

Рубцова А.В.

Алтайский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Научный руководитель – Т.Н. Самсонова, доц.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Эффективность работы администрации во многом определяется социально-психологическим климатом, сложившимся в администрации муниципального образования. Эффективная работа специалистов не возможна, если она не регулируется теми принципами организации управленческой деятельности, в соответствии с которыми разрабатываются и применяются социально-психологические методы управления.

Цель исследования - изучить особенности применения социально-психологических методов управления в администрации муниципального образования и разработать предложения по их совершенствованию.

Проверено, что успех деятельности любой организации на 85% зависит от желания людей трудиться, а также характера их взаимоотношений и умения общаться. Во многом это обусловлено стилем управления, профессиональными знаниями и умениями руководителей и специалистов.

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, учета интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом. Недостаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что снижает производительность труда. Социально-психологические методы выражаются в создании коллектива, воспитания в нем благоприятной атмосферы, планировании социального развития, в постоянном совершенствовании стиля руководства.

Социально-психологические методы управления являются «методами убеждения» и составляют научный инструментарий в работе с служащими, они предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения служащих и позволяют обоснованно принимать кадровые решения.

1. Анкетирование является важной процедурой оценки и отбора претендентов.

2. Интервью-собеседование не является идеальным методом личностной оценки претендента, поэтому оно дополняется другими методами. Основной целью собеседования является получение ответа на вопрос, заинтересован ли кандидат в вакантной должности и способен ли он ее качественно выполнять

3. Социометрический метод незаменим при анализе деловых и дружеских взаимосвязей в коллективе, когда на основе анкетирования сотрудников

строится матрица предпочтительных контактов между людьми, которая также показывает и неформальных лидеров в коллективе.

4. Метод наблюдения позволяет выявить качества сотрудников, которые подчас обнаруживаются лишь в неформальной обстановке или крайних жизненных ситуациях.

Оценка уровня квалификации и знаний муниципальных служащих в администрации муниципального образования осуществляется посредством проведения аттестации. Основная задача аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний служащего, а также умения применять их при выполнении трудовой функции. Обсуждение профессиональных и личностных качеств служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности должно проходить объективно и доброжелательно. Отсутствие справедливой оценки профессиональной деятельности муниципального служащего создает нервную обстановку в коллективе и порождает конфликты.

Справедливость и гласность в определении кандидатур на награждение почетной грамотой, благодарностью, ценным подарком служащих администрации муниципального образования являются важными составляющими в формировании благоприятного социально-психологического климата.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам муниципальному служащему (работнику) по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между муниципальным служащим (работником) и администрацией муниципального образования. Неаргументированный отказ в предоставлении такого отпуска может стать психологической травмой для муниципального служащего.

Заработная плата должна соответствовать интенсивности выполняемой работы служащих, это положительно влияет на эффективность работы служащих и их социально-психологический настрой.

Глава администрации муниципального образования, руководители органов администрации муниципального образования используют распространенный метод - собеседование при деловых переговорах, приеме на работу, воспитательных мероприятиях, когда в неформальной беседе решаются небольшие кадровые задачи.

Для совершенствования социально-психологических методов управления в администрации муниципального образования предлагаем следующее:

Эффективная организация труда и рабочего места служащего администрации.

Социально-психологические методы управления тесно переплетаются с экономическими методами, так как заработная плата в некоторых отделах администрации муниципального образования не соответствует интенсивности выполняемой работы. Повышение заработной платы явно улучшило социально-психологический настрой и повлияло на эффективность работы служащих администрации.

В целях коррекции и восстановления функционального состояния организма муниципального служащего, его психических, физических и энергетических ресурсов необходимо создание комнаты психологической разгрузки. Сегодня для сотрудников многих организаций местом отдыха в середине рабочего дня чаще всего становятся корпоративные места приема пищи (столовые на предприятии, офисные кухни, кафе), чего нет во многих администрациях муниципальных образований, что негативно сказывается на настроении и результативном использовании времени перерыва. Кроме того, для сотрудников администрации можно оборудовать внутренний дворик для комфорта, где бы они отдыхали в теплое время года. Ведь в течение дня иногда просто необходимо побывать на свежем воздухе, отвлечься от работы, от посетителей, пообщаться с коллегами в неформальной обстановке. Основные задачи, которые могут быть решены путем применения психологической разгрузки:

1. Снижение явлений монотонии, утомления, экстренная активация нервно-психических функций организма перед ответственными этапами работы.

2. Ускоренное восстановление функционального состояния организма после значительных нагрузок.

3. Купирование (устранение) чрезмерно выраженных нервно-эмоциональных реакций, обусловленных условиями профессиональной деятельности или индивидуально-психологическими особенностями организма.

4. Купирование развития острых стрессовых реакций и препятствие их переходу в хронические формы.

Глава администрации муниципального образования должен обеспечить благоприятную среду, в которой реализовывались бы творческие возможности работников, развивались их способности. В итоге люди должны получать удовольствие от выполняемой работы и общественного признания своих достижений.

Успешная работа администрации муниципального образования и органов администрации муниципального образования – залог повышения качества и уровня жизни населения, залог позитивного отношения людей к власти в целом. Поэтому необходимо повышать эффективность работы администрации муниципального образования, улучшать рабочие места муниципальных служащих, оборудовать места приема и нахождения граждан в администрации.