

Научная статья  
УДК 331.1+159.9



## Некоторые актуальные социально-психологические методы управления

**Юрий Александрович Скорченко**

Луганский государственный университет им. В. Даля, Луганск, ЛНР, Россия  
skorchenko60@mail.ru

**Аннотация.** Одним из признаков позитивной административной деятельности является эффективное руководство персоналом, организация слаженной работы в коллективе. В статье обосновываются некоторые социально-психологические практики, используемые в настоящее время для успешного управления персоналом, раскрываются наиболее эффективные средства руководства сотрудниками предприятия.

**Ключевые слова:** социально-психологические методы, администрирование, управление, менеджмент, технологии

**Для цитирования:** Скорченко Ю.А. Некоторые актуальные социально-психологические методы управления // Социальное управление. 2023. Т. 5, № 9. С. 463–468. URL: <https://smgmt.ru/index.php/smgmt/article/view/100>

Research article

## Some Current Socio-Psychological Management Methods

**Yuriy A. Skorchenko**

Lugansk State University named after V. Dahl, Lugansk, LPR, Russia  
skorchenko60@mail.ru

**Abstract.** One of the signs of positive administrative activity is effective management of personnel and organization of coordinated work in a team. The article substantiates some social and psychological practices currently used for successful personnel management and reveals the most effective means of managing employees of an enterprise.

**Keywords:** socio-psychological methods, administration, management, management, technology

**For citation:** Skorchenko YuA. Some Current Socio-Psychological Management Methods. *Sotsialnoe upravlenie* [Social Management]. 2023;5(9):463-468. URL: <https://smgmt.ru/index.php/smgmt/article/view/100> (In Russ.)

© Ю.А. Скорченко

## Введение

Сегодня в обществе происходит множество трансформаций, которые могут быть как положительного, так и отрицательного свойства. Для того, чтобы социум не находился в состоянии хаоса, ему необходима определенная система администрирования. Социальное управление — один из основных видов управления, функция которого заключается в обеспечении реализации потребностей развития общества и его подсистем. Под социальным управлением понимается целенаправленное воздействие, направленное на удовлетворение социальных потребностей, изменения социальной реальности, социального контекста, в котором осуществляется жизнедеятельность личности. Назначение его состоит в формировании критериев и показателей социального развития объекта, выделении возникающих в нем социальных проблем, разработке и применении методов их решения, в достижении планируемых состояний и параметров социальных отношений и процессов [10, с. 473].

Максимально эффективная активность производственного коллектива достигается тогда, когда организация четко владеет конкретными способами координации. Зная, как управлять человеческими ресурсами, возможно результативно добиться успеха в любой сфере деятельности. Таким образом, социально-психологические методы управления — это совокупность приемов и средств социального и психологического воздействия на весь коллектив и отдельные личности для повышения их трудовой и творческой активности.

Исследованием социально-психологических практик менеджмента занимались Л. П. Буева [1], Е. С. Кузьмин [7], А. Н. Лутошкин [5], К. К. Платонов [9], В. М. Шепель [12] и др. Данная тема достаточно глубоко раскрыта такими авторами, как А. П. Егоршин [2], Н. И. Кабушин [3], А. Я. Кибанов [4], М. П. Переверзев [8] и др.

*Цель статьи* состоит в изучении сущности администрирования, конкретно, социально-психологических приемов в системе управленческой деятельности.

## Основная часть

Концепция актуального менеджмента является наиболее существенным аспектом в жизнедеятельности трудового коллектива в структуре организации. Известно, что управленческие технологии делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические, из которых последние две носят косвенный характер координационного влияния. Особое место в системе руководства занимают социально психологические практики. Следовательно, от способов управления напрямую зависит успешное функционирование любой организации.

