

**Ширяєва Н. Ю.**

*к.т.н., доцент кафедри менеджменту та управління проектами,  
Одеська державна академія будівництва та архітектури,  
м. Одеса, Україна*

**Танчак А. В.**

*студент спеціальності «Менеджмент»  
Одеська державна академія будівництва та архітектури,  
м. Одеса, Україна*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Анотація. Аналізуються поведінські компетенції персоналу в будівельних організаціях.

Ключові слова: менеджмент, персонал, мотивування, психологія.

Неефективний менеджмент визиває стійке порушення організаційних зв'язків, загрозовує руйнуванням в короткостроковому періоді, в умовах браку часу на дії, що коректують. На відміну від проблеми, локалізованої в деякій її частині, - криза «розлита» по всій організації [1, с. 132]. Серед причин кризи визначають й неефективний менеджмент персоналу в частині соціально-психологічних методів керування, слабку організаційну культуру та відсутність лідерської політики в будівельній організації.

Соціально-психологічні методи управління персоналом в будівельній організації включають: постановку конкретних цілей, створення критеріїв діяльності, обґрунтування нормативів/завдань, планування психологічного клімату для досягнення загального ті індивідуального результату. Також слід враховувати, що « .. эффективность руководства зависит от правильности и рациональности выбранного стиля руководителя и оценивается по показателям: производительность труда руководимым коллективом; успешность решения профессиональных задач; здоровье сотрудников, наличие травматизма; психологический климат в коллективе; текучесть кадров» [2, с. 218].

Підсумками планування є: формування системи мотивації працівників; усунення конфліктних ситуацій між окремими працівниками або підрозділами;

створення окремих груп, кожна з яких сформована з урахуванням сумісності між працівниками формування комфортної робочої обстановки в колективі; планування кар'єрного розвитку; збагачення праці працівників [3, с. 35].

Окрім перерахованих способів психологічного впливу на співробітників підприємства, існує ряд менш використовуваних, проте не менш дієвих можливостей вплинути на працездатність членів колективу. Кожен з цих способів дозволений законодавством, проте бажано, щоб вони здійснювалися кваліфікованими менеджерами з персоналу [4, с. 122].

Засудження. Якщо працівник періодично допускає які-небудь відхилення відсталих в колективі моральних або інших норм, застосовується такий прийом, як засудження. Засудження ефективно і при поганих показниках трудової діяльності. Проте надмірне застосування засудження може привести до того, що працівник припинить його сприймати і безкарно продовжуватиме робити помилки. У такому разі слід застосувати інші важелі тиску або звільнити недобросовісного працівника.

Обман очікувань. Методи соціального управління допускають також такий спосіб, як обман очікувань. Він ефективний в тих випадках, коли спостерігається напружене очікування чого-небудь. Якщо попередні події створили у працівника визначений хід думок, то обман очікувань сприяє прийняттю абсолютно нових ідей.

Натяк. Цей прийом лише побічно здатний впливати на працівника, наприклад, за допомогою жарту або аналогії. Таким чином, натяк проникає не у свідомість працівника, а діє на рівні емоцій. Щоб не завдати шкоди людині, цей метод рекомендується використати, враховуючи настрій працівника. Саме тому натяком слід користуватися упевненим у своїй компетентності фахівцем.

Комплімент. Комплімент не повинен переходити в лестощі, він повинен прославляти працівника, що досяг успіху, а не ображати або кривдити його. Вміло зроблений комплімент здатний наштовхнути людину на роздуми зробити визначений виведення і надалі працювати ефективніше. Як правило, предметами, які можуть послужити метою для компліменту, є ідеї, результати

роботи або речі, які відносяться до цього працівника компанії. Різновидом компліменту можна розглядати похвалу, яка глибше впливає на працівника.

Прохання. Це досить поширений спосіб неформального спілкування між підлеглим і керівником. Прохання може включати просте доручення, проте на ділі використовується як демонстрація доброзичливого відношення керівництва до персоналу.

Поведінкові реакції. На будь-яку дію може бути своя реакція. Основними складовими реакції є настрій, поведінка і почуття. Залежать вони як від вибраного способу впливу, так і від людини, якій воно призначалося. Настрій зазвичай не сильно проявляється переживанням. Воно може тільки зародитися і не досягти якої-небудь чіткої визначеності.

Почуття на відміну від настрою більше виражені. Вони досить стійкі і носять конкретний предметний характер. Викликані внаслідок почуттів емоції можуть бути позитивними або негативними. Завдання мотивування - розробити таку методику управління персоналом, по якій у працівників виникали б тільки позитивні емоції. На відміну від двох попередніх складових поведінка носить більше виражений характер. В результаті емоцій і переживань працівник може відреагувати на будь-яку подію, проявивши свою поведінку. Воно може передбачати абсолютне неприйняття насильства, бути високоморальним, нормальним, аморальним або викликати результати, що абсолютно суперечать чинному законодавству.

Треба зазначити до вище викладеного, що еволюційний підхід в управлінні конфліктами не звужує їх зміст тільки до міжособистих негативних наслідків, зокрема серед членів проектної команди. Навпаки, еволюційний підхід дещо розширює смислове навантаження конфлікту, а саме те, що конфлікти - це не тільки психологія, але якість та проривний менеджмент складної організаційно-виробничої системи, яка заздалегідь усуває мімікрію конфліктів [5, с. 335].

Соціально-психологічні аспекти, конфлікти зокрема, не обмежуються несумісністю інтересів особистостей; вони тісно пов'язані з організаційними

змінами та синергічним розвитком суб'єктів господарської діяльності. Тому питання по суті тез заплановано для подальших досліджень.

### **Список літератури:**

1. Ширяєва Н.Ю. Проблематика і завдання менеджменту та маркетингу будівельних організацій / International Scientific Conference «Economy and society modern foundation for human development» Proceeding of the Conference Leipzig university. October 31th 2016. С. 130 - 132.

2. Щудлак І.І., Ширяєва Н.Ю. Компетенції руководителя - лидера строительного предприятия. Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології: матер. XVIII всеукр. студ.наук.-практ.конф. за міжн. участю. Одеса: Одес. ун-т при презид. України, 2017. С. 218 - 219.

3. Ширяєва Н.Ю., Лук'янчук М.О. Організаційна культура будівельного підприємства у сфері маркетингу. Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації: матер. VI міжн. наук.-практ. конф. Науки: маркетинг, економіка, управління проектами. Одеса: ОДАБА, 2014. С. 34-37.

4. Ширяєва Н.Ю., Остапенко І.І. Засоби управління корпоративними конфліктами в будівельних організаціях. Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації: матер. VI міжн. наук.-практ. конф. Науки: маркетинг, економіка, управління проектами. Одеса: ОДАБА, 2014. С. 120-124.

5. Ширяєва Н.Ю. Конфліктологія в проектному менеджменті. Управління проектами: стан та перспективи: матер. X міжн.наук.-практ.конф. Миколаїв, 2014. С. 335-337.