**Понятие и сущность социально‑психологического управления персоналом**

**Автор:** Митасова А.А., Коваленко Т.В.
**Источник:** Митасова, А.А. Понятие и сущность социально‑психологического управления персоналом / А.А. Митасова, Т.В. Коваленко // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами: материалы III Международной научно‑практической конференции, г. Донецк, 19 апреля 2017 г. / отв. ред. О.Н. Шарнопольская / ГОУВПО ДОННТУ. – Донецк: ДОННТУ, 2017. – с. 261‑267 (Подготовлена к печати).

**Аннотация**

**Митасова А.А., Коваленко Т.В. Понятие и сущность социально-психологического управления персоналом.***В статье рассмотрена сущность и роль социально-психологического управления. Проанализированы основные направления и функции социально-психологического аспекта управления. Раскрыта сущность и роль благоприятного социально-психологического климата в коллективе.*

**Общая постановка проблемы**

Одним из самых важных направлений деятельности на любом предприятии является комплексное управление персоналом, которое представляет собой системную науку об административно-управленческих, организационно-экономических, социально-психологических факторах и способов воздействия на персонал предприятия с целью повышения эффективности его деятельности.

На сегодняшний момент можно выделить три основных направления управления персоналом предприятия: экономическое, административное и социально-психологическое. Сущность первого направления предполагает воздействие на персонал посредством финансового аспекта, стимулирования трудовой деятельности через премирование, доплаты, компенсации. Задачей административного воздействия является, прежде всего, формирование четкой организации труда и трудовой дисциплины персонала. Данные направления являются основополагающими и базовыми в сфере управления персоналом.

Современное развитие рыночных отношений предусматривает необходимость сосредоточения внимания на развитии и совершенствовании социально-психологического управления персоналом, сущность которого предполагает применение социальных и психологических механизмов воздействия на отношения в трудовом коллективе. Формирование благоприятного социально-психологического климата, поддержание сплоченности коллектива, анализ психологических особенностей и социализация личности в коллективе – залог создания и поддержания комфортных условий труда сотрудников предприятия с целью получения максимального результата от их деятельности. Этим обуславливается актуальность анализа социально-психологического управления персоналом на предприятии любого вида деятельности.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций**

Значительный вклад в изучение социально-психологических аспектов управления персоналом внесли такие отечественные ученые, как К.К. Платонов [[1](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref1)], А.А. Русалинова [[2](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref2)], А.Л. Журавлев [[3](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref3)], Б.Д. Парыгин [[4](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref4)], а также другие выдающиеся ученые и практики в области психологии управления персоналом, чьи работы представленыв виде научных изданий и методических пособий по рассматриваемой теме исследования.

Целью исследования является раскрытие понятия и сущности социально-психологического аспекта управления персоналом посредством анализа направлений деятельности, функций и роли данного направления в сфере управления персоналом.

**Основные результаты исследования**

Социально-психологическое управление персоналом – это совокупность основополагающих способов воздействия на межличностные и межгрупповые отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности в коллективе, а также механизм влияния на социальные процессы, имеющие место в трудовом коллективе.

Социально-психологическое управление включает два направления данной деятельности: социальное и психологическое.

К первому направлению следует отнести:

* создание и поддержание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
* обеспечение сплоченности трудового коллектива;
* реализация единства интересов персонала;
* направленность на достижение общего результата;
* формирование процесса социализации личности в коллективе;
* нацеленность на потребности, мотивы, интересы, цели личности в коллективе.

Психологическими аспектами управления персоналом выступают:

* создание удовлетворительного морально-психологического климата;
* повышение степени удовлетворенности трудом;
* активизация трудовой деятельности на основе сознательного желания принимать участие в процессе трудовой деятельности;
* анализ психологической совместимости членов коллектива;
* принцип гуманизации отношений между работниками, а также между работником и руководителем;
* управление психологическим побуждением коллектива, формирующим у работников инициативу, предприимчивость, стремление к высокопроизводительному труду [[5](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref5)].

Таким образом, объединив данные направления в единый процесс управления, можно сформировать общие направления социально-психологического воздействия на персонал:

1) социально-психологический анализ трудового поведения работников в коллективе;

2) социальное планирование развития как отдельного работника, так и трудового коллектива;

3) социальное развитие персонала с учетом психофизиологических особенностей личности;

4) моральное и психологическое стимулирование трудовой деятельности;

5) становление социальных норм поведения;

6) создание благоприятного социально-психологического климата.

Установлено, что формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Благоприятный климат является залогом эффективной работы трудового коллектива на предприятии любого вида деятельности.

Содержание социально-психологического климата на рабочем месте рассматривается в работах В.М. Шепеля. Автор акцентирует внимание на том, что социально-психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [[6](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref6)]. Приведенное определение данного понятия не утратило свой смысл и на сегодняшний день развития социально-трудовых отношений.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива на рабочем месте является одним из важнейших условий повышения конкурентоспособности предприятия. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества в целом.

