

**ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

В рыночных конкурентных условиях хозяйствования возрастает роль управления человеческими ресурсами в системе факторов, обеспечивающих эффективность функционирования организаций. Человек выступает сегодня не просто как субъект производственных отношений, но и активно формирует их. Человек составляет основу организации, ее сущность и ее основное богатство. Однако с позиции управления невозможно говорить о человеке вообще, так как все люди разные. Поэтому менеджер должен очень много знать о людях, с которыми он работает, для того, чтобы успешно управлять ими. Ибо в каждой организации человек работает в среде коллег, товарищей по работе.

Успехи рыночных преобразований в Украине зависят от людей, которые будут осуществлять эти преобразования, и руководителей, способных организовывать производство и управление по законам рынка. Именно поэтому в современной теории менеджмента такое внимание уделяется развитию теории «человеческих отношений», поведению групп и т.п. Наряду с законным стремлением предусмотреть в научных и методических разработках социальную специфику организационных систем, главная задача менеджмента предприятия заключается в разработке и использовании психологических возможностей человека, его творческого потенциала, социально-психологической ориентации и, на основе этого, регулирования и направления личного и группового поведения людей в желаемом направлении.

Базовыми научно-практическими исследованиями в этом направлении работы зарубежных и отечественных ученых: З. Фрейда, Юнга, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Фоллет, О. Бугацкого, В. Галанця, В. Галушка, Й. Завадського, В. Казмиренко, Г. Купаловой, Леонтьев, М. Лобаса, И. Лукинова, М. Малика, С. Рубинштейна, П. Саблука, В. Терещенко, Л. Шепотько, Г. Щокина, В. Юрчишин и других. Фундаментальные исследования социальных и психологических методов рыночного реформирования предприятий в работах отечественных ученых сосредоточены преимущественно на проблемах мотивации труда, влияния собственности на изменение ценностных критериев поведения и деятельности работников, трансформации психологии руководящих кадров и других.

Целью работы является анализ влияния психологических методов на эффективность управления предприятием.

В условиях Украины психологические методы управления поведением и деятельностью работников, организационных формирований имеют ряд особенностей. Длительное доминирование административных методов управления экономикой страны привело к несоответствию в уровне подготовки кадров, психологических стереотипов их мышления и действий.

Как показывает практика деятельности украинских предприятий, недостаточный учет этих факторов в механизме осуществления рыночных реформ, стало одной из причин их замедления, обострения социально - экономической ситуации в рыночных условиях хозяйствования.

Решение этих и других, во многом принципиально новых проблем, требует совершенствования всей системы современного менеджмента, особенно психологических методов управления.

Психология управления - это отрасль психологической науки, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности: роль человеческого и психологического фактора в управлении, оптимальное распределение профессиональных и социальных ролей в группе (коллективе), лидерство и руководство, процессе интеграции и укрепление отношений между его членами, психологические механизмы принятия управленческих решений, социально-психологические качества руководителя.

Долгое время в отношении к человеку как ресурсу производства преобладало упрощенное представление. Работник рассматривался как инертный инструмент, который ожидает приказов и требует жесткого контроля. Внимание менеджеров было сосредоточено прежде всего на организации производства и самого процесса труда, поисках эффективных путей выполнения тех или иных работ. Полностью игнорировались индивидуальные различия между людьми. Механически подходили к

вопросам повышения или снижения производительности труда, материально стимулировалась пропорциональный рост производительности и соответственно где стимулировалось или наказывалось уменьшение производительности труда или нарушения дисциплины. Однако, вскоре большую популярность приобрела психологическая направленность, которая имела целью создания у работников собственных интересов и целей. И только в процессе дальнейшего развития менеджмента руководители начали учитывать реальные интересы, цели и потребности работника и через них влиять на его поведение, используя психологические методы.

Социально-психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, так как они направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образу и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия.

Психология является экспериментальной наукой, изучающей отношения психических процессов в жизни человека. Психология любого трудового коллектива предприятия основывается на психологии отдельных личностей. Всестороннее изучение психологических качеств личности, учет индивидуальных особенностей людей позволяет руководителю трудового коллектива находить оптимальные способы воздействия на психику работников с целью повышения эффективности труда, а также способствует созданию оптимального психологического климата в коллективах. Отрасли психологии и знание их методов позволяют сделать правильный анализ душевного состояния людей, построить их психологические портреты, разработать способы устранения психологического дискомфорта и сформировать хороший климат коллектива.

С помощью социально-психологических методов управления во взаимосвязи в взаимообусловленности регулируются межличностные отношения как между работником и руководителем, так и между членами трудовых коллективов предприятия. Их целью является регулирование поведения каждого работника и межличностные отношений и создания на этой основе социально-психологического климата, что способствует активизации человеческого фактора и всестороннему развитию личности.

В процессе исследования литературных источников по управлению было обнаружено, что существуют различные подходы к классификации психологических методов управления, которые систематизированы по различным признакам. В результате было предложено, на наш взгляд, обобщенная классификация психологических методов (рис. 1).



Рис. 1. Классификация психологических методов управления

Социально-психологические методы управления, в первую очередь, характеризуются методами формирования и развития трудового коллектива. Они дают возможность поддерживать на оптимальном уровне количественное соотношение между рабочими с учетом их психологической совместимости, регулировать групповые отношения внутри коллектива и предотвращать конфликтные ситуации.