Персонал организации — это сложный организм, представляющий собой определенную систему отношений между индивидами, учитывающую взаимодействие посредством компетентностей, функций и способностей каждого члена коллектива. Управляющая система влияет на работающих методами администрирования, а это обеспечивает координацию, мотивацию труда и руководство их деятельностью. Весомое место в управленческой системе занимают социально-психологические методы менеджмента. Хорошо известно, что управление людскими ресурсами довольно сложный процесс, постоянно претерпевающий изменения, сконцентрированный на достижение определенных целей. Управленческие методы — способы выполнения отдельных операций, процедур, работ, образующих процесс управления [6]. Это утонченный инструмент влияния на работников и производственные формирования в системе организации. Особого искусства требует достижение обусловленных позитивных результатов, которые обеспечивает управленческая деятельность.

Основной задачей менеджеров разной квалификации является:

- разработка способов и приемов, действующих на работников;
- выбор наиболее эффективных методов управления;
- создание механизма внедрения управленческого влияния в жизнедеятельность работников.

Социально-психологические средства — это формы реализации управленческого влияния на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии.

Социальные и психологические способы становятся системой приемов административного воздействия на взаимоотношения и процессы, возникающие в трудовых коллективах. Опираясь на мотивацию к труду, они действуют на индивид с помощью психологических приемов (авторитет, личный пример), преследуя цель трансформации административных задач на внутренне осознанные потребности конкретной личности.

Основная цель применения социально-психологических методов — формирование положительного морально-психологического климата в организации, который активизирует инициативу каждого работника, творческую целенаправленность, самодисциплину. К примеру, японские социологи утверждают, что в зависимости от настроения, мотивации человека к труду и морально-психологического климата в коллективе производительность труда может возрасти или уменьшиться в 1,5 раза [11].

Использование практик социологии и психологии обусловлено профессиональной деятельностью работников, развитием соответствующих психологических и социальных условий их деятельности. Эти технологии направлены на соблюдение принципов психофизиологической совместимости в производственном коллективе, а также на развитие у трудящихся чувств единства, взаимопомощи, общительности и уважения.

К социально-психологическим методам относятся:

- социальные планы, предусматривающие создание благоприятных условий труда, отдыха, организацию здравоохранения, охрану труда и т. п.;

- моральные стимулы, влияющие на мотивацию производственной деятельности: награждение орденами, медалями, дипломами, званиями и т. п.;

- способы формирования трудовых коллективов и социально-психологический климат в них и т. п.

Приемы социального влияния направлены на гармонизацию общественных отношений в коллективах, удовлетворение актуальных потребностей работников, их личностного развития и социальной защиты. Безусловно, основой этих методов является учет взаимоотношений между коллегами, формы их коммуникации, культурные ценности, нормы и др. Они обеспечивают создание и модернизацию трудовых коллективов, опираясь на управление поведением и сознанием работников через мотивы, интересы, цели, потребности и т. д.

В зависимости от специфики целей управления различают следующие методы:

- повышение социальной и производительной активности (инициатива и инновации, обмен опытом, конкуренция, моральное поощрение, дискуссия, ценности, критика, определение проблем и перспективных целей);

- социально-историческое наследие (общественно-трудовые традиции, обряды, ритуалы: например, посвящение в рабочие, торжественные собрания и вечера, выступающие как методы управления, при условии, если их поддерживает персонал предприятий);

- ролевое управление поведением (профессиональная роль характеризуется содержанием, правами и обязанностями, социальным статусом, престижем). Роль всегда выступает определяющим фактором человеческой деятельности. Эта особенность используется для улучшения социальных и производственных отношений, что достигается путем изменения характеристик роли. К примеру, угроза снижения социального статуса посредством увольнения заставляет работника быть более ответственным при исполнении своих трудовых обязанностей;

- совершенствование общения (формирование неформальных отношений в бригаде, отделе и др., способствующих расслаблению работника, развитию большего доверия между членами коллектива);

- социальное регулирование (соглашения, взаимные обязательства, использование различных систем отбора, компромисса и интеграции интересов);

— пропаганда и агитация (распространение и объяснение экономической политики; общественная жизнь в коллективе; формирование убеждений и идеалов);

— собственный пример (руководитель должен быть образцом в работе, поведении, отношении к подчиненным);

— условия организации (формирование определенной организационной культуры). Кроме того, в теории менеджмента существуют и другие виды социальных методов.

