

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им.А.Р.БЕРУНИ



Факультет «Управление в отраслях промышленности»

Кафедра «Экономика и маркетинг»

Бурханов А.

Регулирования общественных отношений в макроэкономической политике

для получения степени бакалавра

Рецензенты: д.э.н., проф. М.Л. Турсунходжаев

Ташкент-2012

Введение

Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. В данном контексте, т.е. в отношении управления, можно дать такое определение:

Регулирования — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить точно, что же побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека в труде дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать прагматические модели мотивации сотрудника на рабочем месте. Одним из первых бихевиористов, из работ которого руководители узнали о сложности человеческих потребностей и их влияния на мотивацию. Создавая свою теорию мотивации, Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, но полагал также, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий»

«Регулирования общественных отношений в макроэкономическом политика» является базовой дисциплиной, изучаемой студентами в рамках специальности «Менеджмент». Эта дисциплина имеет методологическое значение для всех отраслей экономики и вследствие этого является фундаментальной. Она призвана заложить основы экономического мышления и мировоззрения, вооружить студента категориальным аппаратом экономической политики, способствовать изучению современных концепций экономической политики государства. Реализация указанных целей привела к закреплению в государственном образовательном стандарте высшего и среднего специального образования по специальности «Менеджмент» в качестве обязательного требования не только теоретического изучения дисциплины, но и выполнения в ее рамках работы.

Данная работа по макроэкономической политике помогает всем углубить и закрепить теоретические знания, приобрести навыки самостоятельного научного исследования, анализа и обобщения экономической литературы, литературного оформления результатов такого труда, что в целом способствует общенаучной и профессиональной подготовке менеджера.

Работа должна представлять собой законченное теоретическое исследование на одну из актуальных тем в области макроэкономической политики, в которой автор демонстрирует уровень освоения научного и практического материала, умение делать теоретические обобщения и практические выводы, обосновывать предложения и рекомендации по совершенствованию процесса экономического регулирования общественных отношений в изученной области. В работе есть освещение максимум специальной литературы, анализ действующей экономической политики государства по избранной теме. Работа должна носить творческий характер, отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала, отражать умение студента осуществлять поиск и использовать необходимый теоретический и практический материал, обрабатывать и систематизировать его, правильно оформлять работу.

В соответствии с этим настоящая работа призвана оказать помощь студенту не только в выполнении решений работы по макроэкономической политике, но и сформировать навыки исследования, которые в дальнейшем станут необходимыми при работ по отраслевым экономическим дисциплинам, а также в дальнейшей профессиональной деятельности менеджера.

1. Общие положения

Выполнение работы по макроэкономической политике – один из важнейших и неотъемлемых компонентов изучения:

во-первых, является важным этапом в изучении теории и приобретении навыков самостоятельной творческой работы;

во-вторых, позволяет судить о том, насколько студент усвоил теоретический курс и каковы возможности применения и обобщения им полученных знаний по избранной теме;

в-третьих, является научным исследованием студента и может стать частью выпускной квалификационной работы, а также может быть рекомендована как доклад на научно-практическую студенческую конференцию.

Цель работы – привить навыки поиска, подбора и систематизации литературы, умение ее анализировать, делать обобщения и выводы, излагать содержание вопросов литературным языком с использованием научной (экономической) терминологии, расширить, систематизировать и закрепить теоретические знания, научить творческому их применению, помочь студентам овладеть элементами научно-исследовательской работы.

Работа базируется на теоретических и методических положениях науки, содержать элементы новизны. В ней должна быть проведена хотя бы одна, пусть самая простая, но самостоятельная идея, а также предложения автора по более эффективному решению данного вопроса по сравнению с существующим положением.

Возможен также инициативный выбор темы, но при этом необходимо проконсультироваться о правильной ее формулировке, актуальности, практической значимости и наличии по данной проблеме литературы. При выборе темы следует учитывать научный и практический интерес, вызванный работой студента в научных студенческих кружках, опытом практической работы, докладами на семинарских занятиях, работами по смежным предметам.

