**Лекция 9**

[**Тема 2.4 Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций**](http://sdo1.krsk.irgups.ru/course/view.php?id=1330)

**Социально-психологические методы управления играют важную роль в повышении эффективности деятельности организаций**.

Они направлены на создание благоприятной рабочей атмосферы, развитие корпоративной культуры и формирование позитивных межличностных отношений в коллективе.

Некоторые преимущества использования таких методов:

* **Повышение мотивации и лояльности сотрудников**. Это позволяет повысить их заинтересованность в результатах работы.
* **Создание сплочённой и эффективной команды**. К примеру, внедрение системы наставничества помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться к работе и повысить свою квалификацию.
* **Профилактика и разрешение конфликтов**. К таким методам относятся переговоры, медиация, арбитраж. Это способствует сохранению рабочего мира и улучшению сотрудничества в организации.
* **Улучшение коммуникации**. Социально-психологические методы направлены на установление эффективного обмена информацией между сотрудниками и руководством, создание атмосферы открытости и доверия.

Согласно исследованию Harvard Business Review, опубликованному в начале 2025 года, компании, эффективно использующие социально-психологические методы управления, демонстрируют на 41% более высокий уровень вовлечённости сотрудников и на 59% меньше прогулов, что напрямую отражается на финансовых показателях.

Однако применение социально-психологических методов требует от руководства организации высокого уровня профессионализма и знания особенностей психологии человека и коллектива.

Один из примеров успешного применения социально-психологических методов — **перестройка корпоративной культуры в компании с высокой текучестью кадров**. Директор по персоналу вместо штрафов и премий решил внедрить регулярные командные рефлексии, где каждый мог высказать свои идеи и опасения, создать зоны для неформального общения и запустить программу признания достижений. За полгода текучесть снизилась до 12%, а производительность выросла на 27%.

Ещё один пример — **работа с командой, которая была демотивирована и выгорала из-за нового проекта**. HR-директор провёл открытую сессию, где объяснил ситуацию и ценность вклада каждого, разбил проект на чёткие двухнедельные спринты с видимыми результатами и празднованием каждого достижения. Также были введены «дни восстановления» после каждого интенсивного периода и трансформировано рабочее пространство, созданы уголки для короткого отдыха. В результате команда не только справилась с проектом в срок, но многие потом говорили, что это был один из самых вдохновляющих периодов в их карьере.

Нет однозначных ответов на вопрос, **какие социально-психологические методы наиболее эффективны для повышения мотивации сотрудников**, так как каждая организация уникальна. Несколько таких методов:

* **Признание заслуг**. Признание результатов работы сотрудника повышает его вовлечённость и укрепляет уверенность в своих силах. Оно усиливает чувство значимости и стимулирует сотрудников достигать новых целей.
* **Поддержка и сотрудничество**. Создание атмосферы взаимопомощи и командного взаимодействия помогает повысить эффективность работы. Сотрудники чувствуют, что они не одиноки, а работают над общими целями.
* **Вовлечение в процесс принятия решений**. Сотрудники более мотивированы, когда они могут влиять на процессы и решения, которые касаются их работы. Когда сотрудники видят, что их идеи учитывают, они чувствуют себя важной частью компании.
* **Социальный статус и рост**. Люди стремятся к уважению и признанию своего авторитета в коллективе. Они хотят расти профессионально, расширять свои полномочия. Сотрудники стимулированы ещё активнее развивать навыки и стремиться к большему, когда достигают высоких статусов.
* **Возможность самовыражения**. Сотрудники хотят реализовывать свои идеи и вносить в работу творчество. Самовыражение помогает раскрыть потенциал сотрудников и повышает их удовлетворённость работой.
* **Равенство и справедливость**. Справедливое отношение ко всем сотрудникам без дискриминации и предпочтений повышает доверие и мотивацию, сплачивает коллектив.

Также для повышения мотивации сотрудников могут быть полезны **обогащение труда и делегирование полномочий**, **коучинг и наставничество**, **геймификация рабочего процесса**.

***Некоторые риски и ограничения при использовании социально-психологических методов управления персоналом:***

* **Риск возникновения хаоса в компании** из-за отсутствия строгости со стороны руководителя.
* **Возможные сложности с подбором кадров**. Не каждый готов проявлять самостоятельность, инициативность, брать на себя ответственность за результат.
* **Нарушение психологического контракта**. Это неформальное соглашение между работником и организацией, включающее взаимные ожидания. Нарушение психологического контракта часто приводит к снижению доверия и вовлечённости.
* **Сложности с измерением результативности** социально-психологических методов управления. Это связано с их нематериальной природой.
* **Необходимость регулярного пересмотра и адаптации используемых методов**. Нужно учитывать изменения во внешней среде, составе коллектива и стратегических приоритетах организации.

Для успешного применения социально-психологических методов необходим высокий уровень эмоционального интеллекта и аутентичности руководителей. Также важно, чтобы во взаимоотношениях руководства и сотрудников была открытость и доверие, а также предоставлялась постоянная и достоверная информация о ситуации в организации.