А.Н. Лутошкин выделяет четыре типа социально-психологического климата на рабочем месте:

1) благоприятный, устойчивый тип;

2) благоприятный, неустойчивый тип;

3) средне благоприятный, проблемный тип;

4) неблагоприятный тип.

Именно в коллективе с благоприятным социально-психологическим климатом у сотрудников преобладает оптимизм. В данном трудовом коллективе преобладает доверие, чувство защищенности, открытость, возможность карьерного роста и духовного развития, взаимопомощь и теплые межличностные отношения. В такой атмосфере, как правило, сотрудники чувствуют свою значимость и стремятся к совершенствованию [[7](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref7)].

В коллективе с неблагоприятным социально-психологическим климатом сотрудники настроены пессимистично. Неуверенность в себе, подозрительность, закрытость, скованность, страх совершить ошибку и недоверие – основные характеристики членов такой группы. В таком коллективе довольно часто случаются конфликты и споры.

Социально-психологический климат выступает объектом управления персоналом предприятия. Наряду с этим, объектом управления может выступать характер, психические и психо-физиологические особенности работника.

Следует отметить основополагающие функции социально-психологического управления, к которым относятся следующие:

* планирование социально-психологического воздействия на персонал;
* анализ нормативов и норм социально-психологических процессов с последующим их улучшением и развитием;
* контроль за соблюдением выполнения норм и нормативов;
* мотивационная и стимулирующая деятельность в сфере социально-психологического управления;
* разработка социально-психологических методов управления персоналом с целью анализа и использование законов психической деятельности людей для оптимизации психологических явлений и процессов в интересах общества и личности.

Для эффективного управления коллективными межличностными и общественными отношениями, социально-психологические методы управления должны включать комплексное воздействие как на коллектив, так и на личность в отдельности. Необходимость использования в практике управления предприятием социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения.

Управление социально-психологическим развитием коллектива во многом зависит от руководителя предприятия, его компетентности, заинтересованности, профессиональной подготовленности, организаторских способностей и знаний в области социальной психологии. Социально-психологическое управление предусматривает, чтобы непосредственным воздействием на коллектив занимались люди динамичные, гибкие, умеющие использовать разнообразные аспекты управления с ориентацией на индивидуальный творческий и новаторский потенциал личности. Успех деятельности руководителя в этом направлении зависит от того, насколько правильно применяет он различные формы социально-психологического воздействия, которые, в конечном счете, формируют здоровые межличностные отношения [[8](https://masters.donntu.ru/2017/ief/mitasova/library/article1.htm#ref8)].

Таким образом, результат деятельности руководителя определяется его умением строить процесс управления с учетом законов и закономерностей психического и социального развития трудового коллектива, умением находить индивидуальный подход к людям, основанный на достижениях современной психологии управления. При этом, большое внимание в развитие теории и методологии управления человеческим потенциалом должно уделятьсявопросам социального воздействия инновационных управленческих решений на развитие человеческого потенциала, а также анализу использования социологического и психологического инструментария для оценки взаимодействия человека и предприятия на основе системной методологии.

**Выводы**

Производительность трудовой деятельности на предприятиях любого вида деятельности определяется тем, насколько активно и сознательно участвуют в нем люди. Именно социально-психологическое управление персоналом на современном этапе развития общественных отношений позволяет создать комфортне условия труда для сотрудников предприятия, достичь поставленнях целей при условии сохранения здоровья работников и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, соблюдая при этом законодательство и требования нормативних актов. В связи с этим, роль и значение социально-психологического воздействия на персонал становится все более важным и основополагающим направлением в комплексе управления персоналом предприятия.

**Список использованной литературы**

1. Платонов, Ю.П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект / Ю.П. Платонов. – Л.: Изд‑во ЛГУ, 1990. – 181 с.
2. Русалинова, А.А. Изучение социально‑психологического климата в первичных производственных коллективах / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии: избр. труды (1964‑2008 гг.). – СПб., 2009. – с. 148‑163. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskih-faktorov-v-upravlenii-personalom>
3. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 628 с.
4. Парыгин, Б.Д. Социальная психология: истоки и перспективы / Б.Д. Парыгин. – СПб: СПбГУП, 2010. – 533 с.
5. Абдуллин, Р.Ж. Методы социально-психологического воздействия на персонал в условиях мирового финансового и производственного кризиса/Р.Ж. Абдуллин Р.Ж., Д.Ж. Абдуллин. – Электронный научный журнал «Экономика. Управление. Право». – 2014. – Выпуск 9(57) Ноябрь-Декабрь. – С. 6‑13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://almau.edu.kz/upload/pdf/esj\_eml\_2014-9(57)\_Abdullin\_Abdullin.pdf](http://almau.edu.kz/upload/pdf/esj_eml_2014-9%2857%29_Abdullin_Abdullin.pdf)
6. Шепель, В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1986. – 248 с.
7. Лутошкин, А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А.Н. Лутошкин. – М.: Педагогика, 1988. – 128 с.
8. Ким, Н.В. Роль психологическихфакторов в управлении персоналом / Н.В. Ким // Вестник Челябинского государственного университета, 2014. – Выпуск №18 (347). [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskih-faktorov-v-upravlenii-personalom>