

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

Е.В. Супринович

Методы управления-это совокупность приемов и способов целенаправленного воздействия на производственный коллектив или отдельного

работника с целью побудить их совершить определенные действия в интересах предприятия. Выделяют несколько методов управления: административный, экономический, социально-психологический метод. Рассмотрим последний метод. Он предназначен для создания такого психологического климата в организации, чтобы работник делал все необходимое для достижения целей организации и имел бы все возможности для саморазвития. Среди социально-психологических методов менеджмента можно выделить соревнования, преодоление и использование конфликтов, социальные исследования, психологическое влияние и убеждение, методы гуманизации труда.

Социологические исследования позволяют оказывать непосредственное воздействие на персонал предприятия, что в интересах начальника.

Методы гуманизации подразумевают под собой использование психологического воздействия цвета и музыки, расширение творческих моментов в процессе труда. Все эти методы положительно сказываются на рабочих, так как любой человек, заметив такое отношение начальства к подчиненным, начинают относиться к ним более благосклонно или, если так можно сказать, легче поддаются воздействию. Надо сказать, что единственный способ настраивать людей на энергичную деятельность – это общаться с ними. Ведь часто в процессе общения менеджер может "заставить" подчиненного делать что угодно, если он делает это правильно для достижения целей часто могут помочь тактические приемы и знания невербалики. То есть, используя определенные жесты, можно склонить людей на свою сторону или, наблюдая за жестами и мимикой других, можно определить, как настроен собеседник, и поменять свою тактику, чтобы достичь своей цели. Например, выступая публично, нужно использовать жесты, говорящие о том, что вы искренны. Но этого достичь тяжело. Поэтому для начала рекомендуется избавиться от жестикологии.

Не рекомендуется давать волю чувствам, смешивать дело с эмоциями.

Еще один из важных методов-метод влияния. Чтобы ни делал руководитель, он оказывает влияние на своих подчиненных, причем независимо от собственных желаний. Это влияние может быть положительным, т.е. повышает авторитет руководителя или отрицательным. Долговременное целенаправленное влияние может оказывать только спокойный и уверенный в себе человек. Поскольку внутреннее состояние человека всегда отражается на его поведении, то окружающие могут объективно судить о его эмоциях и переживаниях.

Поэтому руководитель должен быть действительно уверенным в себе, но чтобы добиться этого нужно самому осознать собственную власть, думать о положительном исходе, а не об отрицательном.

Еще одним социально-психологическим методом, эффективно применяемым в управленческой деятельности является метод убеждения.

Убеждение представляет собой активное воздействие на сознание и чувства людей. Умело его используя, можно изменить эмоциональное состояние и мотивы, определяющие поведение человека. При убеждении необходимо, чтобы полностью отсутствовала агрессивность по отношению к под-

чиненным т.к. ее малейшее проявление заставляет человека замкнуться в себе, поэтому необходимо проявлять искреннее внимание, интерес, уважение. Убеждение достигает своей цели, если в сознании подчиненного формируется комплексное, однозначное представление о том, что ему надо делать. При этом убеждение имеет интеллектуальную и эмоциональную сторону. Интеллектуальная сторона опирается на факты и логические рассуждения. В основе эмоциональной стороны лежит совпадение чувств и эмоций руководителя и подчиненного. И руководитель должен учитывать эмоциональное состояние подчиненного.

Одним словом можно сказать, что руководитель - это в некоторой степени манипулятор, но и актуализатор. Руководитель манипулирует другими людьми с тем, чтобы избежать неприятностей и добиваться желаемого. Он должен часто менять свои роли при общении с людьми разных психологических типов. Но нельзя считать, что такая манипуляция есть зло-это лишь работа. Я считаю, что манипуляция является неотъемлемым звеном управления.

Литература:

1. Пиз А. Язык жестов. Мн. 1995.
2. Ходжсон Дж. Переговоры на равных. Мн., 1998.
3. Шостром Э. Человеческий выбор-манипуляция или актуализация.
4. Ли Яккока. Карьера менеджера. Пер. с англ. М., 1991.
5. Лебедев. Психология управления. М, 1990.