

# СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД: КЛАСИФІКАЦІЯ І ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

**Широн Ю. О.**

*Інститут економіки і менеджменту*

*Національного університету «Львівська політехніка», Львів (Україна)*

e-mail: Yuliia.O.Shyron@lpnu.ua

В умовах воєнного стану під впливом стресу особливо вразливий психічний стан людей, зокрема працівників організацій. Тривале перебування у психоемоційному напруженні негативно позначається на психологічному здоров'ї працівників, що супроводжується зміною поведінки, низьким рівнем сприйняття інформації, агресивним ставленням до оточуючих, зниженням продуктивності їх діяльності та погіршенням стосунків у трудових колективах.

Саме тому розвиток соціально-психологічних методів менеджменту є важливим елементом відновлення соціально-економічної системи України у повоєнний час. З цією метою важливо звернутися до наявних класифікацій соціально-психологічних методів менеджменту.

Серед численних класифікацій соціально-психологічних методів поширеним є поділ на соціальні та психологічні залежно від сфери їх використання [2; 3; 4; 6; 7]. Багато авторів визначають соціальні методи як групові, що застосовуються для управління колективом і відносинами між працівниками, тоді як психологічні методи спрямовані на індивідуальний вплив на кожного працівника. Наприклад, О. В. Крушельницька [2, с. 215] стверджує, що психологічні методи використовуються для впливу на особистість, а соціологічні – для роботи з групами. Ю. Пирогова [4] підтримує цю думку, зазначаючи, що соціально-психологічні методи можна поділити на соціальні (для управління відносинами в колективі) та психологічні (для регуляції поведінки окремих працівників). Г. Харченко [7, с. 179–180] характеризує соціальні методи менеджменту як такі, що базуються на взаємодії людей у колективі, тоді як психологічні методи є неекономічними способами впливу на окремих працівників. Деякі дослідники розрізняють соціально-психологічні методи за масштабом та способом дії на соціальні (для групових взаємодій) та психологічні (для впливу на індивідуума) [3].

Р. В. Кисляков та В. Д. Грибов [10] виділяють два основні напрями впливу на поведінку працівників і підвищення їх трудової активності: 1) формування сприятливої морально-психологічної атмосфери в колективі, розвиток позитивних міжособистісних відносин між керівником і підлеглими, надання підтримки; 2) розкриття та вдосконалення особистих здібностей працівників для максимальної самореалізації в трудовій діяльності.

На основі аналізу літературних джерел, визначено, що багато авторів [1, с. 87–89; 2, с. 215; 3; 4; 5; 6; 7, с. 180–181; 8, с. 58] описують соціально-психологічні

методи менеджменту як вплив на працівників як особистостей і на колектив загалом. Отже, вони розглядають ці методи як інструменти індивідуального та групового впливу, без поділу на зазначені категорії.

У табл. 1 наведено поділ наявних класифікацій соціально-психологічних методів менеджменту за напрямом впливу, відповідно на індивідуальні та групові.

Таблиця 1. Ознаки класифікації соціально-психологічних методів менеджменту

Автор	Класифікаційна ознака	Методи	
		Індивідуальні	Групові
Г. Харченко [7]; О. А. Харун [6] та ін.	за сферою використання	психологічні	соціальні
Л. І. Нечаюк і Н. О. Телеш [3]	за методами соціального впливу	управління індивідуально-особистою поведінкою (навчання, особистого прикладу, орієнтуючих умов)	управління окремими груповими явищами і процесами (підвищення соціальної активності; соціальне регулювання; управління нормативною та ролевою поведінкою; пропаганда та агітація; особистий приклад; орієнтуючі умови)
О. А. Харун [6, с. 123]	за характером змін у системі управління	коучинг; аутсорсинг; використання гнучкого графіка роботи персоналу; дистанційного навчання E-learning	
І. І. Свидрук [9, с. 116–117]	за функціональною складовою	психологічний відбір (психологічне тестування, психологічне оцінювання, психологічна діагностика); психологічна адаптація (первинна адаптація; вторинна адаптація; психологічне пізнання; управління стресами); психологічне планування (кар'єрограми; соціограми, професіограми); професійне навчання із застосуванням психологічних методів; психологічне консультування; психологічне переконання	

Застосування методів соціально-психологічного управління підприємством в повоєнний період доцільно здійснювати на засадах холістичного підходу [10], що дає змогу цілісно підійти до формування системи соціально-психологічного управління.

Отже, кожна з наявних класифікацій впорядковує соціально-психологічні методи за відповідними напрямками, проте поділ за напрямом впливу, відповідно на індивідуальні та групові, дасть змогу полегшити їх вибір під час формування та розвитку системи соціально-психологічного управління у повоєнний період.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Баєва О. В., Новальська Н. І., Зглатат-Лозинська Л. О. Менеджмент і адміністрування: в 2 ч. *Менеджмент*: навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім “Персонал”», 2017. 326 с.
2. Крушельницька О. В. *Управління персоналом*: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
3. Нечаюк Л. І., Телеш Н. О. *Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент*: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2003. 348 с.
4. Пирогова Ю. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами в системі публічної служби України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 3(42). С. 152–159.

5. Снігур Х. А. Холістична модель управління персоналом. *Економіка та держава*. 2016. Вип. 12. С. 47–50. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2016\\_12\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2016_12_12)
6. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10, ч. 2. С. 121–125.
7. Харченко Г., Боровий Ю. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: *Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства*. 2013. Вип. 53(1026). С. 178–181.
8. Хачатурян В. Ю., Петренко М. М. Економічні методи управління персоналом організації. *Наука – виробництву*: зб. тез доп. Л наук. конф. студ. і магістрантів. 2016. С. 58–59.
9. Швець Г. О. Методи управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу на підприємстві. Матеріали міжнародної конференції «*Університетська наука – 2019*». 2019. С. 116–117.
10. Широн Ю. О. Соціально-психологічне управління підприємством: дис. ... д-ра філософії: 073 Менеджмент. Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2024. 174 с.
11. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту: навч. посіб. з дисципліни. Мелітополь: Вид. буд. Мелітоп. міськ. друк. 2015. 479 с.