

*Мещакова А.Е.,
студентка 2 курса по направлению «Менеджмент» группы ММ-17-2
«Уральского государственного экономического университета - СИНХ»*

Россия, г. Екатеринбург

*Мачнева К.Г.,
студентка 2 курса по направлению «Менеджмент» группы ММ-17-2
«Уральского государственного экономического университета - СИНХ»*

Россия, г. Екатеринбург

Научный руководитель: Агафонова Ирина Васильевна

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** анализируется роль социально - психологических аспектов в управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения. Создание благоприятного социально - психологического климата на предприятии способствует повышению уровня производительности труда, приверженности работников организации, улучшению показателей в области качества.*

***Ключевые слова:** управление, социально-экономические процессы, управленческая деятельность, целеполагание, мотивация.*

***Annotation:** analyzes the role of social and psychological aspects in the management activities of the head of the educational institution. Creating a favorable social and psychological climate in the enterprise contributes to an increase in the level of labor productivity, the commitment of the organization's employees, and an improvement in quality indicators.*

***Keywords:** management, socio-economic processes, management activities, goal-setting, motivation.*

В условиях конкуренции между организациями за лидерство на рынке, все большее число руководителей понимают, насколько важно грамотное

управление персоналом, ведь оно также влияет на экономические показатели организации. Каждой организации необходимо совершенствовать систему управления персоналом. Каждый год появляется множество различных технологий управления человеческими ресурсами, но неизменным остается факт, что каждый сотрудник, прежде всего, человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими характеристиками. Эти индивидуальные характеристики человека, а точнее грамотный подход к их управлению показывают, как влияют социально-психологические методы управления на эффективность всех подразделений организации.

Было установлено, что результаты работы в значительной степени зависят от ряда психологических факторов. Способность учитывать эти факторы и, с их помощью, оказывать конкретное влияние на отдельных работников помогает руководителю сформировать команду с общими целями и задачами. Социологические исследования показывают, что если успех деятельности руководителя зависит на 15% от его профессиональных знаний, то на 85% - от способности работать с людьми [1].

Социально - психологические аспекты управления основаны на использовании механизма социального управления (системы коллективных отношений, социальных потребностей и т. д.). Они включают: социальный анализ в коллективе работников; планирование социального развития; создание творческой атмосферы в коллективе; участие работников в управлении; стимулирование социального коллектива; удовлетворение духовных потребностей и культурных прав; формирование коллективов, групп; создание нормального психологического климата (адаптация в коллективе); установление социальных норм поведения; развитие инициативы и ответственности работников; установление моральных санкций и поощрений.

Если менеджер хочет, чтобы его сотрудники понимали свои задачи как свои собственные, он должен овладеть необходимым минимумом психологических знаний, быстро решить проблемы межличностного взаимодействия, что поможет ему предсказать поведение сотрудников. Тем не

менее в течение нескольких часов, посвященных изучению психологии в университетских программах, где эта наука не является одной из основных дисциплин, очень трудно полностью сообщить студенту соответствующие знания. Необходимы новые подходы к изучению основ психологических знаний с акцентом на изучение межличностных отношений. Они возникают и играют важную роль на уровнях основной команды (отдела), где происходит прямое взаимодействие сотрудников, прямые межличностные контакты между ними.[2].

Управление является системным фактором, обеспечивающим комплексное функционирование, сохранение и развитие группы людей, организации. Без управления организация не существует. Управление действует как система действий, которая обеспечивает скоординированную работу групп людей с оптимальными экономическими результатами. Цель управления - создать эффективную организацию, а затем изменить ее, чтобы она соответствовала изменяющимся задачам и обстоятельствам.

Менеджер - профессионально подготовленный специалист, который организует работу команды людей на основе специальных методов и процедур. Управленческая деятельность менеджера основана на управленческих функциях: прогнозировании, планировании, организации, мотивации и контроле. Эти функции объединяются путем подключения процессов коммуникации (коммуникации, обмена информацией) и принятия решений. [3].

Социальная структура является объективной основой социально - экономических аспектов управления первичной рабочей силой. Это обусловлено главным образом социальным разделением труда и неоднородностью соответствующих категорий трудящихся: руководителей и исполнителей, работников различных профессий и квалификаций, а другие - коллективными и социально - демографическими, возрастными, этносоциальными и другими группами. Результатом существования в коллективе различных социально обусловленных микрогрупп являются внутригрупповые, но существующие на уровне этих микрогрупп сознание и психология. Цель заключается в необходимости и обязанности коллектива постоянно, адекватно и четко

указывать на следующие цели (с учетом справедливости, жизнеспособности и индивидуальных особенностей подчиненных).

