Социально-психологическое управление персоналом

Выполнила: студентка гр. з 740181 ар.....Литвинова А.Ю.
Проверил: доцент кафедры ФиМ.....Гучек Н.Е.

Тула, 2019

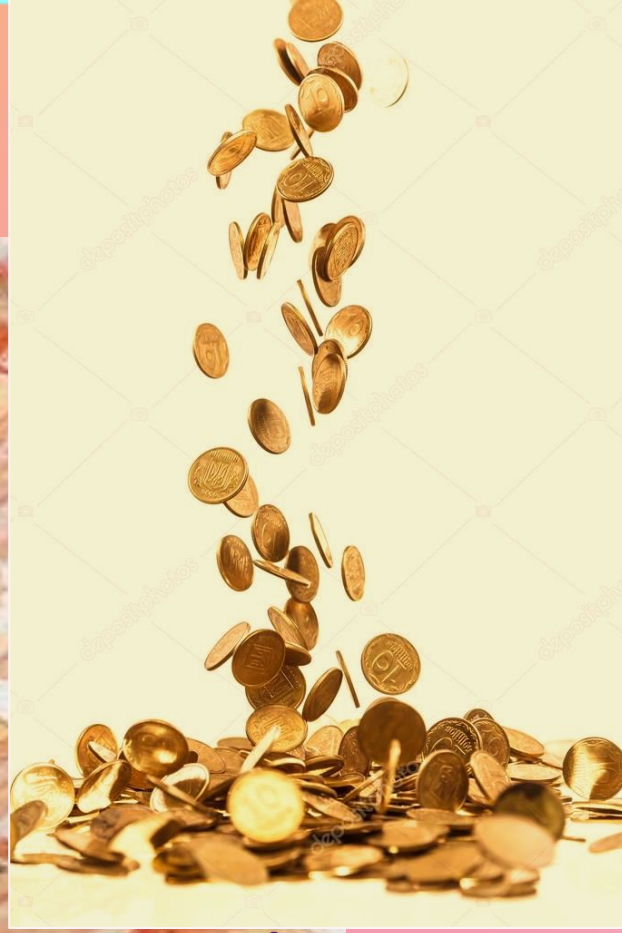
Управление персоналом – это и область знаний, и сфера практической деятельности, которые направлены на организацию работы с сотрудниками с целью повышения их профессиональной эффективности.

Существует три основных направления управления организацией:

1. Экономическое.

2. Административное.

3. Социально-психологическое.



Сущность первого направления предполагает воздействие посредством финансового аспекта, стимулирования трудовой деятельности (премирование, доплаты, компенсации).

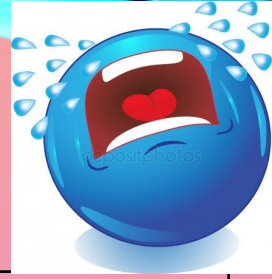
Задачей административного воздействия является, прежде всего, формирование четкой организации трудовой дисциплины персонала.

Социально-психологическое управление – 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.

Принципы управления персоналом

- Процессуально-административные
  - целенаправленности
  - единоначалия
  - замещения
  - командования
  - реагирования
  - оптимизации
- Психолого-педагогические
  - социальной направленности
  - гуманизации управления
  - согласованности целей
  - делегирования полномочий
  - учета менталитета
- Организационные
  - нормы управляемости
  - соответствия целям организации
  - повышения квалификации

Социально-психологическое воздействие на персонал может носить как позитивный, так и негативный характер.



Позитивное воздействие	*Негативное воздействие*
1	*2*
Социальный аспект	
Возможность проведения социологического анкетирования о состоянии социально-психологического климата и степени удовлетворенности коллективом общей трудовой деятельностью.	*Незаинтересованность руководства в поддержании благоприятного климата, нежелание использовать социологические методы исследования состояния удовлетворенности коллектива трудовой деятельностью.*
Использование социологических экспериментов с целью улучшения организационной культуры, системы оплаты труда и т. д.	*Игнорирование социальных экспериментов, проведение радикальных изменений без подготовки и информирования коллектива.*
Политика в сфере социального развития трудового коллектива (улучшение жизненного уровня и анализ социальных нормативов).	*«Сбрасывание» проблем социального развития коллектива на городские власти и инфраструктуру сервиса.*
Активное участие персонала в деятельности предприятия, демократический стиль управления.	*Игнорирование инициативности сотрудников, авторитарный стиль управления.*

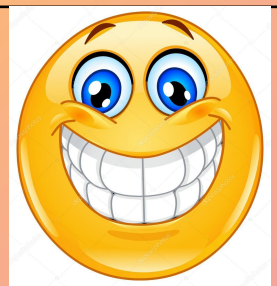
Позитивное воздействие	*Негативное воздействие*
1	*2*
Психологический аспект	
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе на основе соблюдения прав человека и психологических методов.	*Создание нервозности и психологического дискомфорта в коллективе, игнорирование прав человека и психологических методов.*

Социально-психологические методы управления

- Социологические
  - Социальное планирование
  - Социологические исследования
  - **Метод наблюдения**
  - Мораль
  - **Соревнование**
  - Управление конфликтными ситуациями и др.
- Психологические
  - **Психология планирования**
  - Гуманизация трудового процесса
  - **Отбор специалистов и дальнейшее профессиональное обучение**
  - Психологическая мотивация
  - **Оптимальное комплектование подгрупп и коллективов и т.д.**

Типы социально-психологического климата

Благоприятный, устойчивый тип	Благоприятный, неустойчивый тип
1	2
в коллективе проявляется баланс делового отношения, сформировано активное, деловое ядро коллектива, отсутствует негативное отношение друг к другу	*характеризуется неустойчивостью и противоречиями между деловым и эмоциональным отношениями, между поведением сотрудников.*
Средне благоприятный, проблемный тип	**Неблагоприятный тип**
существуют противоречия как в деловых, так и в межличностных отношениях, может отражаться на надежности коллектива существуют явные и скрытые группировки.	*Крайне неблагополучная обстановка в коллективе, негативное межличностное отношение, конфликты и срывы между сотрудниками, снижение работоспособности.*



ТАКИМ ОБРАЗОМ, ВСЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ БАЗИРУЮТСЯ НА ЗНАНИИ, ГРАМОТНОМ И УМЕЛОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ КОНКРЕТНОГО РАБОТНИКА. ВЕДУЩИЕ КОМПАНИИ И ОРГАНИЗАЦИИ СОЗДАЮТ СОБСТВЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ, УКОМПЛЕКТОВАННЫЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПСИХОЛОГАМИ.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !