

DOI: 10.12731/2218-7405-2015-8-14

УДК 36. 364

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

Пронюшкина Т.Г.

В данной статье рассматривается вопрос управления производственным коллективом, в частности разработана теоретическая модель социально-психологической работы по сопровождению процессов управления производственным коллективом. Автором исследования сформулированы цель и задачи социально-психологической работы по управлению производственным коллективом. Разработанная в исследовании теоретическая модель нацелена на определение условий и выявление особенностей эффективного управления предприятием с учетом социально-психологических характеристик его коллектива. Задачами являются: определение основных характеристик производственного коллектива и степени их выраженности, анализ этих характеристик и определение возможностей их трансформации, разработка рекомендаций по ведению социально-психологической работы по воздействию на характеристики коллектива предприятия.

Практическое изучение деятельности ряда предприятий показало необходимость совершенствования социально-психологического сопровождения процессов управления производственным коллективом: ввести социальное и психологическое планирование коллектива и развивать практику социологических исследований состояния коллектива, обеспечить сглаживание отношений между работниками и руководством посредством проведения периодических совещаний, созданий условия для обратной связи, поддержания здоровой конкуренции между членами коллектива.

Ключевые слова: управление; производственный коллектив; социально-психологическая работа; сопровождение; управленческое общение.

A THEORETICAL MODEL OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL SUPPORT WORK PROCESSES FOR MANAGEMENT OF PRODUCTION TEAM

Pronyushkina T.G.

This article discusses the management of production team, in particular the developed theoretical model of socio-psychological support work processes for management of production team. The author of the research are formulated the purpose and objectives of social-psychological work on management of the production team. Developed in the study a theoretical model aimed at determining the conditions and the identification of features of effective management of the enterprise taking into account the socio-psychological characteristics of its staff. Tasks include: definition of the main characteristics of the production team and their severity, the analysis of these characteristics and identifying opportunities for their transformation, development of recommendations for management of social-psychological work on effects on the characteristics of the collective enterprise.

Practical study of the activities of a number of businesses have shown the need to improve socio-psychological support of management processes production team: introducing a social and psychological planning team and develop the practice of sociological research on the state of the team, to ensure the smoothing of relations between workers and management through periodic meetings, creations of conditions for feedback, maintaining healthy competition among team members.

Keywords: *management; production team; social-psychological work; support; management communication.*

Управление персоналом – одно из важнейших направлений в деятельности организаций, считается основным критерием экономического успеха, которое формирует благоприятную среду для реализации трудового потенциала, развития способностей. Как правило, люди получают удовлетворение от выполненной работы, общественного признания своих достижений.

Актуальность проблемы исследования обусловлена тем, что важной особенностью любой деятельности коллектива является широкое участие членов коллектива в производственном процессе. Использование компьютерных технологий, внедрение автоматизации, рационализация труда, организация всей работы фирм и компаний повышают эффективность деятельности предприятия, однако это приводит и к сокращению персонала. Менеджеры сферы управления персоналом признают – квалифицированные опытные работники однозначно выступают основным активом любой компании.

К сожалению, далеко не на всех предприятиях уделяется надлежащее внимание работе с персоналом. Как правило, руководитель тратит больше денег на рекламу, а не для того, чтобы выделить финансы на повышение квалификации работников. Многие работодатели и вовсе считают персонал лишь инструментом для выполнения фирмой своих основных функций, не учитывая существенного влияния человеческого фактора на качество оказания услуг и обслуживания клиентов.

В проведенном исследовании нами выявлены основные социальные и психологические характеристики коллектива: текущий этап развития, величина, задача, стоящая перед ним, стиль управления и руководства и др.; все они определяют социально-психологические компоненты и существенно влияют на эффективность деятельности коллектива.

Разработанная в исследовании теоретическая модель нацелена на определение условий и выявление особенностей эффективного управления предприятием с учетом социально-психологических характеристик его коллектива. Задачами являются: определение основных характеристик производственного коллектива и степени их выраженности, анализ этих характеристик и определение возможностей их трансформации, разработка рекомендаций по ведению социально-психологической работы по воздействию на характеристики коллектива предприятия.

Цель социально-психологической работы по управлению производственным коллективом предприятия – это определение условий и предпосылок для эффективного управления предприятием с учетом социально-психологических характеристик его коллектива.

Задачи социально-психологической работы по управлению производственным коллективом предприятия:

- определить основные характеристики коллектива предприятия и выявить степень их выраженности;
- осуществить анализ этих характеристик и определение возможностей их трансформации;
- разработать рекомендации специалистам по осуществлению социально-психологической работы в обеспечении позитивного влияния на взаимоотношения в коллективе предприятия с учетом его характеристик.

