

*Кочеткова Елизавета Михайловна,
студентка бакалавриата
учетно-финансовый факультет
Ставропольский государственный Аграрный университет,
Россия, г. Ставрополь
e-mail: kochetkova140507@mail.ru*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** В статье приведены методы психологического управления, которые используются в настоящее время для успешного управления. Также рассмотрены способы психологического воздействия на персонал.*

Ключевые слова: трудовая деятельность, персонал, управление персоналом, психологические методы управления, способы психологического воздействия.

*Kochetkova Elizaveta Mikhailovna,
bachelor student
Accounting and Finance Faculty
Stavropol State Agrarian University,
Russia, Stavropol*

PSYCHOLOGICAL PERSONNEL MANAGEMENT

***Abstract:** The article describes the methods of psychological management that are currently used for successful management. The methods of psychological influence on personnel are also considered.*

Key words: labor activity, personnel, personnel management, psychological methods of management, methods of psychological influence.

Актуальность данной темы заключается в способе воздействия на персонал. Успешность любой организации заключается в умелом использовании кадров, эффективности управления персоналом и в его квалификации.

Грамотное управление работниками является самой главной задачей в деятельности организации. В зависимости от методов управления этот процесс может оказать влияние на увеличение эффективности производства. В полной мере это зависит от профессиональной работы с кадрами. Этот вопрос всегда был на первом месте, так как в настоящее время наблюдается большая

конкуренция между работодателями. В этой борьбе выиграет тот, кто грамотно ведет свой бизнес, и он в дальнейшем получит большую прибыль.

Руководство персоналом самое важное в управлении организации, при помощи этого можно увеличить производство на предприятии. Хорошая работа сотрудника влияет на общий результат компании. Поэтому руководителю важно принять меры по созданию условий для духовного благополучия коллектива. Способы его реализации могут различаться по ряду причин: от четкой постановки целей, творческой структуры, небольшой группы до большей мотивации сотрудников.

Социально-психологический метод способен осуществлять воздействия на персонал. Объектами, на которые направлена деятельность – это определенные группы людей и отдельные личности. По масштабу разделяют данный метод на:

1. Социологический метод – деятельность данного метода основана на взаимодействии групп людей в производственном процессе;
2. Психологический метод - напрямую влияет на личность человека.

Социологический метод важен для управления сотрудниками и позволяет установить должность и место работы работника, помогает определить лидера.

На данный момент выделяют 5 психологических методов управления такие, как:

1. Комплектование малых групп и коллективов
2. Гуманизации труда
3. Психическая мотивация
4. Профессиональный выбор и обучение
5. Управление поведения работника

От правильного комплектования малых групп и коллективов зависит психологический климат в коллективе. Необходимо уметь анализировать сотрудничество людей друг с другом, уметь видеть интерес и потребность работников, а также определять эмоциональный баланс членов команды. От психологической совместимости работников зависит психологический климат в организации. Ученые выделяют несколько видов совместимости.

1. Психологическая совместимость. Наличие психологических особенностей работника необходимых процессам управления.

2. Социально-психологическая совместимость. Она образуется в процессе соотношения особенностей поведения работников.

Метод гуманизации труда основан на креативности, нестандартных решениях. Можно сказать, что он является главной целью для избавления от однообразной рутины в трудовой деятельности.

Использование метода психической мотивации очень важен для побуждения сотрудников к рабочей активности. Такой подход предполагает использование различных психологических побуждений, которые могут сформировать политику профессиональной деятельности сотрудников. Психические методы имеют разное значение.

1. Внушение. Воздействие субъекта управления на объект управления, путем влияния на психику подчинённого.

2. Убеждение. Оказывать влияние на психику работника при помощи логических убеждений, избавляясь от психологических барьеров и командных конфликтов.

3. Подражание. Влияние на работника или группу личным примером и поведением администратора предприятия, он же должен быть эталоном для подражания так, как он всегда в центре внимания.

4. Принуждение. Это психологическое воздействие на подчинённого, заставляющее его работать против своей воли и выполнять соответствующие указания начальника.

Метод профессионального выбора и обучения. Данный вид метода заключается в отборе работников, которые будут соответствовать всем критериям, и будут подходить для выполнения поставленных задач.

Метод управления поведением работников заключается в поощрении сотрудников с целью направить их деятельность на производство.

В любой организации рано или поздно может начаться борьба за личное первенство. Повышение на работе может зависеть только от самого работника,

его стремления сделать карьеру, занимать более высокое место в компании, либо саморазвитие. За повышение на работе, как правило, соревнуется не весь коллектив, а только его часть. В некоторых организациях данная часть соревнующихся людей может составлять 98%, а в других всего лишь малая часть не более 10%, а остальные люди, которые не участвуют в данном соревновании, будут наблюдать со стороны. Можно сделать вывод, что результатом соревнования должны стать результаты деятельности и самореализация работника, который станет более ответственно относиться к своей деятельности.

Применение метода профессионального выбора и обучения, может позволить создать условия для развития деятельности человека его знаний в той или иной структуре. На людей, которые заняты своим развитием, руководители будут обращать больше внимания, чем на людей, которые не стремятся к улучшению своих знаний.

Управлять людьми очень трудно, но управление может быть эффективным только тогда, когда все методы будут применяться небольшими дозами, с учетом всех нюансов.

Список литературы:

1. Козлов В.В. Психология управления. М.: Academia, 2017. 48 с.
2. Руденко А.М. Психология управления персоналом: шпаргалка. РнД: Феникс, 2017. 125 с.