

Жеренкова Елизавета Олеговна

магистрант

Устина Нина Александровна

канд. ист. наук, заведующий кафедрой

АНО ВО «Самарский университет

государственного управления

«Международный институт рынка»

г. Самара, Самарская область

DOI 10.21661/r-560926

ПОТРЕБНОСТИ И МОТИВЫ, ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ С СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ПРОБЛЕМАМИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются механизмы управления персоналом организации, основанные на социально-психологических методах воздействия. Показана роль этих методов в снижении текучести кадров, профилактики эмоционального выгорания сотрудников, улучшении социально-психологического климата в организации.*

***Ключевые слова:** управление по целям, мотивация персонала, эмоциональное выгорание.*

Актуальность разработки механизмов формирования социально-психологического климата в организации объясняется появившимися в конце прошлого века тенденциями к рассмотрению менеджмента как процесса управления людьми и взгляд на человека не как на объект управления, часть организационного механизма, а как на субъект управления, занимающий активную, целеполагающую позицию в процессе управленческого воздействия. В современном мире, в профессиональной деятельности успешным становится тот специалист, который готов предлагать новые идеи, брать на себя руководство другими людьми, ответственность за результат.

В решении этих проблем особое место принадлежит новому перспективному направлению в современных социальных науках – социологии и психологии менеджмента, целью которого является обеспечение эффективной деятельности организации посредством разработки механизмов снижения социально-психологических издержек.

Социально-психологические аспекты управления персоналом носят косвенный характер управленческого воздействия. Нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов и трудно определить силу их воздействия на конечный эффект. Социально-психологические аспекты управления основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. д.). Специфика этих аспектов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

И хотя социально-психологические аспекты управления персоналом являются косвенными по воздействию на работников, но все же в некоторых случаях сила их управленческого воздействия не уступает экономическим и административным аспектам управления персоналом.

Немаловажной частью современных социологии и психологии менеджмента является понимание потребностей и мотивов персонала, которые являются частью мотивационного механизма. Ряд исследователей говорит о том, что влияние потребностей и мотивов человека на его профессиональную деятельность достаточно четко прослеживается через анализ социально-психологических установок сотрудников.

Именно установки персонала становятся важнейшим элементом мотивации и психологии менеджмента. Это связано с тем, что по средствам воздействия на них обеспечивается решение проблемы социально-психологической напряженности и сложностей в процессе мотивации персонала. Ряд исследователей говорит о том, что по средствам воздействия на установки обеспечивается воздействие со стороны управленческой подсистемы на управляемую. Сами по себе установки включают в себя три уровня:

- когнитивный уровень, формирующийся за счет понимания субъектом своих целей, задач и социальных установок;
- аффективный компонент, обеспечивающий эмоциональную оценку субъектом своей профессиональной деятельности. Именно данный компонент формирует симпатию или антипатию к своей работе, или другой деятельности [2];
- конативный компонент, позволяющий формировать последовательное отношение человека к своей работе [3].

Различное влияние описанных выше компонентов на индивида влечет за собой усиление психологической напряженности личности в процессе выполнения своих профессиональных функций. Так, усиление когнитивного уровня восприятия влечет за собой чрезмерную усталость индивида в процессе выполнения своих функциональных обязанностей из-за увеличения объема информации. Дальнейшее усиление компонента может привести к когнитивному диссонансу – одному из видов внутреннего конфликта.

В связи с чем формируются условия для неэффективного удовлетворения потребностей и снижению качества воздействия мотивационных инструментов. Наличие проблем такого характера снижает эффективность трудовой деятельности, а, следовательно, отрицательно сказывается на отдельных функциях. Данный эффект характерен для сотрудников, работающих с большими объемами информации.

Усиление аффективного компонента приводит к чрезмерной эмоциональной окраске труда и формированию эффекта эмоционального «выгорания» – чрезмерное эмоциональное и психологическое напряжение индивида в процессе работы. Возникновение такого «выгорания» характерно для персонала, постоянного взаимодействующего с людьми. Аналогично предыдущему компоненту, эмоциональное «выгорание» персонала влечет за собой снижение эффективности работы сотрудников. Ключевое различие лишь в том, какие функции сотрудники выполняют.

При наличии проблем в обеспечении устойчивого влияния конативного компонента на деятельность сотрудников влечет за собой комплексные психоло-

гические проблемы, которые практически невозможно решить по средствам развития мотивации и психологического стимулирования. Чаще всего именно данная часть социально-психологических установок человека влечет за собой изменение места работы, поскольку человек перестает быть удовлетворенным своей трудовой деятельностью.

