

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.91.48.024>
УДК 331.1



СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шалимов М.Г.,

*Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Рос-
сийская Федерация*

Аннотация. Актуальность данного исследования заключается в том, что во всем мире сотрудники сообщают о росте выгорания, несмотря на усилия многих организаций по добавлению программ и ресурсов, таких как консультирование, увеличение оплачиваемого отпуска и даже бесплатный доступ к приложениям для медитации. Недавнее исследование, проведенное Sloan Management Review, показало, что сегодня люди в 10 раз чаще уходят с работы из-за неблагоприятной рабочей культуры, а не из-за низкого уровня компенсации или баланса между работой и личной жизнью. Другими словами, люди увольняются не в погоне за лучшей оплатой. Они бегут от чувства переутомления, подавленности и недооценки. Для решения обозначенных проблем многие предприятия в разных странах мира активизировали практику использования социально-психологических методов управления персоналом.

Цель: изучить социально-психологические методы управления персоналом в системе менеджмента современной организации.

Методы: анализ, синтез, обобщение и систематизации научных источников по проблеме исследования.

Результаты. Рассмотрены особенности и специфика социально-психологических методов управления персоналом. Отдельное внимание уделено влиянию этих методов на вовлеченность персонала и работу предприятий в целом. Отмечено, что ведущий международный опыт свидетельствует о том, что эти методы позволяют создать более гибкую и адаптируемую рабочую силу, обеспечить более активное и позитивное лидерство, а также улучшить имидж и репутацию бренда. Проанализирована практика применения социально-психологических методов управления персоналом на некоторых предприятиях России.

Выводы. Сделан вывод о том, что внедрение социально-психологических методов управления персоналом на практике и их более широкое применение может улучшить самочувствие, устойчивость и баланс между работой и личной жизнью, привести к повышению вовлеченности и удовлетворенности кадрового состава, формированию культуры позитива, улучшению коммуникации и росту результатов работы предприятия.

Ключевые слова: рынок, конкуренты, анализ, потребители, предпочтения

SOCIO-PSYCHOLOGICAL METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF A MODERN ORGANIZATION

Maxim G. Shalimov,

Moscow Financial and Industrial University Synergy, Moscow, Russian Fed-

eration

Abstract. *Employees around the world are reporting an increase in burnout despite efforts by many organizations to add programs and resources such as counseling, increased paid time off, and even free access to meditation apps. A recent Sloan Management Review study found that people today are 10 times more likely to quit their jobs due to an unfavorable work culture, rather than low compensation or work-life balance. In other words, people don't quit in pursuit of better pay. They run from feeling overwhelmed, overwhelmed, and underappreciated. To solve the identified problems, many enterprises around the world have stepped up the practice of using socio-psychological methods of personnel management.*

Object: *to study the socio-psychological methods of personnel management in the management system of a modern organization.*

Methods: *analysis, synthesis, generalization and systematization of scientific sources on the research problem.*

Findings. *Features and specifics of socio-psychological methods of personnel management are considered. Special attention is paid to the influence of these methods on the involvement of personnel and the work of enterprises in general. It is noted that leading international experience indicates that these methods create a more flexible and adaptable workforce, provide more active and positive leadership, and improve the image and reputation of the brand. The practice of applying socio-psychological methods of personnel management at some Russian enterprises is analyzed.*

Conclusions. *It is concluded that the implementation of socio-psychological methods of personnel management in practice and their wider application can improve well-being, stability and balance between work and personal life, lead to increased involvement and satisfaction of personnel, the formation of a positive culture, improve communication and increase the results of the enterprise.*

Keywords: *market, competitors, analysis, consumers, preferences*

Введение.

В условиях глубоких социальных, экономических и финансовых изменений руководители, как частных, так и государственных организаций обращают внимание на самый ценный из имеющихся у них ресурсов – человеческий капитал, который может обеспечить повышение эффективности работы, как на уровне отдельного подразделения, так и всего хозяйственного механизма в целом. Используя адекватную кадровую политику и практику, предприятия могут создать благоприятную рабочую среду, которая поддерживает развитие сотрудников, поощряет общение, инновации, активное отношение и

поведение [1, с. 1130]. Благоприятная рабочая среда положительно влияет на производительность персонала, его самоэффективность и удовлетворенность работой.