Данные методы призваны создавать на оптимальном уровне количественные пропорции между рабочими с учетом их психологической совместимости, регулировать межличностные групповые взаимосвязи и предупреждать конфликтные ситуации.

Различают два вида психологической совместимости:

психологическая - под которой понимают психологические реакции людей в процессе совместной деятельности;

социально-психологическая, которая складывается в результате оптимального сочетания типов поведения людей и основывается на интересах, потребностях, ценностных ориентациях.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Существует четыре аспекта социально психологической совместимости (рис. 2).

Четыре аспекта социально-психологических совместимости			
Физическая	Моральная	Интеллектуальная	Психологическая
Объект исследования медицины, изучает условия работы коллектива в ограниченном пространстве	Основывается на общении при придерживании одиноковых норм, правил, принципов и характеризует социальные особенности личности	Базируется на единстве умственных реакций членов коллектива. Зависит от уровня профессиональной и общеобразовательной подготовки	Базируется на объединении людей на основе одинаковых или базируется на объединении людей на основании одинаковых или прямо противоположных психологических качеств

Рис. 2. Аспекты социально психологической совместимости

Методы гуманизации призваны создать оптимальные взаимоотношения между работниками и руководителем, соответствующие принципам социальной справедливости. К этим методам относятся:

- стиль руководства трудовым коллективом;
- культура управления;
- этика руководящей деятельности.

Под стилем руководства понимают норму реализации административных, экономических, социальных и психологических взаимосвязей в процессе управления коллективом. Иными словами, стиль руководства - это привычная манера поведения руководителя и подчиненного, с целью влияния на него и побуждения на достижение целей предприятия. Степень, до которой руководитель делегирует свои полномочия, и типы власти, используемые им, и его забота о человеческих отношениях или о выполнении задачи - все это отражает стиль руководства, характеризующий руководителя (лидера).

По принятой классификации стиль может быть авторитарным, демократическим, либеральным, сосредоточенным на работе, сосредоточенным на человеке.

Актуальным также является исследование стилей руководства, сосредоточенных на работе и на человеке. Главной задачей руководителя, сосредоточенного на работе, является проектирование целей и разработка системы вознаграждения для повышения производительности труда. В центре внимания руководителя, сосредоточенного на человеке, являются люди. Повышение эффективности работы он обеспечивает благодаря совершенствованию отношений между людьми. Взаимопомощь дает работникам возможность максимально участвовать в принятии решений, избегать мелочной опеки. Такой руководитель учитывает потребности подчиненных, помогает им решать проблемы и поощряет их профессиональный рост, способствует повышению производительности труда. Однако стиль руководства часто одновременно ориентируется и на работу, и на человека.

Этика руководящей деятельности определяется как манера взаимосвязей коллектива и личности, качественная характеристика их функционирования.

Этика руководящей деятельности - это важный компонент психологии управления. Она предусматривает признание в отношениях между руководителем и подчиненными морально-психологических норм, которые действуют в сочетании с правовыми нормами и в комплексе обеспечивают наиболее благоприятные условия для развития дружеских отношений в трудовом коллективе.

- Этику руководящей деятельности условно можно разделить на следующие элементы:
- этика поощрения и взыскания;
 - этика распорядительной деятельности;
 - этика критики.

При этом руководитель должен создавать в коллективе такие условия, при которых выполнение определенной функции, улучшение работы, повышение трудовой и общественной активности, становятся личной потребностью (интересом) работника.

Таким образом, коллектив в организации - это ее основа. Поведение личности в конкретной ситуации зависит от целого ряда факторов, строго индивидуальных и неповторимых. Руководителю

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

любого ранга необходимо знать своих подчиненных, их психологию, запросы, мотивы поведения, их индивидуальные и групповые ценности и активно влиять на них в интересах предприятия. Особенно важное значение это приобретает в условиях, связанных с решением проблемных ситуаций, в реализации которых вескую роль играет личность.

Социально-психологические методы управления - это способы воздействия на психику и настроение людей, которые позволяют с учетом действия психологических законов регулировать взаимосвязи рабочих и руководителей, членов коллектива.

Объектом социально-психологических методов управления является индивид и количество в целом. Субъектом - руководитель предприятия, который опирается на мнение членов коллектива.

Социально-психологические методы управления – способы и приемы воздействия на процесс формирования и развития коллектива, на социальные процессы внутри коллектива, на регулирование взаимоотношений между ними путем создания благоприятного психологического климата. Использование социально-психологических методов предполагает оценку социально-психологического микроклимата в коллективе и его роль в формировании отдельных работников. С помощью социально-психологических методов управления во взаимосвязи в взаимообусловленности регулируются межличностные отношения как между работником и руководителем, так и между членами трудовых коллективов предприятия. Организационная культура в современном менеджменте - это совокупность основных понятий, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые стали достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому, передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретной проблеме. Ядром организационной культуры являются ценности, на основе которых создаются нормы и формы поведения в организации. Коллектив в организации - это ее основа. Поведение личности в конкретной ситуации зависит от целого ряда факторов, строго индивидуальных и неповторимых.