Гипотеза исследования – выявление тех социально-психологических характеристик коллектива, которые являются проблемными и затрудняют эффективное выполнение трудовых обязанностей, и оказание на них целевого адресного воздействия позволит добиться повышения эффективности работы предприятия и благополучия коллектива.

Для решения цели, задач, подтверждения гипотезы в своем исследовании мы использовали методику анкетирования членов коллектива исследуемого предприятия, выявив с ее помощью основные их характеристики. Рассмотрим более подробно составляющие компоненты теоретической модели социально-психологической работы по сопровождению процессов управления производственным коллективом.

Основная составляющая менеджмента – это управление персоналом. Для успешного развития фирмы, компании именно оно имеет решающее значение для развития фирмы. Как правило, именно человеческие отношения являются основой деятельности менеджера.

Неотъемлемым аспектом управления персоналом является управленческое общение, т.е. общение для осуществления руководства людьми. Перечислим функции, принятые для управленческого общения:

- выдача распорядительной информации;
- получение обратной информации;
- выдача оценочной информации.

Основной причиной некачественной работы коллектива является отсутствие взаимопонимания: между руководителем и подчиненными.

Поэтому, выделим условия установления взаимопонимания:

- уровень культуры и интеллекта;
- логичность изложения;
- общение на профессиональном языке;
- полнота информации;
- внимание и сконцентрированность к рассматриваемой проблеме.

Социально-психологические отношения – это взаимоотношения людей, которые опосредуются целями, задачами, ценностями совместной деятельности.

Актуальность работы менеджера – изучение личности члена коллектива в организации, а также анализ влияния данной организации на социально-психологическую структуру коллектива и его развитие. Существуют наиболее актуальные для организации психологические проблемы:

- совершенствование стилей управления, принятия решений, межличностного общения, планирования, маркетинга, а также преодоление стрессов, т.е. повышение профессиональной компетентности руководителей всех уровней;

- повышение эффективности методов подготовки, переподготовки управленческого персонала;
- поиск, активизация коллективных ресурсов организации;
- конкретная оценка, подбор менеджеров для организации;
- оценка, улучшение социально-психологического климата и сплочение коллектива вокруг целей организации.

Управление, как известно, осуществляется через взаимодействие людей. Поэтому, руководителю необходимо учитывать законы, которые определяют динамику психических процессов, группового поведения и межличностных взаимоотношений:

- Закон неопределенности отклика, либо закон зависимости восприятия членами коллектива внешних воздействий от психологических структур. Как правило, разные люди могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия, что может приводить к непониманию субъектов управления, их ожиданий, особенностей восприятия конкретной ситуации и в результате – к использованию моделей взаимодействия, которые неадекватны особенностям психологических структур.
- Закон неадекватности отображения человека человеком. Человек не может постичь другого человека для принятия серьезных решений. В разные моменты жизни человек может находиться на разных уровнях физиологического, эмоционального, интеллектуального, социального, мотивационно-волевого решения. Любой человек всегда что-то скрывает о себе. Пользуясь защитными приемами, он демонстрирует себя людям не таким, каков есть на самом деле, а каким бы он хотел, чтобы его видели другие.
- Закон неадекватности самооценки. Психика человека представляет органичное единство осознаваемого (логическо-мыслительного) и неосознаваемого (эмоционально-чувственного, интуитивного) и соотносятся эти компоненты между собой как надводная и подводная части айсберга.
- Закон расщепления смысла управленческой информации. Управленческая информация (приказы, постановления, указания, инструкции) имеет тенденцию к изменению смысла. Изменение смысла прямо пропорционально числу людей, через которых проходит информация.
- Закон самосохранения. Ведущим мотивом социального поведения субъекта управления является сохранение личного социального статуса, чувства собственного достоинства и личностной состоятельности.

- Закон компенсации. Компенсаторный механизм срабатывает бессознательно, так как человек приобретает опыт в ходе проб и ошибок.

Перечислим принципы социально-психологической работы по управлению коллективом:

- принцип доверия;
- принцип коммуникаций;
- принцип сопричастности;
- принцип разрешения конфликтов;
- принцип обратной связи.

Далее выделим основные методы социально-психологической работы по управлению коллективом, разделив их на две группы. К социальным методам относятся:

- социальное планирование коллектива;
- проведение социологических исследований;
- проведение производственных совещаний;
- конкурсы на звание лучшего сотрудника.

Психологические методы включают:

- психологическое планирование коллектива;
- материальная и нематериальная мотивация;
- разработка концепции организационной культуры;
- именные поздравления, знаменательные события в жизни предприятия.