Значительное внимание вопросам формирования эффективного воздействия на персонал через установки и мотивы уделяется в поведенческой школе управления. В соответствии с данным подходом в основе управления персоналом лежит анализ его потребностей и мотивов, а также факторов, оказывающих прямое влияние на рассмотренные выше элементы социально-психологических установок. Исследователями также отмечается, что мотивация эффективна только при условии понимания сотрудником своей выгоды, которая возникнет по итогам работы.

Отдельно необходимо выделить и тот факт, что в рамках поведенческой школы управления особое внимание уделялось вопросам управления на основе теории потребностей А. Маслоу. Такой подход обеспечил учет уровней потребности персонала в процессе осуществления управленческих воздействий. В связи с чем организации могут обеспечить возможности для градации управленческих воздействий в зависимости от уровня удовлетворяемых потребностей. Такой подход обеспечил социальную эффективность управления организацией.

Помимо социально-психологических потребностей, которые удовлетворяются в процессе профессиональной деятельности человека, существует и экономическая эффективность управления для организации. Это повлекло за собой формирование потребностей в управлении по целям. Суть такого подхода связана с тем, что цели и задачи деятельности компании согласуются между руководителями и сотрудниками. Такой подход обеспечивает синергию целей и задач развития компании и индивидуального развития каждого отдельного сотрудника.

В связи с чем обеспечивается решение проблемы личностного развития и удовлетворения потребностей персонала в рамках текущей деятельности организации.

Исходя из такой системы управления обеспечивается решение проблемы «взаимосвязки» целей, потребностей и мотивов сотрудников с задачами развития компании.

Это также снижает уровень социально-психологических проблем персонала из-за понимания, что компания (и работа в ней) обеспечивает решение внутренних проблем каждого отдельного сотрудника. Также управление по целям гарантирует формирование эффективной системы взаимодействия между персоналом и руководителями, что также положительно сказывается на социально-психологическом здоровье сотрудников [1].

По средствам быстрого реагирования руководителей на изменение социально-психологических потребностей сотрудников обеспечивается повышение уровня производительности труда. В соответствии с итогами проведенных исследований в данном направлении существует ряд взаимосвязей между руководителями и персоналом, поскольку именно руководители могут продемонстрировать персоналу его роль и значение для всей организации в целом.

Управление по целям обеспечивает возможности внедрения не только материальных, но и нематериальных инструментов стимулирования, поскольку сотрудники не только нуждаются в деньгах, но и в различных социальных благах, которые может дать организация. Это, однако, не отменяет необходимость оплаты труда соответствующей уровню знаний и навыков персонала. При отсутствии справедливости в оплате труда, чаще всего, ни одно социальное благо не может обеспечить удовлетворенность сотрудников своей работой.

Следует также выделить и то, что сегодня для обеспечения эффективной трудовой деятельности необходимым становится формирование устойчивых социальных связей в рабочих группах. Потребность в них возникает из-за влияния связей на производительность труда, а также возможностью воздействия через социальные группы на конкретных сотрудников.

Отношение руководителей к персоналу организации может также повлиять на уровень эффективности работников. Результаты исследований показывают, что, когда руководители относятся к сотрудникам как к трудолюбивым и способ-

ным работать самостоятельно, тогда производительность труда растет. И наоборот, если менеджер относится к работнику как к ленивому, то такое отношение будет неблагоприятно отражаться на производительности.

Таким образом, сегодня в рамках управления потребностями и мотивами персонала, а также их взаимосвязью с социально-психологическими проблемами персонала определено достаточно большое число различных аспектов, позволяющих обеспечить учет потребностей сотрудников и соотнести данные потребности с развитием организации. Сегодня, когда наблюдается значительное усиление воздействия внешней среды на организацию и персонал, учет социально-психологических аспектов при формировании мотивации и системы управления позволяет удерживать ключевых сотрудников и снижать текучесть. В связи с чем, дальнейшие исследования по данной проблематике становятся все более актуальными.

Список литературы

1. Го Ч. Управление по целям в современных экономических условиях / Ч. Го // Столыпинский вестник. – 2022. – Т. 4. №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49531225> (дата обращения: 01.11.2023).
2. Иовенко Е.Ю. Взаимосвязь мотивации профессиональной деятельности и социально-психологических установок личности в коллективе / Е.Ю. Иовенко // Молодой ученый. – 2014. – №18 (77). – С. 740–742. EDN SYAOYT
3. Чердымова Е.И. Конативный компонент в структуре экопрофессионального сознания / Е.И. Чердымова // Вестник Самарского государственного университета. – 2014. – №9 (120). – С. 55–58. EDN TGOGF