

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Єлла ГАВРИЛЕНКО, Олександр ДОМАНСЬКИЙ, Людмила КОНДРАТЬЄВА

студенти, група МО-21-1

Руслан КУБАНОВ

к. пед. н., доцент,

*доцент кафедри економіки, менеджменту та управління територіями,
Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти Київського
національного університету будівництва і архітектури»*

Вступ. Успішна професійна діяльність сучасного фахівця залежить не лише від накопичених ним знань, умінь і навичок, але й від особистісних якостей і здібностей, гнучкості й оригінальності мислення, вміння формувати ефективні стратегії вирішення техніко-економічних і соціальних завдань. Тому нині в якості актуального наукового і практичного завдання виникає необхідність дослідження і впровадження нових підходів до розвитку людського потенціалу, в тому числі, навчально-виховної роботи на засадах загальнолюдських цінностей, що в подальшому проявиться в показниках результативності використання людських ресурсів та продуктивності їх праці. Зокрема, в умовах високої конкурентної боротьби виграють лише ті підприємства, які можуть запропонувати високоякісне виробництво певного виду продукції або послуг, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу. Важливе значення тут відіграють соціально-психологічні методи управління, роль яких з кожним роком підвищується.

Мета дослідження – визначити соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалії сьогодення пов'язані із посиленням глобалізаційних, а також інноваційно-інтеграційних процесів, тож характерним для світового суспільства є спрямованість на забезпечення сталого розвитку, що передбачає гармонізацію економічного, соціального та екологічного його компонентів. Міжнародний досвід свідчить, що, враховуючи концепцію даного процесу, який має бути спрямований перш за все на людину та здійснюватися у результаті соціально-трудової діяльності за допомогою використання її ресурсу, сталий розвиток можливий лише за безпосереднього впливу на трудовий та соціальний потенціал суспільства [1].

З теоретичної і практичної точки зору управління виробництвом актуальними є психологічні проблеми формування та діяльності трудових колективів підприємств, сумісності людей у колективі, поліпшення соціально-психологічного мікроклімату, мистецтво контакту керівника з підлеглими, вимоги до їх соціально-психологічних якостей у різних умовах навколишнього середовища, організація системи впливу з урахуванням особливостей колективів, створення внутрішньої структури й механізму розвитку та виявлення мотивів поведінки тощо [2]. Як відомо, за масштабом і способами впливу, соціально-психологічні методи управління можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, які спрямовані на групи людей та їх взаємодії в процесі виробництва (зовнішній світ людини); психологічні методи, які спрямовано впливають на особистість конкретної людини (внутрішній світ людини). Проте такий розподіл досить умовний, оскільки в сучасному суспільному виробництві людина завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних за психологією людей. Однак, ефективне управління людськими ресурсами, які складаються із сукупності, на сьогодні в більшій мірі, високорозвинених особистостей, передбачає знання як соціологічних, так і психологічних методів.

Зокрема, психологічні методи спрямовані на конкретну особистість робітника або службовця і, як правило, чітко персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, її особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки з тим, щоб спрямувати внутрішній потенціал людини на рішення конкретних задач підприємства. Спрямованість особистості є важливою психологічною характеристикою

людини і розглядається з точки зору потреб, інтересів, мотивів, переконань і світоглядів. Таким чином, соціально-психологічні методи представляють собою найбільш тонкий інструмент впливу на соціальні групи людей і особистість людини. Мистецтво керування людьми полягає у конкретно визначеному і диференційованому застосуванні тих чи інших прийомів. Принципи демократизації, патерналізму, людського ставлення, дотримання прав особистості повинні в сучасних умовах домінувати над чисто адміністративними методами авторитарного стилю керівництва.

Зауважимо, що соціально-психологічні фактори звичайно виступають у вигляді матеріальних умов праці і організаційних моментів. Головною метою застосування зазначених методів є формування в колективі позитивного соціального й психологічного клімату, завдяки чому значною мірою вирішуються виховні, організаційні й економічні завдання. Тобто поставлені перед колективом цілі можуть бути досягнуті за допомогою одного з важливіших критеріїв ефективності й якості роботи, а саме людського фактору [2].

Отже, визначаємо, що основні завдання соціологічних методів концентруються на визначенні місця і призначення співробітників у колективі, виявленні і підтримці лідерів, забезпеченні зв'язку мотивації людей з кінцевими результатами роботи, забезпеченні ефективних комунікацій та вирішенні конфліктів в колективі. Щодо психологічних методів управління персоналом, то до їх основного завдання відносимо сферу розвитку внутрішнього потенціалу людини на вирішення завдань організації шляхом звернення до внутрішнього світу людини. Важливість соціально-психологічних методів для підприємства обумовлена: необхідністю таких методів управління, які засновані на обліку інтересів колективу та не пригнічують працівників як особистість, викликають зростання творчої активності персоналу; розвитком демократичних засад в управлінні; тим, що в деяких організаціях значна частина колективів є не тільки найманими працівниками, але одночасно і акціонерами організації, що призводить до необхідності наповнення адміністративних і економічних методів методами соціально-психологічного впливу [3].

Висновки. Як висновок зазначимо, що сфера застосування соціально-психологічних методів дуже широка. Вона включає регулювання міжгрупових і внутрішньо-групових відносин, управління груповою динамікою, управління окремими явищами і сторонами колективного життя, в якому формується суспільна свідомість, психологічні зв'язки в колективі, сумлінне відношення до праці. Зокрема, соціально-психологічні методи управління є на сьогодні невід'ємною складовою успішного кадрового менеджменту. Вони включають формування колективів, груп; соціальне планування; соціальний аналіз в колективі; задоволення культурних і духовних потреб; встановлення соціальних норм поведінки; створення творчої атмосфери; участь працівників в управлінні; розвиток у співробітників ініціативи і відповідальності; соціальну і моральну мотивацію і стимулювання; створення сприятливого соціально-психологічного клімату; психологічний вплив на працівників; встановлення моральних санкцій і заохочень тощо. Отже, як показує практика, виникає необхідність використання менеджером соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме формуванню висококваліфікованої ефективної команди, кожен член якої реалізуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Література:

1. Левченко О.М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: монографія. Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.
2. Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціальнопсихологічних методів в управлінні підприємством. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. 2013. № 53. С. 178–181.
3. Чхеайло А.А. Аналіз сучасних соціально-психологічних методів управління персоналом. Соціальна економіка. 2020. Вип. 60. С. 203-213.