



*Психологические науки*

**УДК 658.3**

**А.С. Гиренко**

**Е.В. Рюмшина**

**Гиренко Анастасия Сергеевна**, студентка 4-го курса кафедры документоведения и проектной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: a.girenko99@yandex.ru

**Рюмшина Елена Владимировна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры документоведения и проектной деятельности Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: doc1996@list.ru

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

Актуальность выбранной темы обусловлена необходимостью рассмотрения метода психологического воздействия руководителя на подчиненного с целью более успешной и продуктивной работы.

**Ключевые слова:** руководитель, подчиненный, сотрудник, работа, коллектив, мотивация, управление.

**A.S. Girenko**

**E.V. Ryumshina**

**Girenko Anastasiya Sergeevna**, student of 3rd course of department of documentation and project activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: a.girenko99@yandex.ru

**Ryumshina Elena Vladimirovna**, candidate of pedagogical sciences, associate professor of department of documentation and project activities of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: doc1996@list.ru

## **PSYCHOLOGICAL APPROACH IN THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

The relevance of the chosen topic is due to the need to consider the method of psychological influence of the head on the subordinate in order to more successful and productive work.

**Key words:** manager, subordinate, employee, work, team, motivation, management.

*Психология управления персоналом дает руководству компании возможность наглядно увидеть то, какой должна быть мотивация рабочего коллектива предприятия*

Задача любого руководителя состоит в том, чтобы постоянно повышать уровень эффективности компании, всесторонне поддерживать рабочий персонал, создавать благоприятные условия труда. Каждый работник представляет собой отдельную личность, которая имеет определенные взгляды на окружающий мир и собственную мотивацию к труду. Руководителю необходимо добиваться стремления каждого сотрудника работать на благо организации, а для этого важно разбираться в вопросах управления персоналом. Подтверждением правоты этого является тот факт, что руководитель хорошо справляется с этой задачей, в тех случаях, когда работник позитивно относится к своим обязанностям [4].

В современном мире отношения «руководитель–подчиненный» в большинстве случаев выходят за рамки строгих коммуникаций. Большинство руководителей в своем коллективе являются не только строгим начальником, но и приятным собеседником, с которым можно обсудить не только рабочие моменты, но и эпизоды обыденной жизни. Грамотный босс должен знать, видеть и предугадывать поведение каждого подчиненного себе человека, таким образом, становясь членом рабочего коллектива, быть товарищем по работе. Опытный менеджер должен видеть, ради чего работают его подчиненные: ради успеха в карьере, либо это просто рутинная, размеренная работа без стремления к карьерному росту в организации.

При работе с коллективом, руководитель может использовать несколько направлений: критику, поощрение, эталонную работу [1]. Рассмотрим более подробно каждое из них.

Критика – наиболее интересный из представленных аспектов. Она бывает разной: конструктивной и неконструктивной, корректной и некорректной (бестактной) и пр.

Любой руководитель стремится к тому, чтобы его предприятие было в числе лучших, а его сотрудники были бы профессионалами в своем деле. Критика может стать мощным мотиватором в достижении поставленных целей. При этом необходимо очень аккуратно и грамотно использовать различные виды критики, так как при этом можно добиться как положительных результатов, так и привести к обратному эффекту. Добрая критика направлена на улучшение работы подчиненных, их личностный, карьерный и профессиональный рост. Недопустима грубая критика с участием бранных слов, слов, оскорбляющих личное достоинство человека. Может случиться, что недобросовестные руководители, из чувства зависти к подчиненным, могут целенаправленно отрицательно критиковать своих умелых и исполнительных сотрудников, тем самым возвышая себя над ними.

Поощрения также бывают разными: материальными и нематериальными, моральными. Различные виды материального поощрения,

как правило, активно мотивируют сотрудников качественно выполнять возложенные на них обязанности. Как показывает практика, работники всегда хотят получать от руководителя материальную выгоду, при этом, зачастую, соперничая со своими коллегами за эти поощрения. А вот словесное поощрение не всегда оказывает необходимое воздействие на подчиненных. Однако, при их умелом использовании, работники получают возможность продвигаться по карьерной лестнице. Довольно часто сотрудники не видят результат своей работы, но и здесь есть выход – нужно создавать различные профессиональные проекты, в которых сотрудник выполняет одну из самых главных ролей, тем самым видя свой труд и его плоды, результаты [3].

Эталонная работа – один из лучших мотиваторов в психологии управления персоналом. Добросовестные сотрудники, видя, что их руководитель делает свою работу своевременно, правильно, профессионально – стремятся быть похожими на него, а иногда и стать на одну планку вместе с ним. Тем самым руководитель может выступать сильнейшим мотиватором в работе. Также хорошим стимулом может стать делегирование некоторых полномочий другим сотрудникам, что положительно скажется на взаимоотношениях между руководителем и подчиненными [1].

Профессиональный и грамотный руководитель видит сильные и слабые стороны своих подчиненных, благодаря этому он может сформировать коллектив, уделив особое внимание сглаживанию всех острых моментов, неизбежно появляющихся в деятельности любой организации. Подчиненный, который не видит себя частью коллектива, может плохо работать. Руководитель должен рассмотреть в каждом подчиненном лучшие качества, тем самым приложить максимум усилий для создания работоспособного коллектива. Если же сразу добиться этого не удастся, то постараться сформировать из коллектива группы людей по профессиональным областям. Общепринятой практикой стало, в целях сплочения коллектива, несколько

раз в год проводить неформальные корпоративные мероприятия. Это, по мнению практиков, способствует сплочению коллектива для достижения глобальной цели организации.

Чаще всего руководитель не особо берет во внимание идеи только что пришедших на работу людей, фантазии и амбиции которых изобилуют интересными предложениями [3]. Здесь самое главное не упустить у молодого сотрудника желание полностью отдаваться работе, принимать различные способы усовершенствования возложенных на него обязанностей. Руководитель может дать ему возможность руководить проектом, поручить обязанность проявить свои навыки и знания в этих трудах, тем самым мотивировать сотрудника на дальнейший плодотворный труд.

Лучшим доказательством качественного исполнения руководителем обязанностей может стать позитивное отношение работников к своим обязанностям, желание трудиться на благо организации. Добиться этого возможно стимулируя сотрудников на качественное исполнение обязанностей, устанавливая им приемлемую заработную плату. Современный руководитель должен уметь создавать комфортные условия труда для сотрудников, обозначать перспективы их карьерного роста. Немаловажным является наличие хороших взаимоотношений в коллективе, возможность профессионального и личностного роста.

### **Список использованной литературы**

1. *Базаров, Т.Ю.* Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2017. – 32 с.
2. *Потемкин, В.К.* Управление персоналом / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2019, 48 с.

3. *Кибанов, А.Я.* Управление персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2018. – 176 с.

4. *Федорова, Н.В.* Управление персоналом организации / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. М.: КноРус, 2018, – 190с.