В тоже время, на протяжении последних нескольких лет наблюдается рекордное число людей, которые увольняются с работы, соответственно предприятия сталкиваются с кадровым дефицитом, а рынок труда находится в разбалансированном состоянии. Как свидетельствуют экспертные отчеты, с момента начала пандемии COVID-19 наблюдается активное движение работников, которые ищут работу, соответствующую их ценностям, вместо извечного

стремления к «гарантии занятости». Согласно социологическому опросу, проведенному в 2022 году в различных странах Западной и Восточной Европы, работники отметили самый низкий уровень удовлетворенности работой за последние 20 лет. Все больше людей готовы пожертвовать гарантией занятости, чтобы найти что-то более соответствующее их ценностям [2, с. 169]. Есть и другая сторона вопроса - сотрудники с высоким уровнем стресса с большей вероятностью пропускают работу или проявляют меньшую вовлеченность и приверженность, что может негативно сказаться на итоговых показателях работы предприятия. Даже до пандемии уровень стресса у сотрудников был высоким. Анализ 2017 года показал, что предполагаемая стоимость стресса на работе на предприятиях в США может достигать 187 миллиардов долларов; причем, от 70% до 90% этих потерь вызваны снижением производительности [3, с. 53].

В данном контексте, вполне очевидным является тот факт, что современные организации ставят перед собой цель осознать, что необходимо сделать для того, чтобы условия труда были более устойчивыми и привлекательными. Некоторые компании могут предложить гибкий график работы, хорошие льготы и, конечно же, более высокую зарплату. Другие же идут дальше, акцентируя внимание на том, как роль в организации может удовлетворить социально-психологические потребности людей. Для предприятий лучшее понимание

того, как их сотрудники думают, ведут себя и чувствуют - и почему - является ключевым компонентом эффективного управления кадрами, необходимым для улучшения процессов и результатов в рамках всей организации [4, с. 205]. В сложившихся обстоятельствах особое значение приобретают социально-психологические методы управления персоналом, которые направлены на раскрытие потенциала работников, обращаясь к их индивидуальным потребностям.

В данном случае, положительным является тот факт, что, в большинстве своем, предприятия располагают прямыми методами контроля над действиями, которые способны существенным образом улучшить ситуацию. Кроме того, хотя многие из социально-психологических методов и нуждаются в определенных затратах времени и усилий, обычно они не требуют прямых денежных вложений. На самом деле, более полное удовлетворение психологических потребностей работников, как правило, коррелирует с более высокими доходами и прибылями организации, в которой они работают.

Таким образом, необходимость расширения существующих знаний о том, как взаимосвязь между социально-психологическими установками персонала и вовлеченностью в работу, методами стимулирования и мотивации отражается на удовлетворенности и повышении благополучия отдельных работников и всего трудового коллектива в целом, а также

уровне прибыльности предприятия, является важной научно-практической задачей, которая и обуславливает выбор темы данной статьи.

Исследованию природы, специфическим чертам применения социально-психологических методов управления посвящены публикации Макаровой А.Е., Карасевой Л.А., Белогруда И.Н., Широких А.Ф., Навроцкой Т.Г., Наумцевой Е.А., Штро В.А.

Психологические особенности, сопровождающие процессы реализации современных моделей управления предприятием и персоналом рассматриваются Кузьменковой В.Н., Паламарчуком Г.И., Харитоновым Н.И., Дадаевым А.В., Мусиенко С.А., Дмитриевой Ю.Н.

Социально-психологические аспекты обеспечения формирования корпоративной культуры раскрывают в своих трудах Дуборкина И.А., Бокарева Е.В., Дмитриева Н.В., Чурилова И.Г., Болотова Г.А., Кучумов А.В., Печерица Е.В., Волошинова М.В.

Имеющиеся исследования создали прочную основу в решении проблем кадрового управления. Однако в современных условиях в более детальной проработке нуждается вопрос усовершенствования социально-психологических технологий управления персоналом, которые отвечали бы быстро меняющимся, непредсказуемым внешним условиям, учитывали последние достижения науки и техники, а также культурные установки современного общества.

Результаты.

Изначально в общих терминах науки об управлении трудовыми ресурсами социально-психологические методы определялись как группа согласованных, взаимосвязанных, взаимоусиливающих политик и практик управления персоналом, предназначенных для повышения индивидуальной и организационной эффективности за счет роста компетентности, мотивации, приверженности и производительности сотрудников [5, с. 160]. Более поздние определения вышли за рамки классического подхода «высокоэффективных методов управления персоналом», который фокусируется на развивающем компоненте обучения и личного развития, планировании работы или вознаграждении, и придали этой концепции большее психологическое измерение. В рамках данных методов сотрудников поощряют вкладывать дополнительное, дискреционное время и усилия на своем рабочем месте с помощью методов повышения мотивации и возможности участия, таких как поощрительные выплаты, вознаграждение, связанное с результатами, гибкий график работы, программы участия, свобода действий и авторитет на работе. Этот тип HR-практик стимулирует сотрудников к обмену информацией, связанной с работой, повышает их творческий потенциал, развивает их способности к инновациям и генерированию новых идей [6, с. 76].