Наиболее сложной проблемой современного администрирования являются межличностные отношения работников. Каждый индивид — носитель определенного социального статуса (подчиненный, коллега, руководитель и т. п.), а также наделенная определенными психологическими качествами личность. Следует отметить, что психологические качества индивида описывает и изучает психология — наука о человеческой психике (о закономерностях возникновения, функционирования и развития психики).

Методы психологии используются для уравнивания отношений членов коллектива предприятия, организации и формирования благоприятного морально-психологического климата, что помогает сохранить активную деятельность всей команды.

Способы психологического управления делятся на следующие группы:

— средства становления и развития трудового коллектива. Они позволяют поддерживать на оптимальном уровне производственные отношения между работниками, учитывая их психологическую совместимость, регулировать групповые связи внутри коллектива;

— технологии гуманизации отношений в трудовой сфере направлены на формирование демократического стиля руководства, культуры управления и научной организации труда, этики управленческой деятельности, создания оптимальных отношений между подчиненными и начальником, утверждение принципов социальной справедливости по условиям труда;

— методы психологической стимуляции (мотивации). Они ориентированы на развитие мотивации высокопроизводительного

труда работников путем развития инициативы и предприимчивости. Эти практики наиболее эффективны с точки зрения сосредоточенности персонала на долгосрочных целях, поскольку кратковременные методы мотивации с временными неудачами могут снизить активность трудящихся или даже привести к желанию сменить место работы;

— приемы профессионального отбора и обучения. Обеспечивают соответствие психологических характеристик индивида той деятельности, которую он выполняет. Работа формирует личность и в ней она наиболее ярко выражается.

Следовательно, именно психологические и социальные методы менеджмента служат обеспечению эффективной организации труда, формированию трудовых коллективов и регулированию отношений между членами структурных подразделений, влияя на индивидуальную психологию каждого работника. Таким образом, для поддержания благоприятного социально-психологического климата в организации необходимо, прежде всего, определить систему администрирования, приемы и механизмы применения управленческого воздействия и, конечно, учитывать особенности психики каждого члена трудового коллектива.

Признаками благоприятного социально-психологического климата, прежде всего, является проявление доверия, доброжелательности, требовательности и деловой критики по отношению к коллективу трудящихся. Отсутствие прессинга и достаточная информированность со стороны руководства о задачах и обязанностях персонала. Энергичность, эмоциональная составляющая, взаимопомощь, сознательная ответственность при исполнении поручений и чувство удовлетворенности от принадлежности к команде.

### Заключение

Таким образом, социально-психологические способы администрирования формируются лично руководителем с учетом всех условий, событий и особенностей фирмы, компании. Все это свидетельствует о качественном подходе к эффективному

осуществлению целей организации, а также достижению успехов в работе.

Вместе с тем выявлено, что между состоянием социально-психологического климата и эффективностью деятельности

коллектива существует константная связь. Следовательно, необходимо использовать все имеющиеся возможности, методы и приемы для достижения максимальной результативности управляющей системы.

