

**Марія ЯСКІЛКА**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Ірина СМАЧИЛО, канд. екон. наук,

доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Сьогодні соціально-психологічні методи управління стають важливим інструментом для формування ефективної взаємодії між керівництвом та персоналом підприємства. Через постійні зміни та підвищені вимоги до керівників, методи які використовуються для управління персоналом змінилися на стратегічний інструмент розвитку підприємства. Для сучасного керівника важливим є не лише спиратися на адміністративні накази чи матеріальне стимулювання, а й здатність впливати на свідомість, мотивацію та емоційний стан працівників. Працівники працюють краще там, де їхню думку поважають а ідеї цінують, саме це і є основою соціально-психологічних методів.

Соціально-психологічні методи управління – це сукупність інструментів, які впливають на поведінку та свідомість працівників, що базуються на закономірностях психології та соціології. Головна відмінність цих методів від адміністративних та економічних полягає в тому, що вони формують не вимушену, а добровільну та усвідомлену активність персоналу. Серед них виокремлюють методи психологічного впливу (переконання, навіювання, особистий приклад), соціального планування, формування корпоративної культури, управління конфліктами та мотиваційного розвитку [2]. Для того, щоб ці методи справді давали результат, керівнику замало просто знати про їх існування. Потрібне вміння керівника помічати напругу раніше, ніж вона стає конфліктом, розуміти, хто потребує підтримки, а хто простору для

самостійності. Довіра між людьми в команді не виникає сама по собі, її вибудовують через послідовні дії.

Психологічний аспект управління охоплює розподіл завдань та ролей у колективі, методи ухвалення рішень і загальний морально-психологічний стан команди. Соціальні технології в управлінні підприємством дають керівнику конкретний інструментарій для роботи з працівниками, що дозволяє враховувати їхню поведінку, мотиви і реакції, а не лише формальні обов'язки. Саме тому результати підприємства прямо залежать від того, наскільки ефективно керівник уміє підбирати правильні важелі, що розкривають потенціал кожного і спрямовують його туди, де він найбільше потрібний підприємству [3].

Мотивація персоналу є одним із ключових елементів використання соціально-психологічних методів управління. Нематеріальні чинники, що включають визнання досягнень, делегування повноважень, залучення до прийняття рішень і можливість професійного зростання, формують в людини власну, внутрішню причину добре працювати. Якщо фінансова мотивація дає лише короткочасний ефект, то нематеріальна допомагає втримати працівника завдяки відчуттю власної причетності та важливості, а не через примус чи потребу [2].

Соціально-психологічний клімат у колективі безпосередньо впливає на продуктивність праці та стабільність кадрів. Атмосфера довіри, взаємоповаги та відкритої комунікації між керівником і підлеглими мотивує та надихає персонал докладати максимум своїх зусиль для досягнення спільної мети та результатів для підприємства. Напружене або конфліктне середовище, навпаки, знижує якість роботи, збільшує кількість помилок і призводить до реальних втрат для підприємства [4].

Управління конфліктами є невід'ємною складовою соціально-психологічного управління. Конфлікти виникають у будь-якому колективі і можуть мати як руйнівний, так і конструктивний характер залежно від того, як на них реагує керівник. Здатність провести відверту розмову, знайти компромісне рішення, яке

влаштовує обидві сторони дозволяє виходити з напружених ситуацій без втрат [2].

Зворотний зв'язок є одним із найпростіших і водночас недооцінених інструментів керівника. Працівник, який не отримує чіткого зворотного зв'язку та не розуміє, чого від нього очікують, спрямовує свою енергію не на виконання завдань і обов'язків, а на спроби здогадатися про наміри керівництва. Систематична та щира бесіда про результати усуває цю невизначеність, дає підлеглому відчуття, що він не просто виконавець, а повноцінний учасник процесу, що прямо підвищує його відповідальність та залученість.

Соціальна відповідальність підприємства органічно доповнює всю систему соціально-психологічних методів управління. Підприємство, яке дбає про умови праці своїх працівників, підтримує їхній розвиток і враховує їхні інтереси, дає їм привід пишатися своїм місцем роботи, і це мотивує їх працювати ефективніше. Такий підхід позитивно впливає на залучення та збереження кваліфікованих кадрів, адже не всі люди обирають роботодавця лише за зарплатою [1].

В умовах воєнного стану в Україні роль соціально-психологічних методів управління набуває особливої актуальності. Зовнішня нестабільність і внутрішня атмосфера на підприємстві стають для працівників або надійною опорою, або ще одним джерелом стресу. На підприємствах, де керівники не ігнорують стан своїх працівників, а підтримують відкриту комунікацію навіть у найскладніші моменти, зберігають здатність команди ефективно функціонувати.

Не менш важливою є роль особистого прикладу керівника. Колектив схильний наслідувати поведінку керівника і несвідомо орієнтуватися саме на неї, а не на задекларовані цінності чи формальні інструкції. Справжній авторитет будується не на посаді, а на тому, наскільки послідовно працівник поводить себе у звичайних ситуаціях. Варто також розуміти, що соціально-психологічні методи не дають миттєвого результату, це є постійна та планомірна робота з працівниками.

Соціально-психологічні методи не функціонують окремо від інших управлінських інструментів, а скоріше їх доповнюють і підсилюють. В умовах цифрової трансформації економіки людський чинник стає ще важливішим, адже жодні технології не замінять якісної взаємодії між людьми в колективі [3]. Там, де адміністративний підхід встановлює межі і правила, а економічний забезпечує матеріальний стимул, соціально-психологічний розкриває людський потенціал і надає роботі сенсу. Саме таке поєднання дає той рівень ефективності, якого жоден із методів окремо не здатен досягти.

Отже, соціально-психологічні методи управління є повноцінною і необхідною складовою сучасного менеджменту. Їх послідовне та систематичне використання дозволяє сформувати колектив, який не просто виконує поставлені завдання, а робить це з розумінням, мотивацією і внутрішньою стійкістю навіть в умовах постійних змін і нестабільності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Грицаєнко М.І. Формування соціальної відповідальності в економічному механізмі реалізації соціального капіталу підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. №7-8 (284-285). С. 130-142.
2. Косенко А., Клименко М. Соціально-психологічні підходи до безконфліктного управління персоналом. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2023. №2. С. 91-94. URL: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2023.2.91>.
3. Панченко І., Кривенко Н. Формування стратегії управління персоналом в умовах цифрової трансформації бізнесу. *Економіка та суспільство*. 2024. №69. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-92>.
4. Синюк О. Управління соціальними конфліктами: підходи до вирішення та профілактики. *Економіка та суспільство*. 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-148>.