

Балта Екатерина Валерьевна

студентка, специальность «Менеджмент организаций»

Ажаман Ирина Анатольевна

*к.е.н., доцент кафедры менеджмента и управления проектами
Одесской государственной академии строительства и архитектуры
г. Одесса, Украина*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация. В статье рассмотрены особенности и специфика социально-психологических методов управления на строительном предприятии.

Ключевые слова: управление, методы управления, цель использования метода, строительное предприятие.

Вступление. Не смотря на вид деятельности, в которой задействован человек – он, прежде всего, остается человеком и считает себя личностью, требует к себе достойного отношения от окружающих, будь то коллега или начальник. Следовательно, получая желаемое - удовлетворяться. Исходя из этого, можно сделать вывод, что на состояние человека можно влиять, используя его же желания, а инструментом для этого отлично послужат социально-психологические методы управления.

Изложение основного материала исследований. Результаты социологические исследования свидетельствуют: «Если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% - от умения работать с людьми». А вот умение работать с людьми приходит, как следствие с умением учитывать социально-психологические факторы, с помощью которых можно влиять на состояние людей, тем самым целенаправленно на них воздействовать, формируя коллектив с едиными целями и задачами, благоприятное решение которых положительно повлияет на всех. [3]

Своеобразные методы влияния на социальные процессы, происходящие в трудовых коллективах строительных предприятий и на сформировавшиеся там отношения – это, по сути, и есть совокупность социально-психологических методов. Они же исходят из мотивации и морального воздействия на людей известны как «методы убеждения»:

1. Установление моральных санкций и поощрений.
2. Развитие у работников инициативы и ответственности.
3. Установление социальных норм поведения.
4. Создание нормального психологического климата.
5. Формирование коллективов, групп.
6. Удовлетворение культурных и духовных потребностей.
7. Социальная и моральная мотивация и стимулирование.
8. Участие работников в управлении.
9. Создание творческой атмосферы.
10. Социально-психологическое планирование.
11. Социально-психологический анализ. [1;2]

Основной целью использования таких методов на строительном предприятии, является формирование коллектива с благоприятным социально-психологическим климатом и организационной сплоченностью, направленной на достижение стратегических и оперативных целей предприятия. Таким образом, достижение поставленных целей обеспечивается с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы – человеческого фактора. [3]

Однако в некоторых моментах стоит разграничивать социальные и психологические методы, четко при этом делегируя цели каждого, отдельно друг от друга: если социальные методы воздействуют в общем на структуру объекта применения, то психологические – на каждый структурный элемент.

Цель социологических методов - управление формированием и развитием коллектива, создание в коллективе положительного социально-психологического климата, оптимальной сплоченности, достижения общей

цели путем обеспечения единства интересов, развития инициативы и т. п. В основе социологических методов лежат потребности, интересы, мотивы, цели и т. п.

Цель психологических методов - создание морально-психологического климата, способствующего активизации деятельности индивида и повышения степени удовлетворенности процессом труда в коллективе, на предприятии. [4]

Здоровый социально-психологический климат на строительном предприятии, творческая обстановка, взаимопомощь, подчинение установленному порядку и другие социальные факторы, если их адекватно учитывать и применять - помогают резко повысить производительность труда рабочего коллектива. В сущности, воплощение социальных методов напоминает теорию справедливости: всем по заслугам – никого не обделять и ни о ком не забывать. Конкретно это происходит через обмен опытом, распространение починов, новаторство, воспитание, убеждение, проведение различных праздников, торжественных вечеров, конкурсов и т.д.

Психологические же методы управления более сложны в применении, ибо для их использования понадобится не малый опыт, непосредственные знания психологических особенностей конкретных групп, отдельных коллективов; как минимум харизма, а как максимум - умение ставить себя на место оппонента-работника, и при потребности мотивировать его, используя один из важнейших психологических методов - метод психологического побуждения. На ряду с ним, для эффективного управления используют еще методы профессионального отбора, ориентации и обучения. Воплощение таких методов происходит через периодическую оценку профессиональной пригодности, психологического климата и удовлетворенности трудом в коллективе, в воспитании, персональном психологическом консультировании работников и во многом другом. [3]

Выводы. В заключение вопроса о методах менеджмента отмечу, что в работе менеджера важным является не только эффективное использование

того или иного метода, а их согласование между собой, комплексное использование всех групп методов. Умение находить индивидуальный подход к каждому человеку, используя при этом соответствующий ему метод - влиянием на самую уязвимую его сторону.

Список литературы

1. *Вокруг света/ источник: <http://vokrug-sveta.com.ua/socialno-psihologicheskie-metody.html>*
2. *Всё по специальности Менеджмент/Учебные материалы для обучающихся по специальности Менеджмент/ Источник: <http://managment-study.ru/socialno-psixologicheskie-metody-upravleniya-personalom.html>*
3. *http://studme.org/1564072312682/menedzhment/sotsialno-psihologicheskie_metody_upravleniya*
4. *Менеджмент/Социально-психологические методы управления. Место социально-психологических методов воздействия в системе менеджмента/Источник: <http://management0506.blogspot.com/2012/06/28.html>*