- хорошее знание основных источников экономической мысли, учебной и специальной литературы;

- системность, стройность изложения и логическая завершенность работы.

Любое исследование предполагает раскрытие его методологической основы, то есть указание на методы, использованные в работе и ставшие ее основой.

В связи с этим необходимо отметить, что методология теории экономики и экономической политики включает в себя три блока методов: общенаучные, частнонаучные и специально-научные методы исследования. Общенаучные методы используются наукой в целом и делятся на эмпирические (наблюдение, сравнение, эксперимент и т.п.) и теоретические (анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, моделирование, системно-структурный анализ и т.д.). Частнонаучные методы исследования представляют собой приемы, разработанные в рамках какой-либо другой науки, но применяемые к исследованию макроэкономической действительности. Это может быть статистический, математический, кибернетический, синергетический и другие. Специально-научные методы познания – это методы, вырабатываемые и используемые только экономической наукой: экономико-статистический метод, корреляционно-регрессионный анализ, метод сравнений, методы научного познания, системный подход и другие. При написании курсовой работы студент может использовать различные методы.

Следующим этапом написания введения работы является определение ее теоретической, нормативной и практической (эмпирической) основы. Теоретическую основу работы составляют использованные в процессе написания ее основной части монографии, учебники и учебные пособия, статьи в различного рода сборниках, журналах, газетах, а также диссертации и авторефераты диссертаций. От библиографического списка курсовой работы ее теоретическая основа отличается тем, что здесь указываются фамилии тех авторов, труды которых легли в основу курсовой работы, стали главной отправной точкой при ее написании, составили всю методологию исследования. Нормативная основа работы включает в себя указание на основные нормативные правовые акты, которые были использованы при написании

курсовой работы. Желательно, чтобы это были не только акты, принятые и действующие на республиканском уровне, но и акты регионального и местного значения.

Экономические методы управления персоналом

Экономические методы управления представляют собой совокупность способов воздействия на экономические интересы объекта управления, основанных на сознательном использовании требований экономических законов. Они делятся на три группы:

1. Интересы всего общества (Государственные интересы).
2. Интересы конкретного предприятия или общественной организации.
3. Интересы личности.

К первой группе относятся налоговые системы и кредитно-финансовые механизмы страны и региона, т.е. экономические факторы внешней среды предприятия. В условиях рыночной экономики во благо общества-государства предусмотрены использование этого метода направлены на:

- Расширение свободы хозяйствования предприятий;
- дачу налоговых льгот, материального стимулирования по коечным результатам хозяйств;
- повышение роли и дисциплины в выполнении договорных обязательств между субъектами рынка;
- совершенствование финансово-кредитных отношений;
- широкое применение рыночных механизмов, как цена, прибыль, налог, рентабельность, и др.

В результате этого рынок управляет деятельностью предприятий и фирм, а государство исходя из собственных законов управляет макроэкономикой. Что

конечном счете уменьшает вмешательства государства в деятельность предприятий и рынка.

Экономические методы – способ осуществления управляющих воздействий на персонал на основе использования экономических законов и категорий.

В советский период предметом регулирования экономическими методами считалось централизованное планирование, хозяйственный расчёт, заработная плата, т. е. имело место узкое толкование роли и места экономических методов, что ограничивало диапазон принимаемых решений и рычагов регулирования на уровне предприятия. Экономические методы должны базироваться на товарно-денежных отношениях рыночной экономики, что вызывает необходимость нового теоретического обоснования роли экономических методов.

Классификация экономических методов управления:

Плановое ведение хозяйства: 1) свободное предпринимательство; 2) план экономического развития; 3) портфель заказов; 4) критерий эффективности; 5) конечные результаты.