На сегодняшний день нет единого согласованного перечня спосо-

бов и приемов управления персоналом, которые относятся в группе социально-психологических методов. Ряд авторов считают, что такие методы включают в себя:

- использование позитивной или нейтральной лексики в отношении психического здоровья;
- создание безопасного пространства для сотрудников, где они могут говорить о своих проблемах;
- обучение высшего руководства распознаванию признаков того, что их сотрудники испытывают трудности;
- управление рабочим временем таким образом, чтобы работник не испытывал чрезмерной нагрузки [7, с. 217].

В научно-экспертной литературе можно встретить такие социально-психологические методы как внедрение инициатив, направленных на то, чтобы сотрудники покидали офис в обеденное время, проведение занятий по развитию мышления и введение гибкого графика работы для обеспечения баланса между работой и личной жизнью [8, с. 79].

Изучение опыта использования социально-психологических методов в управлении персоналом на российских предприятиях металлургической промышленности в Уральском федеральном округе позволило зафиксировать их достаточно широкий спектр, но, к сожалению, не слишком высокую интенсивность применения (см. табл. 1).

Таблица 1 Практика применения социально-психологических методов управления персоналом на некоторых предприятиях России.

Социально-психологический метод	Применение, +/-	Частота применения
Социальное прогнозирование	+	2
Социальное планирование (реализуется через план социального развития - акцент на усовершенствовании условий работы)	+	3
Социальная организация (реализуется лишь через трудовую организацию)	+	4
Социальное регулирование (реализуется через усовершенствование социальных отношений, поддержку социальной справедливости)	+	2
Социальный контроль (реализуется путем применения общественных норм: юридических, общественных, норм морали, а также социальных санкций)	+	4
Моральное стимулирование (реализуется через организационное стимулирование и общественное признание)	+	3
Моральные ценности (коллективные и личностные)	+	3
Моральная культура (культура чувств, поведения, мышления, моральные принципы и т.д.)	+	2
Профессиональная этика	+	3
Деловая этика	+	4
Личностная этика	+	3
Гуманизация труда	-	-
Применение психологических воздействий (преимущество предоставляется убеждению и принуждению, подражанию, побуждению, реже - просьбе, похвале, почти никогда - привлечению)	+	3
Профессиональный отбор и обучение	+	2

Удовлетворение профессиональных интересов	+	2
Привлечение работников к процессу управления	-	-
Поощрение творчества, инициативности, креативности	-	-
Поощрение самостоятельности	+	3
Средний балл применения	x	2,4

Частота применения (шкала): 1 – почти никогда, 2 – редко, 3 – время от времени, 4 – часто, 5 – на постоянной основе.

Таким образом, средний балл применения социально-психологических методов управления в исследуемых предприятиях находится на низком уровне: 2,4 балла.

Встроенные в рабочее место социально-психологические методы управления персоналом могут поддерживать более широкие бизнес-инициативы, направленные на следующее.

1. Повышение вовлеченности и удовлетворенности сотрудников при одновременном увеличении производительности и прибыльности организации.

2. Создание культуры позитива и благополучия, что приводит к снижению текучести кадров и увеличению удержания персонала.

3. Улучшение коммуникации и сотрудничества между членами команды, что приводит к лучшему принятию решений и более быстрому преодолению проблем.

4. Помощь лидерам в развитии более устойчивых и адаптируемых сотрудников, способных лучше справляться с изменениями и неопределенностью.

5. Рост креативности и инноваций, ведущих к новым продуктам и улучшенным предложениям услуг.

6. Поддержка менеджеров, поскольку они развивают более позитивный и вдохновляющий стиль руководства, повышая производительность и мотивацию персонала.

7. Помощь в создании более позитивного имиджа и репутации бренда, что может привлечь лучших специалистов и повысить лояльность клиентов.

8. Снижение стресса и выгорания сотрудников, что влечет за собой улучшение физического и психического здоровья и снижение затрат на здравоохранение.

9. Улучшение самочувствия сотрудников, что положительно сказывается на степени удовлетворенности работой и их вовлеченности [9, с. 65; 10, с. 37].

Итак, международный опыт и практика наглядно доказывают тот факт, что социально-психологические методы управления персоналом дают возможность организовать безопасную и благоприятную среду для выполнения сотрудниками своих обязанностей, что открывает широкие возможности повышения продуктивности и эффективности функционирования предприятия в целом [11, с. 54].

Заключение.

