1036
5. Erol E. Organizational Behaviour and Management Psychology / E. Erol, – Istanbul, 2006, – P. 632