Плановое ведение хозяйства – главный закон функционирования любого предприятия (организации), которое имеет чётко разработанные цели и стратегию их достижения. В рыночной экономике проявление экономических методов имеет иной характер, чем в административной экономике. Так, вместо централизованного планирования утверждается, что предприятие – свободный товаропроизводитель, который выступает на рынке равным партнёром других предприятий в общественной кооперации труда. План экономического развития – основная форма обеспечения баланса между рыночным спросом на товар, необходимыми ресурсами и производством продукции и услуг. Госзаказ трансформируется в портфель заказов предприятия с учётом спроса и предложения, в котором госзаказ уже не имеет доминирующего значения. Для достижения поставленных целей необходимо чётко определить критерии эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности

показателей, установленных в плане экономического развития. Таким образом, роль экономических методов заключается в увязке перечисленных категорий и мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.

Хозяйственный расчёт: 1) самостоятельность; 2) самокупаемость; 3) самофинансирование; 4) экономические нормативы; 5) фонды стимулирования.

Хозяйственный расчёт – метод ведения хозяйства, основанный на соизмерении затрат предприятия на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности (объём продаж, выручка) полном возмещении расходов на производство за счёт полученных доходов, обеспечении рентабельности производства, экономном расходовании ресурсов и материальной заинтересованности работников в результатах труда. Он позволяет сочетать интересы предприятия с интересами подразделений и отдельных работников.

Хозрасчёт основан на самостоятельности, когда предприятия (организации) являются юридическими лицами и выступают на рынке свободными производителями продукции (работ, услуг). самокупаемость предприятия определяется отсутствием бюджетного финансирования дотационности в покрытии убытков, т. е. оно полностью окупает свои затраты за счёт доходов и в случае длительной убыточности объявляется банкротством.

Самофинансирование – главный принцип расширенного воспроизводства и развития предприятия за счёт собственной прибыли.

Оплата труда: 1) должностной оклад для служащих; 2) тарифная ставка для рабочих; 3) дополнительная зарплата; 4) вознаграждение; 5) премия.

Оплата труда – основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы; обеспечивает связь между результатами труда, его процессом, отражает количество и сложность труда работников различной квалификации. Устанавливая должностные оклады для служащих и тарифные ставки для рабочих, руководство предприятия определяет нормативную

стоимость рабочей силы с учётом средних затрат труда при его нормативной продолжительности.

Руководитель предприятия с помощью 5-ти перечисленных компонентов оплаты труда может регулировать материальную заинтересованность работников с экономически возможными расходами на производство по статье «заработная плата», применять различные системы оплаты труда – сдельную или повременную, формировать материальные и духовные потребности работников и обеспечить рост их жизненного уровня.

Рабочая сила: 1) рынок труда; 2) спрос (потребность); 3) наличие (численность); 4) стоимость рабочей силы; 5) уровень жизни.

Рабочая сила – главный элемент любого трудового процесса, обеспечивающий переработку предметов труда с помощью средств труда в конечный продукт. Это всегда главная ценность любого предприятия или организации.

Рынок труда – неотъемлемая часть рыночной экономики. Представляет собой совокупность экономических отношений, складывающихся в сфере обмена. Он является составной частью механизма формирования и изменения пропорций общественного воспроизводства, предопределяет распределение рабочей силы пропорционально структуре общественных потребностей и уровню материального воспроизводства, обеспечивает поддержание равновесия между спросом на труд и предложением рабочей силы, формирует резервы в сфере общения и позволяет увязать экономические интересы субъектов трудовых отношений.

Рыночное ценообразование: 1) стоимость; 2) цена; 3) себестоимость; 4) доход; 5) прибыль.

Рыночное ценообразование – регулятор товарно-денежных отношений и важный экономический инструмент в соизмерении расходов и доходов, цены и себестоимости продукции. Стоимость товара отражает общественно-необходимые затраты труда на производство и определяет отношение валовой

стоимости товаров, произведённый в государстве за год, к количеству товаров.

Цена – денежный эквивалент стоимости, формируется дважды: сначала путём калькуляции затрат (расчётная стоимость), а затем в результате рыночных отношений купли-продажи товара (продажная стоимость). Если цена завышена, то товар не продаётся, если занижена, то приносит убытки предприятию.

