

*Т. О. Сазонова, к. е. н., доцент,
В. В. Даниленко, здобувач вищої освіти,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне управління персоналом є одночасно провідною умовою та вимогою результативного функціонування сучасного підприємства. Професійний, вмотивований та лояльний персонал є потужною конкурентною перевагою будь-якого підприємства. Адже, трудові ресурси визнані головним ресурсом організації. Для того, щоб персонал дійсно відіграв роль фактору успіху підприємства, на наш погляд, необхідним є застосування саме психологічних методів управління. В сучасних умовах функціонування необхідним є врахування особистісних психологічних характеристик працівників, необхідності постійного підвищення згуртованості колективу та створення єдиної команди.

Психологічні методи управління персоналом застосовуються разом з соціальними і складають групу соціально-психологічних методів управління персоналом. До них належать [1, с. 115]:

- соціально-психологічний аналіз;
- соціально-психологічне планування;
- створення творчої атмосфери;
- участь працівників в управлінні;
- соціальна та моральна мотивація;
- задоволення культурних та духовних потреб;
- формування колективів, груп;
- створення сприятливого морально-психологічного клімату;
- встановлення соціальних норм поведінки;
- розвиток у працівників ініціативи та відповідальності;
- встановлення моральних санкцій і заохочень.

За допомогою даних табл. 1 наведемо найбільш суттєві, на наш погляд, особливості застосування психологічних методів управління персоналом.

Отже, можемо зробити висновок, що метою психологічних методів управління персоналом сучасної організації є створення такого морально-психологічного клімату в колективі, який би

сприяв активізації діяльності індивіда та підвищенню рівня задоволеності працею на підприємстві.

Таблиця 1

**Особливості застосування психологічних методів управління персоналом в сучасних умовах функціонування підприємства
[складено на основі 2]**

Складова аналізу	Особливість прояву методу
1	2
Акцент	спрямовані на внутрішній світ людини, її особистість, інтелект, почуття, образ і поведінку з метою спрямування внутрішнього потенціалу людини на вирішення конкретних завдань організації
Відмінна риса	спрямовані на конкретну особу робітника або службовця, виключно персоніфіковані і індивідуалізовані.
Основа	необхідність усестороннього розвитку людини, ліквідація можливої негативної тенденції відсталості, деградації, інертності частини колективу
Об'єкт застосування	екологічність продукції, що випускається або навколишнього середовища; характер або особистісні особливості співробітників організації; ергономічність умов праці; система управління персоналом; спосіб організації робочого місця; система мотивації і стимулювання співробітників; моральний клімат і атмосфера в колективі; умови відпочинку співробітників; інфраструктура регіону, в якому підприємство здійснює свою діяльність.
Можливості	передбачає постановку цілей розвитку і критеріїв ефективності, розробку психологічних нормативів і методів планування психологічного клімату і досягнення кінцевих результатів; дозволяють зробити правильний аналіз душевного стану людей, побудувати їх психологічні портрети, розробити методи усунення психологічного дискомфорту і сформувані сприятливий психологічний клімат в колективі
Сфера досліджень	психологічні аспекти професійного відбору, профорієнтації, професійного виснаження, напруженості та інтенсивності праці, нещасних випадків; аналізує аспекти поведінки людей в трудовому колективі, відносини керівника і підлеглого, проблеми мотивації праці працівників і психологічного клімату в колективі

1	2
Результати	розробка службової кар'єри на основі психологічної орієнтації працівників організації; формування підрозділів на основі психологічної відповідності співробітників; позитивний психологічний клімат в колективі; формування особистої мотивації людей, ґрунтуючись на філософії організації; підвищення інтелектуальних здібностей членів колективу і рівня їх професійної освіти; зменшення психологічних конфліктів (невдоволення, скандалів, образ, стресів, подразнень); організація корпоративної культури на основі норм поведінки і образів ідеальних співробітників організації.

Зазначимо, що способи психологічного впливу концентрують всі необхідні і дозволені законом прийоми впливу на людей для їх координації в процесі спільної трудової діяльності. До них належать навіювання, переконання, наслідування, залучення, примус, спонукування, засудження, вимога, заборона, плацебо, осуд, командування, марні сподівання, «вибух», метод Сократа, натяк, комплімент, похвала, прохання, рада. Зрозуміло, що доцільність застосування тих чи інших прийомів впливу визначається специфікою ситуації, стилем керівництва, філософією організацією тощо. Разом з тим, вибір способу впливу залежить від очікуваної реакції працівника та її швидкості. Головними складовими даної реакції є настрій, почуття та поведінка працівника.

Отже, менеджеру необхідно підібрати такі методи впливу на персонал, які б сприяли формуванню позитивного настрою та емоцій, а також бажаної керівництвом поведінки. Для цього управлінський персонал має досконально володіти та широко застосовувати на практиці наступні методи соціологічних досліджень: спостереження, анкетування та інтерв'ювання. Адже, вірно проведені дослідження дає змогу зробити правильні висновки, встановити зв'язки / відносини між індивідами / індивідом та групою; визначити причини конфліктів тощо.

Підсумовуючи зазначимо, що психологічні методи менеджменту покликані виконувати ряд управлінських функцій. За допомогою даних методів можливо аналізувати нормативи і норми соціальних процесів всередині організації, виявляти їх недоліки, формувати проблеми і планувати відповідні удосконалення. Ці методи дозволяють організувати виконання планів по

удосконаленню соціальних нормативів і контролювати їх, регулюючи при цьому управлінські та виробничі процеси і мотивуючи співробітників на поліпшення показників діяльності як власної праці, так і підприємства в цілому, зростання рівня його конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Голубка О. Я. Аналіз методів управління персоналом / О. Я. Голубка // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Випуск 5-1 (05). – С. 113-117.
2. Особенности психологических методов управления [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.e-reading.club>