

сил України. – 2017. – №. 19. – С. 101-111.

3. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві //Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Т. 24. – №. 4.

Велічко Катерина, Ларва Юлія

(науковий керівник к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Ілляш І.Д.)

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Однією з необхідних умов зростання ефективності діяльності підприємств, установ та організацій є підвищення продуктивності персоналу. Будь-яка організація, яка функціонує завдяки праці великої кількості людей, потребує вдосконалення системи менеджменту персоналу. З'являється все більше різних технологій управління трудовими ресурсами, але незмінним залишається твердження, яке полягає у тому, що кожен працівник – це, насамперед людина, якій притаманні особисті соціальні, психологічні та фізіологічні особливості [1].

На сьогодні заробітна плата вже не займає першу позицію серед основних інструментів мотивації персоналу. «Сучасні дослідження показують, що навіть істотне підвищення зарплати може не вести до поліпшення продуктивності, а інколи й зовсім призводить до її зниження» [3].

А відтак, на даному етапі розвитку менеджменту персоналу дуже важливими є соціально-психологічні способи впливу на співробітників, застосування яких ґрунтується на вивченні внутрішніх цінностей, переконань людини. Ці складові дають інформацію про тип мотиваційної спрямованості працівників [4].

Соціально-психологічні методи управління представляють ряд прийомів впливу на формування, розвиток колективу, а також на соціальні процеси, що проходять у ньому. У цих методах виділяють два напрями впливу на поведінку і підвищення продуктивності праці персоналу:

1. Формування корпоративного духу в колективі, розвиток сприятливих взаємовідносин між керівником і підлеглими, стимулювання їх праці.
2. Розкриття індивідуальних здібностей працівників, допомога в їхньому удосконаленні, наслідком чого стане максимальна самореалізація людини в трудовій діяльності.

За способом впливу та критерієм масштабності соціально-психологічні методи можна виокремити у дві основні групи: соціальні методи – ті, що направлені на групи людей та їх відносини в процесі взаємодії; психологічні – методи, що впливають на особистість певної людини.

Соціальні методи спрямовані на згуртування колективу що, допомагає створити комфортну атмосферу і зорієнтуватися на досягненні поставленої мети. Вони ґрунтуються на людських потребах, інтересах і мотивах. Такі методи управління допомагають оцінити призначення і приналежність кожного співробітника в колективі, визначити так званих прихованих лідерів, виявити найбільш бажану мотивацію для високої продуктивності роботи. А також регулюють відносини у колективі та між колективами [5, С. 46-49].

Найбільш поширеними соціальними методами є методи соціального планування, соціального регулювання, управління нормативною поведінкою, моральне стимулювання, участь у прийнятті рішень, обмін досвідом, методи особистого прикладу, попередження конфліктів, формування груп та творчих колективів і т.д.

Психологічні методи спрямовані на зміни внутрішнього світу конкретного співробітника, тобто на його інтелект, почуття, поведінку, цілі і т. д. Для ефективнішого впливу на кожного працівника потрібно враховувати його психологічний тип характеру та темперамент, адже менеджер повинен мати індивідуальний підхід до кожного зі своїх підлеглих. Основне завдання полягає в тому, щоб створити відповідний психологічний клімат, для покращення діяльності працівників. Завдяки правильному дослідженню і застосуванню методики можна сформувати колектив, знайти способи індивідуального мотивування кожного співробітника, знизити до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів, а також стимулювати розвиток інтелектуальних здібностей особистостей [2]. Виділяють такі методи психологічного впливу: переконання, наслідування, навіювання, спонукання, залучення, вираження довіри, порада, ігнорування, примус, засудження, заборони, вимоги, командування, натяк, похвала, комплімент, прохання.

В умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції є необхідним використання методів соціально-психологічного впливу на всіх рівнях управління організацією. Це сприятиме формуванню потенціалу кожного працівника як складової високопродуктивної професійної та згуртованої команди, що забезпечить ефективне функціонування організації.

Використані джерела

1. Chernysh I. Modern technologies of personnel management – Сучасні технології управління персоналом / I. Chernysh, M. Kozyk // Економіка і регіон : наук. вісн. ПолтНТУ. – Полтава, ПолтНТУ, 2018. – № 2 (69). – С. 40–44.
2. Гриценко Н. В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом / Н. В. Гриценко // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 17-20.
3. Зімовін О. Не хлібом єдиним: нематеріальна мотивація персоналу / О.І. Зімовін // Інформаційно-аналітичне видання «Оплата праці» – 2015. – Серпень, №16/1 спецвипуск. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/journals/ot/2015/august/issue-16/1/article-11108.html>.