Ценные бумаги: 1) акции; 2) облигации; 3) векселя; 4) кредитные карты; 5) дивиденды.

Ценные бумаги – главный инструмент фондового рынка. Неденежный эквивалент имущественного права на собственность, реализация которого осуществляется путём их предъявления к оплате или продажи. Ценные бумаги – неотъемлемая часть фондового рынка. До реформы экономики они не играли значительной роли в условиях государственной монополии и социалистического производства. Руководитель предприятия может использовать механизм ценных бумаг для достижения экономических интересов, роста благосостояния сотрудников и формирования корпоративных отношений.

Налоговая система: 1) на фонд оплаты труда; 2) подоходный налог; 3) НДС; 4) налог на прибыль; 5) прочие.

Налоговая система – важный экономический механизм пополнения казны государства путём взимания налогов с предприятий и граждан. Она задаётся государством, существует вне предприятия, оказывает непосредственное воздействие на персонал, но всегда оставляет руководителю поле для манёвра даже в условиях фискальной системы налогообложения.

Формы собственности: 1) государственная (федеральная); 2) муниципальная; 3) частная; 4) общественная; 5) интеллектуальная.

Формы собственности – важная экономическая категория, определяющая характер взаимоотношений внутри предприятия.

Фазы воспроизводства: 1) производство; 2) обмен; 3) распределение; 4) потребление.

Фазы общественного воспроизводства составляют основу товарно-денежных отношений между людьми в процессе производства, обмена, распределения и потребления товаров.

Экономические методы выступают в качестве различных способов воздействия руководителей на персонал для достижения поставленных целей. При позитивном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и высокой прибыли. При неправильном использовании экономических законов, их игнорировании или пренебрежении ими можно ожидать низких или негативных результатов (убытки, затоваривание, неплатежи, забастовки, банкротство).

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Нельзя рассчитывать на автоматическое действие этих методов и трудно определить силу их воздействия на конечный результат. Экономические методы осуществляют материальное стимулирование коллективов и отдельных работников, они основаны на использовании экономического механизма. Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. д.).

Таблица 2.

Позитивное и негативное воздействие экономических методов управления.¹

Позитивное воздействие	Негативное воздействие
Плановое ведение хозяйства. Предприятие – свободный	Бесплановое ведение хозяйства.

¹ Егоршин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1997. С. 491.

<p>товаропроизводитель и действует на рынке на основе разработанной маркетинговой стратегии по перспективному плану.</p> <p>Разрабатывается план экономического развития на основе поставленных долгосрочных целей, производится матричный расчёт объёмов производства и потребления ресурсов на основе экономических нормативов.</p> <p>Портфель заказов формируется заблаговременно, служит базой разработки плана экономического развития, производится оптимизация портфеля заказов по времени и стоимости.</p> <p>Критерии эффективности работы предприятия чётко определены и ранжированы по важности (самый важный – прибыль; оптимизация планов ведётся исходя из отобранных критериев эффективности).</p> <p>Конечные результаты производства чётко определены (выручка, объём продаж, производительность, качество, себестоимость и т. п.). Они являются основой планирования, учёта и анализа, мотивации и стимулирования труда,</p>	<p>Предприятие не является свободным товаропроизводителем, не имеет собственной маркетинговой стратегии, перспективный план отсутствует.</p> <p>План экономического развития не разрабатывается, увязка объёмов производства и потребных ресурсов не производится, экономические нормативы отсутствуют.</p> <p>Портфель заказов формируется стихийно, не служит базой экономического планирования, оптимизация плана по экономическим критериям не производится.</p> <p>Критерии эффективности предприятия чётко не определены. Прибыль не является главным критерием.</p> <p>Оптимизация и оценка эффективности работы по критериям не ведутся.</p> <p>Конечные результаты производства чётко не</p>
---	---

