

Трофименко Аріна Володимирівна, Фесенко Жанна Вартанівна,
студентки 2-го курсу, напрям підготовки: «Облік і аудит»

Науковий керівник: Розкошна Олена Анатоліївна, кандидат
економічних наук, доцент кафедри менеджменту

ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Соціально-психологічні методи управління спрямовані на формування ефективного трудового колективу банківських інституцій, забезпечення згуртованості та підвищення трудової активності працюючих.

Соціально-психологічні методи управління являють собою сукупність способів та прийомів впливу керівників на підлеглих, що базуються на врахуванні психофізіологічних характеристик людини та соціальних аспектів побудови трудових колективів. Саме соціально-психологічні методи управління містять у собі невичерпні резерви зростання продуктивності праці на основі використання психологічних та соціальних характеристик особистості та колективу: рис характеру, властивостей темпераменту, рівня вмінь і знань працівників, їх свідомості, згуртованості, ініціативності, ціннісних орієнтирів тощо. Метою застосування вище зазначених методів є пізнання і використання законів психічних та соціальних аспектів діяльності людей для оптимізації психологічних явищ і процесів на користь суспільства і особистості.

Сьогодення вимагає, щоб на чолі колективу були керівники-лідери досить гнучкі у своїх діях, які вміють використовувати різноманітні методи. Успіх діяльності керівника в цьому напрямку залежить від того, наскільки правильно застосовує він різні форми соціально-психологічного впливу, які в кінцевому рахунку і сформує належні міжособистісні відносини. Так, одним з вихідних моментів забезпечення психологічної сумісності є врахування психологічних характеристик працівників, зокрема типу темпераменту та структури характеру. Керівник повинен напрацювати

індивідуальну тактику поведінки з працівниками-носіями різних типів темпераменту.

Врахування соціальних аспектів має передбачати таке: формування системи планування соціального розвитку трудових колективів, використання переконання як методу виховання і формування особистості, проведення економічних змагань, застосування критики і самокритики, регулярність виробничих нарад як дієвої форми участі трудящих в процесі управління.

Сучасним керівникам потрібно враховувати для побудови трудових колективів також вік, стать, освіту, рівень кваліфікації. Так, для управління надзвичайно важливо правильно оцінити статевовікову структуру колективу з психологічної точки зору, оскільки кожен віковий період має свої психологічні особливості. При формуванні колективів також повинні розглядатися перспективи їх розвитку за віковим складом працівників і періодом їх професійної діяльності. Найчастіше корпоративні конфлікти виникають не у будь-якій організації, а насамперед там, де існують об'єктивні і суб'єктивні конфліктні передумови. Однією з таких передумов є соціально-психологічний дисбаланс колективу.

За дослідженнями науковців визнано, що в Україні середній вік працівників банківських інституцій складає 34 роки. Це фактично характеризується проміжним етапом між молодим і більш зрілим поколінням. Вчені-психологи зазначають неприпустимість формування колективу на основі однієї вікової групи. Для загальної успішності і сприятливого внутрішнього клімату склад персоналу має бути різновіковим. Таким чином, це має бути поєднання молодого (амбіціозного, творчого) зі зрілим (мудрим, ліберальним, стриманим та врівноваженим) поколінням.

Слід зазначити, що відбиток на характер внутрішньо групових взаємин накладають особливості жіночої і чоловічої психології. Жіночі колективи більш емоційні, ситуативні, де частіше виникають рольові конфлікти. Чоловічі групи характеризуються більш жорсткими,

раціональними, інколи інертними, прагматичними взаємостосунками, а тому останні мають тенденцію до виникнення конфліктів на тлі складностей ділових ситуацій та суперечливостей у застосуванні стилів лідерства. Отже, поєднання наявності як чоловіків так і жінок в групі є сприятливим фактором для її ефективного розвитку.

Трофименко А.В. Роль соціально-психологічних методів у забезпеченні ефективності управління / А.В. Трофименко, Ж.В. Фесенко // Психологічна культура особистості: сутність, проблеми, перспективи: зб. праць III міжнародного семінару-конференції (29 квітня 2014 р.). - Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2014. - С. 10-11.