

СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Є.Ю. Фесенко, студентка

Сумський державний університет

У статті розглянуто необхідність застосування соціально-психологічних методів управління персоналом. Зокрема визначено потреби та мотивації для прийняття оптимального стилю управління.

Зараз в Україні в умовах конкурентної боротьби між підприємствами за лідерство на ринку, все більша кількість підприємств розуміє важливість грамотного управління фірмою, персоналом, що безпосередньо позначається на економічних показниках роботи фірми.

Успішна діяльність підприємства залежить не тільки від кваліфікації персоналу, а й від умілого використання кадрів та ефективності управління ними.

Як відомо, співробітники - це головний ресурс будь-якої компанії, і використовувати його потрібно правильно. Для цього, в першу чергу, необхідно визначити потреби і мотивації персоналу [2].

Потреби, обумовлені трудовою діяльністю, визначаються, як спонукальний мотив для активної праці, створюється об'єктивною й усвідомленою необхідністю стосовно предметів і відчуттям, потрібним для комфортного існування даного працівника. Домінуючі потреби співробітників в обов'язковому порядку враховуються, коли створюється дієва мотивація в організації. Соціологи використовують різні системи потреб. За популярною класифікації Маслоу їх можна поділити на п'ять груп. До першої належать ті, які обумовлені фізіологією: потреби в їжі, одязі, власному притулок - необхідні для виживання та підтримки життєдіяльності організму. До другої групи потреб належать ті, які забезпечують безпеку, стабільність, відсутність ризиків, дискомфорту, хвороб. Третя група потреб, що є мотивуючими для ще однієї категорії працівників, - потреби в приналежності та причетності. Людям, які належать до цієї групи, необхідно відчуття єднання з командою, вони прагнуть до спільної діяльності, бути членами угруповань і організацій. До четвертої групи віднесені потреби у лідерстві та самоствердженні. П'ята група мотивуючих потреб - потреба в самовираженні, що полягає в прагненні людини максимально використовувати не тільки наявні знання, а й задіяти свій потенціал. У цю групу входить і потреба у творчій праці, незалежності суджень, відкритому спілкуванні [1].

Для поліпшення економічного стану на українських підприємствах, керівникам необхідно більше уваги приділити пізнанню соціально-психологічних та індивідуальних

особливостей підлеглих. Це дасть їм можливість сформувати та прийняти оптимальний стиль управління, тим самим забезпечити підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок поліпшення психологічного клімату та підвищення ступеня задоволеності працею.

Керівник, поряд із високою вимогливістю до підлеглих, повинен не забувати: створювати необхідні умови для праці, відпочинку та підвищення кваліфікації підлеглих; виховувати у підлеглих почуття відповідальності за виконання службових обов'язків; забезпечувати гласність і об'єктивність в оцінюванні службової діяльності підлеглих; поважати честь і гідність підлеглих; не допускати протекціонізму в роботі з особовим складом, переслідування співробітників за мотивами особистого характеру або за критику недоліків у діяльності.

Вивчення колективу проводиться за допомогою збору та аналізу соціальної інформації, яка являє собою сукупність відомостей про склад, потреби, інтереси працівників, характер взаємин, сприйнятливості форм і методів стимулювання активності в колективі. Збір інформації проводиться за допомогою соціологічних досліджень.

Як рекомендацію для підвищення ефективності господарської діяльності організації можна запропонувати проведення дослідження на визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі за методикою О.С. Михалюка й А.Ю. Шалито, що дозволяє за результатами покращити ситуацію на підприємстві. Також слід проводити різноманітні тренінгів, семінари для підвищення кваліфікації робітників. Для більшої продуктивності праці важливим аспектом є покращення загальних умов праці.

Науковий керівник: Г.А. Мішеніна, к.е.н.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Директор по персоналу Практический журнал по управлению трудовыми ресурсами «Трудовая мотивация персонала» [Електронний ресурс] - № 12. - Режим доступу: <http://www.hr-director.ru/article/65759-qqq-15-m11-trudovaya-motivatsiya-personala>
2. Директор по персоналу Практический журнал по управлению трудовыми ресурсами «Система мотивацій или как поддерживать энтузиазм сотрудников и агентов» [Електронний ресурс] - № 12. - Режим доступу: <http://www.hr-director.ru/article/65793-e2015-15-m11-sistema-motivatsii-ili-kak-podderjivat-entuziazm-sotrudnikov-i-agentov>

Матеріали надійшли 15 грудня 2015 р.