<p>стабильны во –все времена и по уровням управления, о них знают рядовые сотрудники.</p>	<p>определены или размыты. Они не являются основой планирования, учёта или анализа, мотивации и стимулирования труда, часто меняются во времени и по уровням управления, не доведены до рядовых сотрудников.</p>
<p>Развитие хозяйственного расчёта. Децентрализованное планирование. Нормативный метод взаиморасчётов подразделений. Долевое участие подразделений в прибыли. Открытие лицевых счетов подразделений. Утверждение положения о внутрихозяйственном хозрасчёте.</p>	<p>Ликвидация хозяйственного расчёта. Централизованное планирование. Общезаводская система учёта расходов на производство. Долевое участие подразделений в прибыли. Отсутствие участия подразделений в прибыли. Ликвидация лицевых счетов подразделений. Отмена положения о внутрихозяйственном хозрасчёте.</p>
<p>Рост заработной платы. Индексация заработной платы с учётом инфляции и увеличения объёмов</p>	<p>«Замораживание» заработной платы. Фиксированная зарплата на</p>

<p>производства.</p> <p>Развитие форм дополнительной заработной платы с учётом условий труда и квалификации.</p> <p>Распределение вознаграждения за конечный результат по КТУ (КТВ) непосредственно в подразделениях.</p> <p>Наличие чёткого положения об оплате труда персонала.</p>	<p>минимальном уровне в отрасли.</p> <p>Выплата дополнительной заработной платы по минимуму в пределах КЗоТ.</p> <p>Централизованное распределение вознаграждений дирекцией предприятия.</p> <p>Отсутствие чёткого положения об оплате труда персонала.</p>
<p>Развитие системы премирования из прибыли.</p> <p>Премирование персонала из прибыли в виде процента к должностному окладу (тарифной ставке) или по КТУ.</p> <p>Распределение премии из прибыли по конечным результатам деятельности подразделений и внутри самого коллектива.</p> <p>Развитие выплат материальной помощи из прибыли с учётом личности работника и различных ситуаций.</p> <p>Наличие чёткого положения о премировании.</p>	<p>4. Ликвидация системы премирования из прибыли.</p> <p>Эпизодическое премирование персонала из фонда оплаты труда без привязки к прибыли.</p> <p>Централизованное распределение премии пропорционально должностным окладам.</p> <p>Прекращение выплат материальной помощи или её оказание только в чрезвычайных обстоятельствах.</p> <p>Отсутствие (отмена) положения о премировании.</p>

<p>Поощрение роста материальных потребностей.</p> <p>Предоставление работникам беспроцентных ссуд на приобретение товаров длительного пользования.</p> <p>Обеспечение работников бесплатным или частично оплаченным жильём (общежитием).</p> <p>Предоставление работникам бесплатной или минимально оплачиваемой социальной инфраструктуры (детские учреждения, оздоровительный комплекс, профилакторий, автостоянки и т. п.).</p>	<p>Игнорирование роста материальных потребностей.</p> <p>Отсутствие ссуд или их предоставление под банковский процент.</p> <p>Отсутствие обеспечения жильём или продажа его по рыночным ценам.</p> <p>Ликвидация или отсутствие бесплатной социальной инфраструктуры для работников предприятия.</p>
<p>Развитие социального и медицинского обеспечения.</p> <p>Создание негосударственного пенсионного фонда или дополнительная выплата пенсии за счёт предприятия.</p> <p>Страхование работников за счёт предприятия.</p> <p>Обеспечение работников бесплатной или частично оплаченной фирменной одеждой и обувью, питанием, транспортом.</p>	<p>б. Игнорирование социального и медицинского обеспечения.</p> <p>Использование только государственного пенсионного обеспечения.</p> <p>Ликвидация или отсутствие страхования работников за счёт предприятия.</p> <p>Ликвидация или отсутствие обеспечения фирменной одеждой, питанием и транспортом.</p>

Социально-психологические методы управления персоналом

Социально-психологические методы управления направлены на управление социально-психологическими процессами в коллективе для достижения поставленной цели при условии соблюдения законодательства и требований нормативных актов.

