

## СУЩНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕННО-СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Вазиева Э. Р., Юнусов А. Ф.*

*Набережночелнинский институт ФГАОУ ВПО Казанский (Приволжский) федеральный университет,*

*423810, г. Набережные Челны, пр. Мира, д.68/19.*

*e-mail: vazieva\_elvira@mail.ru*

*поступила в редакцию 05 марта 2014 года*

### **Аннотация**

Статья посвящена обзору актуальных социально – психологических методов управления, которые используются в производственно-строительных организациях. Освещены важные вопросы мотивации и формирования коллектива, влияние руководителя на результат работы в целом. Выявлено положительное влияние данных методов на производственно-экономические показатели. Особое внимание в статье уделяется рассмотрению социально-психологического климата трудового коллектива.

**Ключевые слова:** *метод, планирование, мотивирование, психологический климат, управление, показатели.*

**Введение.** Производственно-строительный коллектив – это группа людей, взаимосвязанных между собой совместной деятельностью, единством целей и экономически выгодных интересов.

В трудовом строительном коллективе зарождается коллективное сознание, которое воздействует на работоспособность и на взаимоотношения всех членов коллектива, которые возникают в процессе совместной трудовой деятельности. Все производственно-строительные организации являются фактором социального развития коллектива. Управление производством подразумевает управление не только производственно-экономическими показателями, но и управление людьми, регулирование внутригрупповой культуры, внутреннего климата организации и взаимоотношений руководства с подчиненными.

**Основная часть.** Социально-психологические методы решают нижеследующие задачи:

1) Создание сплоченного и работоспособного коллектива.

На развитие социально-психологического климата в коллективе оказывают действие достаточно много факторов. В случае совместности членов коллектива труд каждого из них обеспечивает высокую эффективность их общеколлективного труда и личное удовлетворение. В противном случае коллектив будет проявлять отрицательные эмоции к коллегам, к работе, к окружающим их событиям и к своей организации. Совместимость сотрудников выражается в единомыслии, взаимопонимании, благосклонности, сопереживании, сострадании коллег друг другу.

Не редко бывает так, что люди, которые работают в коллективе, имеют сильно отличающиеся индивидуальные характеристики. Перечислим самые распространенные из них:

- возраст;
- пол;
- индивидуальные свойства поведения и характера;
- национальность;
- образование;
- семейное положение.

Все эти отличительные характеристики могут оказывать воздействие как на качество работы, так и на поведение отдельного работника и других членов организации. Именно поэтому благоприятная среда в трудовом коллективе может повлиять не только на конечный результат работы организации, но и на развитие человека как личности, способствуя раскрытию потенциала и проявлению его новых возможностей.

## 2) Прогнозирование конфликтов в трудовой ячейке.

Речь идет о межличностных и межгрупповых разногласиях, возникающих в трудовых коллективах организаций. Конфликтные взаимодействия протекают согласно определенных закономерностей, и руководитель данного коллектива обязан учитывать эти закономерности, чтобы обходить конфликты, уметь управлять конфликтами любой сложности, прогнозировать их вероятно-допустимое развитие [1].

Но, следует заметить, конфликт – это не всегда плохо, а иногда даже необходимо. Проблемы наиболее эффективного разрешения конфликтов, поиска согласия, нахождения единого мнения или компромиссов вызывают большое внимание у профессиональных психологов и социологов, таких как А. Я. Анцупова, А. Г. Здравомыслова, Н. В. Гришина, А. В. Морозова, Парыгин Б. Д.

## 3) Формирование авторитета руководства.

Авторитет личности руководства формируется в условиях общности норм и ценностей руководства с нормами и ценностями подчиненных, что приводит к возможности формирования коллектива единомысленников, увеличивает эффективность работы коллектива, показывая основательную управленческую деятельность руководителя данной организации [2].

Формирование благоприятного, положительно заряженного морально-психологической обстановки – одна из первостепенных обязанностей руководителя строительного коллектива, в которую входит учет руководителем интересов отдельного человека и целого коллектива.

Таким образом, руководителю необходимо создавать комфортную среду для работы в коллективе, формировать строительный коллектив, исходя из его совместимости, поддерживать и поощрять благоприятно сложившиеся формы общения, изучать мнение коллектива, учитывать индивидуальные особенности личности сотрудников при планировании, поддерживать правильную мотивацию к труду.

Социально-психологические методы управления в предприятиях основаны на принципах убеждения, полагается на знание психологии людей, их личностных предпочтений и особенностей, а не на властных полномочиях руководства [3]. Способы и приемы для этих методов разрабатываются такими науками, как педагогика, социология, психология личности и т.д.

В социально-психологические методы входят [4]:

- изучение отдельного человека, личности и управление ею;
- изучение взаимоотношений коллектива и управление им;
- мотивирование инициативы;
- социальное планирование;
- разработка графика социального совершенствования коллектива;

При рассмотрении психологических особенностей каждого отдельного человека трудового коллектива, так и поведения всего коллектива, широко используются следующие способы анализа:

- анкетирование;
- тестирование;
- наблюдения;
- опросы;
- интервью и т.д.

Методом управления, имеющим большое значение, является исследование, направленное на увеличение роста мотивации трудовой деятельности работников. Существует 2 вида мотивирования: моральное и материальное (применяемых при хорошем и плохом качестве

труда). При хорошем качестве используют следующие мотивации: материальное вознаграждение, почетное звание, определенные бонусы, правительственная награда. При низком качестве производительности труда: проводится личная беседа, выносятся предупреждение, выговор, разбор нарушений на общественных заседаниях организации и коллектива, увольнение. К этой же группе методов принадлежит и стремление к благоприятной, положительной психологической среде в трудовом коллективе.

Следует заметить, что значительное влияние получает такая форма социально-психологического управления, как планирование социального совершенствования и роста трудового коллектива. Задачей данного планирования является использование процедур по улучшению и увеличению качества и условий труда, перспектив личного финансового и культурного совершенствования, постановку целей развития и критериев эффективности, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов [5].

**Заключение.** Таким образом, социально-психологические методы управления – это своего рода искусство управления людьми, при правильном использовании которых данные методы будут являться неотъемлемым компонентом создания благоприятного климата трудового коллектива, залогом увеличения роста производительности труда, качества изготавливаемой продукции.

#### **Список литературы**

- 1) Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание, конфликт. Новосибирск: Наука. 1989. 189 с.
- 2) Ковалев А.Г. Социально-психологические основы руководства коллективов. Ташкент: 1975. 191с.
- 3) Егоршин А.П. Управление персоналом, 4-е изд., Н. Новгород: НИМБ. 2003. 720 с.
- 4) Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопап Н.Ю. Менеджмент. М.: ИНФРА-М. 2008. 440 с.
- 5) Аламанова Ч.Б., Арамян И.А., Аширалиев А. и др. Системный менеджмент в средствах массовой информации. Бишкек: 2006. 262 с.