На основании вышесказанного определим критерии оценки эффективности социально-психологической работы по управлению коллективом:

- отношение работающих к условиям труда на предприятии;
- отношение работающих к решениям руководства в отношении организации труда;
- отношение работающих к системе организации труда и работы на предприятии, стремление ее переменить;
- благоприятность отношений в коллективе;
- частота конфликтов и участие руководства в их решении.

В результате эмпирического исследования мы выявили, что сплоченность коллектива, благоприятность отношений в нем напрямую влияет на удовлетворенность условиями труда.

Вместе с тем обратили на себя внимание недостаток средств мотивации труда работников и отсутствие целенаправленной деятельности руководства по формированию благоприятных отношений в коллективе.

Практическое изучение деятельности ряда предприятий показало необходимость совершенствования социально-психологического сопровождения процессов управления производственным коллективом. В первую очередь мы рекомендовали увеличить количество форм и методов управления развитием коллектива: ввести социальное и психологическое планирование коллектива и развивать практику социологических исследований состояния коллектива, обеспечить сглаживание отношений между работниками и руководством посредством проведения периодических совещаний, созданий условия для обратной связи, поддержания здоровой конкуренции между членами коллектива.

Также, на наш взгляд, необходимо включать в систему мотивации нематериальный компонент (выпуск корпоративной газеты, введение традиции корпоративных праздников, изготовление мелких сувениров с логотипом предприятия, награждение работников корпоративными наградами тренинги личностного развития и пр.). Система нематериальных поощрений эффективна при условии: для того чтобы сотрудники могли оценить благодарность за труд, необходимо, чтобы подчиненные считали себя частью фирмы, компании, полноценными членами команды для отождествления своих интересов с корпоративными.

Список литературы

1. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Модели управления. – М.: Юнити-Дана, 2005. 288 с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Экономиста, 2006. 672 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент. – М.: Юнити-Дана, 2007. 512 с.
4. Гончарова Н.Е. Теория управления. – М.: Приор-издат, 2006. 224 с.
5. Егоров А.И. Основы теории управления. – М.: ФИЗМАТ ЛИТ, 2007. 504 с.
6. Лапыгин Ю.Н. Теория организации. – М.: Инфра-М, 2007. 320 с.
7. Пронюшкина Т.Г., Назарова И.Н. Практические рекомендации по профилактике профессиональных стрессов // Современные исследования социальных проблем. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. №8. URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/8/pronyushkina.pdf>

8. Пронюшкина Т.Г. Модель профилактики стрессовых состояний в контексте организационной культуры // В мире научных открытий. Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. №11.2 (Гуманитарные и общественные науки). С. 244-257.
9. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Добрая книга, 2007. 536 с.

References

1. Arsenyev J.N., Shelobaev S.I., Davydova T.J. *Personnel management. Governance model* [Управление персоналом. Модели управления]. – М.: Uniti-Dana, 2005. 288 p.
2. Vihanskiy O.S., Naumov A.I. *Management* [Менеджмент]. – М.: The Economist, 2006. 672 p.
3. Gerchikova I.N. *Management* [Менеджмент]. – М.: Uniti-Dana, 2007. 512 p.
4. Goncharova N.E. *Control theory* [Теория управления]. – М: Prior publishing, 2006. 224 p.
5. Egorov A.I. *Fundamentals of control theory* [Основы теории управления]. – М.: PHYS-LIT, 2007. 504 p.
6. Lapygin Y.N. *The theory of organization* [Теория организации]. – Moscow: Infra-M, 2007. 320 p.
7. Pronyushkina T.G., Nazarova I.N. Practical recommendations for the prevention of occupational stress [Практические рекомендации по профилактике профессиональных стрессов]. *Modern research of social problems*. 2012. no. 8. URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/8/pronyushkina.pdf>
8. Pronyushkina T.G. Model for the prevention of stress conditions in the context of organizational culture [Модель профилактики стрессовых состояний в контексте организационной культуры]. *In the world of scientific discoveries*. 2012. no. 11.2 (Humanities and social Sciences). Pp. 244-257.
9. Stout L. *Personnel Management. Handbook of Manage* [Управление персоналом. Настольная книга менеджера]. – Moscow: Good book, 2007. 536 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Пронюшкина Татьяна Геннадьевна, профессор кафедры социально-гуманитарных наук,
кандидат педагогических наук

Муромский институт (филиал) Владимирского государственного университета

ул. Орловская, д. 23, г. Муром, Владимирская область, 602264, Россия

e-mail: TGPrон@yandex.ru

SPIN-код: 8897-8620

DATA ABOUT THE AUTHOR

Pronyushkina Tatyana Gennadevna, professor of social sciences and humanities, PhD in Pedagogical Science

Vladimir State University, Murom Institute (branch)

23, Orlovskeaya street, Murom, Vladimir Region, 602264, Russia

e-mail: TGpron@yandex.ru