Современные рабочие места

могут стать тем пространством, где персонал предприятия находит смысл и удовлетворение. Однако сегодня многие сотрудники отмечают неудовлетворенность своей работой и даже готовы отказаться от гарантий занятости в поисках того, что больше соответствует их ценностям. Социально-психологические методы управления персоналом предлагают решение этой проблемы. Внедрение дан-

ных методов на практике и их более широкое применение может улучшить самочувствие, устойчивость и баланс между работой и личной жизнью, привести к повышению вовлеченности и удовлетворенности кадрового состава, формированию культуры позитива, улучшению коммуникации и росту результатов работы предприятия.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Родинова Н.П. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации // Экономика и предпринимательство. 2020. № 1. С. 1129-1131.
2. Яшкова Е.В. Разработка инновационных социально-психологических методов управления персоналом // Наука Красноярья. 2020. Т. 9. № 1-3. С. 166-171.
3. Краева И.А. Социально-психологические методы менеджмента и их роль в управлении персоналом // Наука Красноярья. 2021. Т. 10. № 2-3. С. 52-56.
4. Николаев М.В. Методы управления персоналом организаций в системе кадровой стратегии // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2022. № 2. С. 202-211.
5. Ковшарева А.С. Роль психологических факторов в управлении персоналом // Современная школа России. Вопросы модернизации. 2021. № 9-1 (38). С. 160-161.
6. Склепович М.В., Долгополов А.Ю. Анализ методов управления организационно-психологическим стимулированием труда персонала предприятия в современных условиях // Педагогика и психология: теория и практика. 2021. № 2 (22). С. 74-79.
7. Краснянская Т.М., Тылец В.Г. Социально-психологические маркеры корпоративной безопасности // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. Т. 5. № 1 (17). С. 203-231.
8. Калиева Г.К. Современные концепции управления персоналом в организации // Вестник Академии гражданской авиации. 2020. № 1 (16). С. 77-81.
9. Елисеева М.И., Мойся О.В. К вопросу о повышении эффективности мотивации труда персонала // Управление и экономика в XXI веке. 2022. № 2. С. 63-69.
10. Михайлова А.В. Исследование социально-психологического климата в региональных компаниях // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 8. С. 32-39.
11. Тищенко Н. Особенности исследования социально-психологической составляющей организационной культуры // Человеческий капитал. 2021. № 8 (352). С. 52-60.

References:

1. Rodinova N.P. *Socio-psychological methods and technologies of personnel management in an organization // Economics and Entrepreneurship*. 2020. No. 1. Pp. 1129-1131.
2. Yashkova E.V. *Development of innovative socio-psychological methods of personnel management // Science of Krasnoyarsk*. 2020. V. 9. No. 1-3. Pp. 166-171.
3. Kraeva I.A. *Socio-psychological methods of management and their role in personnel management // Science of Krasnoyarsk*. 2021. Vol. 10. No. 2-3. Pp. 52-56.
4. Nikolaev M.V. *Methods of personnel management of organizations in the system of personnel strategy // Bulletin of the Moscow Financial and Legal University MFYuA*. 2022. No. 2. P. 202-211.
5. Kovshareva A.S. *The role of psychological factors in personnel management // Modern School of Russia. Issues of modernization*. 2021. No. 9-1 (38). Pp. 160-161.
6. Sklepovich M.V., Dolgopolov A.Yu. *Analysis of management methods for organizational and psychological stimulation of the work of enterprise personnel in modern conditions // Pedagogy and psychology: theory and practice*. 2021. No. 2 (22). Pp. 74-79.
7. Krasnyanskaya T.M., Tylets V.G. *Socio-psychological markers of corporate security // Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*. 2020. V. 5. No. 1 (17). Pp. 203-231.
8. Kalieva G.K. *Modern concepts of personnel management in an organization // Bulletin of the Academy of Civil Aviation*. 2020. No. 1 (16). Pp. 77-81.
9. Eliseeva M.I., Moysya O.V. *On the issue of improving the efficiency of personnel labor motivation // Management and Economics in the XXI century*. 2022. No. 2. Pp. 63-69.
10. Mikhailova A.V. *Study of the socio-psychological climate in regional companies // Humanitarian, socio-economic and social sciences*. 2020. No. 8. S. 32-39.
11. Tishchenko N. *Features of the study of the socio-psychological component of organizational culture // Human capital*. 2021. No. 8 (352). Pp. 52-60.

Информация об авторе

Шалимов Максим Геннадиевич, аспирант, «Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Москва, Российская Федерация, e-mail: Shalimovmg@gmail.com

Maxim G. Shalimov, PhD student, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russian Federation