

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Крамський І.Ю., гр. МВ-21**

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Забродська Г.І.**  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Рівень та якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає відношення керівника до суспільства в цілому, до своєї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні працівник представляється як ресурс та виробнича база, то такий підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне певний дисбаланс, недолік чи, навпаки, перерахунок ресурсів для виконання певної задачі.

Соціально-психологічні методи є найтоншим інструментом дії на соціальні групи людей і особу людини. Мистецтво управління людьми полягає в дозованому і диференційованому вживанні тих або інших прийомів. Нестабільність економічного стану підприємства, фінансові труднощі, невчасна виплата заробітної платні, тривалі простой, звичайно, не сприяють підтримці хорошого соціально-психологічного клімату, оскільки керівник значно більше часу винен уділяти не людському спілкуванню і функціям управління персоналом, а не безпосередньо виробництву, маркетингу, фінансам, тобто іншим функціям. Тому важливо знати і прогнозувати дії соціально-психологічних методів на роботу персоналу.

Керівництво колективом – це поєднання науки і мистецтва. З погляду американського менеджменту, суть керівництва полягає в тому, щоб виконувати роботу не своїми, а чужими руками. Насправді його задача складніша – примусити працювати не тільки чужі руки, але і чужі голови. Тому немає сенсу сподіватися тільки на себе, вважаючи себе всезнаючим і все уміючим. Ніколи не слід робити самому те, що можуть і повинні виконувати підлеглі. Делегування повноважень стимулює розкриття здібностей, ініціативи, самостійності і компетенції підлеглих. Делегування часто позитивно впливає на мотивацію праці співробітників, на задоволеність роботою. Виконання кожного завдання слід обов'язково контролювати і оцінювати (форми контролю не повинні бути тоталітарними); відсутність контролю може навести працівника на думку про непотрібність виконуваної їм роботи. Не потрібно перетворювати контроль на дріб'язкову опіку.