Рассмотрим основные социально - психологические области управления командой:

1. **Информационный.** Постоянное общение команды — это психологическое оружие в руках лидера, это мощный инструмент для поощрения участия, ответственности каждого за команду и ее дела. Чтобы люди работали с полным воздействием, они должны знать все, что им нужно, и идти на работу сознательно. Он более надежен, чем любой запрет и порядок.

2. **Контроль и оценка.** Недостаточно просто установить конкретные цели для персонала, но они должны почувствовать важность и необходимость их работы и, следовательно, оценить их работу. Отсутствие контроля психологически обескураживает, а при отсутствии периодической оценки своей работы люди постепенно теряют психологическую и профессиональную стабильность, уверенность в себе и начинают работать хуже.

3. **Мотивация.** Эти действия лидера направлены на повышение заинтересованности каждого в его личном вкладе в дела коллектива, ответственности за доверенное дело, автономии (в рамках его функций), инициативе, творчестве, укреплении самоконтроля. Все это, в конечном счете, должно повысить мотивацию к профессиональному развитию.

4. **Тимбилдинг.** Не подрывая силы и способности команды, мы должны признать очень сильную ответственность и роль лидера в его подготовке, развитии и укреплении. Но это не приходит само по себе, поэтому лидер обязан постоянно воспитывать коллектив: веру в реальность целей и общего успеха, радость и удовлетворение работы в этом коллективе, доверие друг к другу и направление. Одинаковые цели - стремление лидера и ядро команды привлечь всех к коллективным вопросам и проблемам [4].

Конечно, менеджеры - те же люди, с их достоинствами и недостатками, не у всех достаточно психолого - педагогических знаний, навыков, тактичности. Исследования, проведенные в большой группе руководителей, выявили

следующие основные недостатки социально - психологического плана в их работе по управлению командами:

1. Невозможность отличить сущность и индивидуальные особенности ментального мира от подчиненных (отсюда и ошибки в подборе и размещении картин).
2. Поверхностность оценки потенциала подчиненных (только на основе внешних показателей).
3. Уверенность в надежности выбора форм, методов и инструментов управления.
4. Связь с подчиненными только как пассивные объекты административного влияния (печально известная теория "винтиков").
5. Отсутствие навыков самоконтроля и регулирования, особенно в критических и конфликтных ситуациях [5].

Наряду с социально - психологическими особенностями администрация должна учитывать индивидуальные социально - психологические характеристики работников. Таким образом, социальное положение, социальное состояние человека влияет на его поведение, поступки, мысли.

Важным компонентом социально - экономических методов стимулирования условий труда. Использование этих методов в то же время является основой для более продуктивной работы. Условия труда часто воспринимаются персоналом как показатель отношения руководства к нему. Преобладание женщин в кадровой структуре делает этот фактор особенно важным. Как показывают результаты социологических исследований, эта форма стимулирования особенно важна для женщин с детьми, для молодых студентов. За рубежом компании используют гибкие графики, которые позволяют сотрудникам выбирать свои собственные часы и рабочие дни. Женщины с маленькими детьми могут работать неполный рабочий день, чтобы выбрать наиболее удобное рабочее время.

В качестве средства содействия эффективной социальной и психологической работе следует рассмотреть вопрос о создании благоприятного

морального и психологического климата в коллективе. Дружелюбная и сплоченная команда, ориентированная на достижение общих целей, настраивает сотрудников на взаимную помощь, поддерживает друг друга. Осознание общего успеха создает у каждого желание работать лучше, увеличивая свой вклад в рост продаж.

Каждая группа людей, работающих вместе, не ведет себя так же, как и другие группы, каждый руководитель имеет свои собственные отношения с подчиненными. Это объясняется многими обстоятельствами, в том числе тем, что управление осуществляется в конкретных и никогда не повторяющихся обстоятельствах. Поэтому, помимо понимания общих характеристик человеческого поведения, руководитель должен сопоставить эти знания с конкретной ситуацией, иметь возможность учиться на опыте других и учиться на своих собственных ошибках.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Ярош А.В., Ярош Н.Н. Соционическая модель психики. Проблемы регионального и муниципального управления. Сборник докладов международной научной конференции, апрель 2008. М., РГГУ.
2. Снегирев А.А., Выжимов В.И.. Основы эффективного менеджмента. 2008
3. Узунова Н.С., Туляков Ю.Т. Основы психологии и педагогики: Учебное пособие. – Симферополь, 2002
4. Резник С.Д., Управление персоналом/ С.Д. Резник, И.А. Игошина, К.М. Кухарев и др. Москва: Инфра М, 2002 - 212 с
5. Горанчук В.В. Психология делового общения и управленческих воздействий: теория и практика: Учеб. пособие. - СПб.: Нева, 2003