### Список источников

1. Бueva Л. П. Социальная среда и сознание личности. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1968. 268 с.
2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие для студентов. 4-е изд., перераб. и доп. Москва : Инфра-М, 2015. 351 с.
3. Кабушкин Н. И. Менеджмент туризма. Минск : Новое знание, 2007. 408 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом : учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. Москва : РГ-Пресс, 2021. 64 с.
5. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. Москва : Педагогика, 1988. 125 с.
6. Мальцева Ю. А., Яценко О. Ю. Психология управления : учеб. пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. 92 с.
7. Методы социальной психологии : монография / под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. Ленинград : изд-во Ленинградского ун-та, 1977. 129 с.
8. Переверзев М. П., Косцов Т. В. Менеджмент в сфере культуры и искусства : учебн. пособие. Москва : ИНФРА-М, 2012. 189 с.
9. Платонов К. К. Структура и развитие личности. Москва : Наука, 1986. 256 с.
10. Скорченко Ю. А. Социология. Словарь — справочник : учебное пособие. 2-е изд., доп. Луганск : Ноулидж, 2022. 529 с.
11. Шанжибатын А. Основные характеристики личности японца // Психолог. 2013. № 9. С. 95–164. DOI: 10.7256/2306-0425.2013.9.10693 URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=10693](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=10693)
12. Шепель В. М. Имиджология: секреты личного обаяния. Москва : Культура и спорт, 1994. 320 с.

### References

1. Bueva L. P. Sotsialnaya sreda i soznanie lichnosti. Moskva : Izd-vo Mosk. un-ta, 1968. 268 s.
2. Yegorshin A. P. Osnovy upravleniya personalom : uchebnoe posobie dlya studentov. 4-e izd., pererab. i dop. Moskva : Infra-M, 2015. 351 s.
3. Kabushkin N. I. Menedzhment turizma. Minsk : Novoe znanie, 2007. 408 s.
4. Kibanov A. Ya. Upravlenie personalom: teoriya i praktika. Sistema upravleniya personalom : uchebno-prakticheskoe posobie / pod red. A. Ya. Kibanova. Moskva : RG-Press, 2021. 64 s.
5. Lutoshkin A. N. Emotsionalnye potentsialy kollektiva. Moskva : Pedagogika, 1988. 125 s.
6. Maltseva Yu. A., Yatsenko O. Yu. Psikhologiya upravleniya : ucheb. posobie. Yekaterinburg : Izd-vo Ural. un-ta, 2016. 92 s.
7. Metody sotsialnoy psikhologii : monografiya / pod red. Ye. S. Kuzmina, V. Ye. Semenova. Leningrad : izd-vo Leningradskogo un-ta, 1977. 129 s.
8. Pereverzev M. P., Kostsov T. V. Menedzhment v sfere kultury i iskusstva : uchebn. posobie. Moskva : INFRA-M, 2012. 189 s.
9. Platonov K. K. Struktura i razvitie lichnosti. Moskva : Nauka, 1986. 256 s.
10. Skorchenko Yu. A. Sotsiologiya. Slovar — spravochnik : uchebnoe posobie. 2-e izd., dop. Lugansk : Noulidzh, 2022. 529 s.

11. Shanzhibatyn A. Osnovnye kharakteristiki lichnosti yapontsa // Psikholog. 2013. № 9. S. 95–164. DOI: 10.7256/2306-0425.2013.9.10693 URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=10693](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=10693)
12. Shepel V. M. Imidzhelogiya: sekrety lichnogo obayaniya. Moskva : Kultura i sport, 1994. 320 s.

#### **ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ**

##### **Скорченко Юрий Александрович**

Кандидат исторических наук, доцент кафедры общеобразовательных дисциплин, Луганский государственный университет им. В. Даля.

291034, Луганская Народная Республика, Луганск, квартал Молодежный, д. 20-А.

[skorchenko60@mail.ru](mailto:skorchenko60@mail.ru)

#### **INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

##### **Yuriy A. Skorchenko**

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of General Educational Disciplines, Luhansk State University named after V. Dahl.

20 Kvartal Molodezhnyy, litera A, Lugansk 291034, Lugansk People's Republic, Russia.

[skorchenko60@mail.ru](mailto:skorchenko60@mail.ru)

#### **КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ**

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

#### **CONFLICT OF INTEREST**

The author declares no conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 23.11.2023.

Дата рецензирования статьи / Revised: 24.11.2023.

Дата принятия статьи к опубликованию / Accepted: 25.11.2023.