

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ НА ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Лобкова Є. Р., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

На сучасному етапі в аграрному секторі України існує ряд проблем по управлінню персоналом, а тому ми розглянемо один із методів управлінського впливу. Соціально-психологічні методи використовуються з метою гармонізації взаємовідносин працівників фірм і встановлення найсприятливішого психологічного клімату. До них належать: гуманізація праці (ліквідація монотонності, колірне забарвлення приміщень і устаткування, використання спеціально підібраної музики); психологічне спонукання (заохочення творчості, ініціативи і самостійності); задоволення професійних інтересів, підвищення творчого змісту праці; розробка мети за психологічними характеристиками і розвиток необхідних психологічних рис; комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників; установа нормальних взаємовідносин між керівниками і підлеглими.

Головна мета застосування соціально-психологічних методів — формування в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Велика кількість психологічних факторів відображається на результатах праці. Вміння їх враховувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників і формувати колектив з єдиними цілями. Крім того, для результативного управління колективом необхідно знати моральні і психологічні особливості окремих працівників, соціально-психологічні характеристики окремих груп.

Тобто, під соціально психологічним методом впливу на працівників сільського господарства ми розуміємо сукупність специфічних прийомів

впливу на особистісні відносини, які виникають у трудових колективах, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються. Їх можна поділити на дві групи: соціальні і психологічні.

Загальною функцією є встановлення призначення і місце працівників у колективі, виявлення лідерів і забезпечення їх підтримкою, пов'язання мотивацію працівників із кінцевими результатами функціонування підприємства, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів у колективі.

Елементами соціальних методів є:

- — вивчення і спрямоване формування мотивів трудової діяльності та їх урахування в управлінні;
- — підвищення соціально-виробничої активності (встановлення лідерів, наслідування лідерів, установа стандартів зразкової поведінки); підтримка соціального наслідування (огляди-конкурси, присвоєння звання "Кращий у професії", святкування ювілеїв і знаменних дат тощо);
- — моральне стимулювання;
- — соціальне планування;
- — зміна структури персоналу;
- — підвищення кваліфікації;
- — поліпшення умов праці, побуту, охорони здоров'я;
- — підвищення життєвого рівня;
- — задоволення потреб розвитку (в т. ч. фізичного) персоналу.

Механізм використання соціальних методів впливу на працівників сільського господарства включає: соціальні дослідження або виявлення проблем і напрямів впливу; соціальне планування або розробку конкретних способів впливу на людей; соціальне регулювання або розв'язання виявлених проблем і реалізацію визначених способів впливу на людей.

Інформаційні джерела:

1. Адміністративні методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998—2004. — ISBN 966-749-200-1.

2. Економічні методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 1998. — Т. 2 : Д — Й. — 744 с. — ISBN 966-7492-00-8.

3. Методи управління // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.] — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. — Т. 3 : К — М. — 792 с. — ISBN 966-7492-03-6.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

**Максименко А. Г., канд. екон. наук, в.о. доцента кафедри
менеджменту та маркетингу**

Миколаївський національний аграрний університет

Звільнення співробітників може бути пов'язано зі зміною профілю компанії, коли фахівці, сумлінно відпрацювали багато років або місяців, стають зайвими. Інша проблема - роздуті штати.

Природно, із зайвими співробітниками рано чи пізно доводиться розлучатися. Робити це потрібно тактовно, намагатися роз'яснити ситуацію. Слід врахувати, що таке звільнення буде пов'язано з додатковими витратами. Для роботодавця працівникам, які звільняються за скороченням штатів, роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу. Тому найкращий спосіб уникнути цієї ситуації - не допускати її виникнення, точніше планувати розвиток свого бізнесу і його кадрові потреби.