

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМ КОЛЕКТИВОМ

*Разговорова А. А., здобувач вищої освіти групи МЕН 6/1
Миколаївський національний аграрний університет*

Труднощі управління людьми обумовлені виключною складністю поведінки людини. Трудова активність та розвиток творчої ініціативи робітників значною мірою залежать від уміння керівника враховувати і використовувати у своїй діяльності соціально-психологічні методи управління. Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Вміння їх застосовувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників і формувати колектив з єдиними цілями.

Ключові слова: *соціально-психологічні методи, управління персоналом, поведінка персоналу, система соціальних відносин, трудова активність, поведінка людини.*

Труднощі управління людьми обумовлені виключною складністю поведінки людини. Для управління підприємствами в умовах зміни форми власності, прискорення науково-технічного прогресу в усіх галузях народного господарства, інтенсифікації виробництва необхідний творчий підхід до

управління, активна участь усіх робітників у вирішенні проблем виробничо-господарської діяльності. Однак мотивація до творчої праці економічними, адміністративними та правовими методами впливу на робітників є недостатньою [1,с.3]. Трудова активність та розвиток творчої ініціативи робітників значною мірою залежать від уміння керівника враховувати і використовувати у своїй діяльності соціально-психологічні методи управління.

Особливістю цих методів є вплив на поведінку робітників через неекономічні, соціальні та духовні інтереси, які проявляються у спільній праці. Тільки у праці людина найповніше проявляє себе як творча особистість, якій притаманні соціальні потреби: спілкування з людьми, обмін думками, повага до них, самовираження та утвердження у колективі [15,с.3]. Таким чином, соціально-психологічні методи управління - це сукупність прийомів і засобів соціального та психологічного впливу на весь колектив і окремі особистості для підвищення їхньої трудової та творчої активності.

Теоретичною основою соціальних і психологічних методів управління є соціальна психологія і психологія особистості як науки про закони психофізичної діяльності індивіда, різних суспільних груп, колективів [3,с.74]. Мета цих методів управління - вивчати і використовувати закони психічної діяльності людей для оптимізації психологічних явищ і процесів в інтересах суспільства і особистості. У цьому полягає єдність, тісний зв'язок і взаємозумовленість соціальних і психологічних методів управління.

Разом з тим між ними існують і відмінності: за допомогою соціальних методів управління здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами; за допомогою психологічних - управління поведінкою індивіда і міжособовими стосунками у колективі.

Об'єктом соціальних методів управління на рівні організації та підприємства є група працівників і трудовий колектив у цілому, а метою управління - формування і розвиток колективу для оптимальної згуртованості його членів у досягненні загальної мети методом забезпечення єдності інтересів,

соціальної справедливості, розвитку ініціативи і почуття відповідальності кожного працівника за результати індивідуальної та колективної праці [4,с.62].

Психологічні методи управління поділяють на такі основні групи: методи формування і розвитку трудового колективу; методи гуманізації стосунків у трудовому колективі; методи психологічного спонукання (мотивації); методи професійного відбору і навчання [5,с. 52].

У наш час деякі керівники намагаються використовувати нові методи - методи психологічного впливу. До них відносяться: метод переконання; метод навіювання(одностороннє зараження, яке передбачає наявність свідомо діючого суб'єкта і об'єкта гіпнозу (навіювання)); метод зараження (визивається «несвідомою» передачею окремого психічного стану радості, страху, тривоги).

Література:

1. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. № 6. С. 3–8.
2. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Економічний дискурс»*. Вип. 2. С. 15-28.
3. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. № 10(1). С. 74-77.
4. Харун О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу. *Міжнародний науковий журнал. Економіка суб'єктів господарювання*. № 4. С. 62-73.
5. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. *Теоретичні та практичні аспекти менеджменту*. № 4. С. 52–54.

Annotation

The difficulties of managing people are due to the exceptional complexity of human behavior. Work activity and development of workers' creative initiative depend to a large extent on the manager's ability to take into account and use social and psychological management methods in their activities. Social-psychological methods act as regulators of social, psychological, ideological and ethical relations in the team. The ability to apply them helps the manager to purposefully influence individual employees and to form a team with common goals.

Key words: *social and psychological methods, personnel management, personnel behavior, system of social relations, labor activity, human behavior.*

**Науковий керівник – Мельник І.О.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв**