

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ ТА МОРАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ

Т. М. Зеленська, ст. гр. МЕ-12³⁴

Кіровоградський національний технічний університет

У практиці керівництва менеджера широко використовуються різні методи соціального впливу та моральне стимулювання. Іноді їх називають методами духовного стимулювання.

Сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності в соціальному середовищі. Воно має інформаційну природу, будучи інформаційним процесом, у якому джерелом інформації про заслуги працівників виступає суб'єкт керування; приймачем – об'єкт стимулювання, працівник і колектив, каналом зв'язку – засоби передачі інформації. Тому, чим точніше передається така інформація, тим краще система виконує свою функцію.

Моральні стимули пов'язані з потребами людини у визнанні й повазі, моральному схваленні. Ці стимули проявляються в таких формах, як усна й письмова подяка, різні нагородження, присвоєння відмітних звань і т.п.

Науково–пошукові стимули пов'язані з аналізом та удосконаленням організації та управління, створенням нових організаційних структур, покращанням процесу керівництва в організації. Основним джерелом формування науково-пошукових стимулів є підвищення кваліфікації працівників, вивчення теорії та кращого досвіду управління трудовим колективом. Цей стимул спонукає до пошуку нових рішень та інноваційної діяльності. Вдале завершення процесу пошуку нових форм і методів роботи викликає почуття глибокого задоволення.

Послідовно ставлячи перед працівниками більш складні управлінські та технологічні завдання, менеджер поступово залучає їх до творчого процесу праці, розвиває потребу до досліджень та самостійного вирішення проблем. У працівників виникає внутрішня потреба для роздумів, аналізу, розроблення пропозиції для більш досконалої організації управління.

Почуття внутрішнього задоволення від творчого пошуку, повага колективу, результативність своєї праці від інноваційної діяльності дають могутній внутрішній імпульс, спонукаючи до подальшої організаційної творчості. Тут позитивні емоції одержують стійку психологічну направленість та зацікавленість до роботи. Так складається творча особистість працівника.

Естетичний стимул працівника виникає в процесі формування оригінального рішення, вдалого варіанту його виконання на рівні мистецтва та високої професійної майстерності.

Стимули конкурентоспроможності спонукають працівника до професійної майстерності та підвищення кваліфікації, бути кращим і зразковим у колективі організації. Цьому сприяють конкурси та огляди кращих працівників за професіями. Бути кращим серед інших – це природна потреба будь-якої людини.

Особливе місце у структурі духовних стимулів займають моральні стимули. Вони засновані на розумінні працівником необхідності своєї праці як справи честі, совісті і громадянства.

У діяльності менеджера моральні якості проявляються у різних формах:

- вірності обов'язку та принципам моралі;
- готовності нести відповідальність;
- прагненні заслужити особистий авторитет та довіру;
- моральної стійкості;

³⁴ Науковий керівник – О.В. Кириченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету
251

- вміння не йти проти совісті;
- будувати свої відносини на основі справедливості;
- щирості та доброзичливості.

Використання форм морального стимулювання передбачає встановлення диференційного зв'язку між результатами роботи та формою морального заохочення. Формами морального стимулювання підлеглих є:

1. Проведення бесід з підлеглими з метою посилення уваги до роботи, що виконується.
2. Уважне ставлення до пропозицій підлеглих, які спрямовані на покращання загальної справи. Підтримка ініціативи та активності.
3. Особиста неформальна похвала працівника:
 - цінне заохочення;
 - моральна підтримка;
 - поздоровлення з видатними датами та ін.
4. Особиста прилюдна похвала діяльності працівника у присутності колег на нарадах, зборах, конференціях.
5. Розкриття перспективи розвитку організації та у зв'язку з цим – перспектив службової кар'єри.
6. Офіційне доручення підлеглому тимчасово вирішувати окремі питання від свого імені.
7. Передавання частини повноважень підлеглому для розвитку ініціативи у роботі.
8. Доручення працівникові брати участь у роботі за межами даної організації у різних комісіях, робочих групах, нарадах, конференціях.
9. Доручення виступити з доповіддю на зборах, нарадах, конференціях.
10. Доручення виконувати окремі відповідальні завдання.
11. Доручення почесних завдань у складі закордонних відряджень у складі делегації.
12. Висування у резерв на вищу посаду.
13. Винесення морального заохочення:
 - подяки;
 - вручення грамоти;
 - надання почесних звань;
 - нагородження урядовими медалями та орденами.

Менеджер повинен уміти володіти технікою заохочення. Похвала повинна відповідати досягнутому успіхам працівника.

Важливе місце серед методів керівництва займає критика та самокритика. У роботі менеджера вони розглядаються як стимулюючий вплив на підлеглих.

Критичне зауваження на недоліки та помилки повинні сприяти пошуку шляхів для їх усунення. Менеджер повинен сам створювати умови для правильного використання методів критики та самокритики. Критика і самокритика корисні тоді, коли вони здійснюються організовано і направлені на досягнення цільових показників організації. Критику слід проводити і розвивати так, щоб спонукати підлеглих висловлювати конструктивні пропозиції направлені на покращання роботи. Критикується не працівник, а робота, яка виконується з порушенням встановлених норм і правил.

Моральне стимулювання передбачає також дію антистимулів: покарань, осуджень та ін. Дієвість таких заходів і потреба у них повинні бути уважно продумані. Теорія управління вчить, що здійснювати керівництво треба на поєднанні довіри з високою вимогливістю. Але часто здійснені заходи осудження виховують "імунітет" до них, і, більше того, нерідко сприймаються як норми.

Осудження проступку можуть принести деякий ефект, але всепрощення породжує безвідповідальність.

Повага до підлеглого – це надійний шлях завойовувати авторитет, без якого нормальний процес керівництва стає неможливим.

Якщо провина підлеглого незначна, краще обмежитись критикою один на один. Спочатку критичної бесіди треба чітко і конкретно сформулювати предмет критики, сутність звинувачення, а після цього надати тому, хто критикується можливість викласти обставини та причини, які викликали явище, що стало предметом критики. При цьому менеджеру треба розуміти, що начальницький "розніс" без спроби вислухати пояснення підриває авторитет і сприяє створенню поганої репутації.

Велике значення має справедливість критики. Це значить, що, як правило, два працівника за одну провину повинні одержувати однакові зауваження. Іноді самокритику треба заохочувати і цим упередити необхідність критики керівника.

Корисна також критика з боку колег підлеглого, це дуже ефективний прийом, але не бажано, щоб критичні зауваження колег були після зауваження менеджера, створюючи ситуацію "соліста і хору". Буде вірніше, якщо менеджер додати критику "зі сторони". Треба привчити підлеглих до того, щоб вони не прагнули "на людях" підтримувати критику менеджера у чиюсь адресу, а навпаки робили це наодинці з тим, хто критикується. Така критика суттєво посилить свою дієвість.

Не всі помилки повинні бути предметом критики. Є помилки випадкові, є незалежні від працівника, є неминучі у ситуації яка склалася, є помилки, частка провини в яких належить і самому менеджеру.

Помилки – це не тільки провал у роботі. На помилках працівник також вчиться, як і на успіхах. Критика помилок повинна бути чітко підкорена двом завданням:

- виправити конкретні помилки;
- головне, виховати на цих помилках підлеглого.

Критика та осудження, як і інші методи морального, духовного впливу, повинні бути не самоціллю, а тільки інструментом, способом керівництва і сприяти реалізації його цілей.

Список літератури

1. Абрамов В.М., Колот А.М., Данюк В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса, 1995.
2. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно–практич. пособие. Изд. 3–е перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес–школа «Интел–Синтез», 1998.

УДК 331.104

ОСОБЛИВОСТІ МЕТОДІВ ПЕРЕКОНАННЯ

Ю. В. Соколенко, *ст. гр. МЕ-12³⁵*
Кіровоградський національний технічний університет

Вплив на свідомість – це вплив на розум і почуття людини з метою формування позитивних якостей і подолання негативних. Основним його засобом є слово, яке має благодійно впливати на розвиток особистості. Проте слово не повинно бути жорстоким, грубим, холодним. На думку В. Сухомлинського, «слово – найтонший дотик до серця: він може стати і ніжною запашною квіткою, і живою водою, що повертає віру в добро, і гострим ножем, і розжареним залізом, і брудом. Для менеджера особливо актуальними є проблеми мистецтва переконання не тільки у процесі розпорядчої діяльності, але і в тих випадках, коли він взаємодіє з іншими керівниками як з рівними за рангом, так і з вищими. Тут виникає завдання відстоювати власні позиції або спростовувати доводи опонента. І тоді, коли повноваження менеджера вже не діють, повинно використовуватись уміння переконувати інших

³⁵ Науковий керівник – О.В. Кириченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету
253