Объектами управления социально-психологическими процессами являются: Личностные характеристики работников, а также их психические и психофизиологические особенности; Способы организации труда и рабочих мест; Система подбора, расстановки, подготовки и переподготовки кадров; Информационное обеспечение и его использование; система стимулирования работников; Морально-психологический климат в коллективе; Социально-бытовые условия работников; Инфраструктура региона.

Основной целью социально-психологических методов управления является создание в обществе здорового социально-психологического климата, и базируется на достижений «Социологического управления» , «Психологии управления».

Социально-психологические методы управления призваны на: установку и развития норм социального бытия, оказания роста сознания коллектива, также поддержке хороших, лучших образцовых национальных традиций и обычаев; стимулирования инициативы людей, положительного отношения к труду, роста их профессионального и общеобразовательного уровня; строительству объектов социально-культурного назначения , удовлетворению культурных потребностей членов коллектива; поддержке взаимопомощи и требовательности в коллективе, изжития недисциплинированности.

Создание условий для роста эффективности и качества труда, чтобы каждый работник, специалист смог гордиться своей специальностью и ремеслом и т.д. и т.п.

Социально-психологический климат в трудовых коллективах измеряется числом возникших конфликтов. Конфликтная ситуация, это, когда руководитель, сотрудники и рабочие при решении конкретных вопросов управления не могут принимать одно-окончательное решение. Каждая из конфликтующих сторон стоит на своей принципиальной позиции, что отрицательно влияет на работу коллектива в целом.

Пути решения конфликта: Сблизить позиции – метод консенсуса; Снять предмет вопроса (временно) - метод уклонения; Удовлетворить одну из сторон – метод принуждения; Соглашение – метод сглаживания; Решить проблему- метод решения проблемы.

Социально-психологические методы – способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей психологии и социологии. Объект воздействия этих методов, – группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на 2 основные группы: социологические методы, направленные на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека); психологические, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

Такое разделение достаточно условно, т. к. в современном общественном производстве человек всегда действует не в изолированном мире. А в группе разных по психологии людей. Однако эффективное управление человеческими ресурсами, состоящими из совокупности высокоразвитых личностей, предполагает знание как социологических, так и психологических методов.

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Социальное планирование: 1) цели; 2) методы; 3) критерии; 4) нормативы; 5) результаты. Социальное планирование обеспечивает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и др.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов.

Социологические методы исследования: 1) анкетирование; 2) интервьюирование; 3) социометрия; 4) наблюдение; 5) собеседование.

Социологические методы исследования составляют научный инструментарий в работе с персоналом, они представляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала и позволяют обоснованно принимать кадровые решения.

Личностные качества: 1) деловые качества; 2) моральные качества; 3) достоинства; 4) недостатки. Личностные качества характеризуют внешний образ сотрудника, который достаточно стабильно проявляется в коллективе, и является неотъемлемой частью социологии личности. Личностные качества можно разделить на деловые (организационные), которые необходимы для выполнения конкретных функций и задач, и моральные (нравственные), отражающие проявления личной морали человека. В кадровой работе необходимо знать достоинства и недостатки сотрудников, исходя из которых им подбирается рабочее место, намечается служебная карьера и обеспечивается продвижение.

Мораль: 1) государственная; 2) общественная; 3) религиозная; 4) групповая; 5) личная.

Мораль – особая форма общественного сознания, регулирующего действия и поведение человека в обществе с помощью нравственных норм.

В настоящее время лучшие западные компании (“Sony”, “Nissan”, “Ford”, “IBM”, “Mitsubishi”) формирование корпоративной морали и культуры ставят в качестве первоочередной задачи.

Партнёрство: 1) деловое; 2) дружеское; 3) по увлечению; 4) семейное; 5) сексуальное.

Партнёрство – важный компонент любой социальной группы; заключается в налаживании разнообразных форм взаимоотношений, на базе которых организуется общение людей. В партнёрстве люди выступают как равноправные члены во взаимоотношениях между собой.

Соревнование: 1) принципы; 2) критерии; 3) методы; 4) методы; 5) формы; 6) организация.

Соревнование – специфическая форма общественных отношений; характеризуется стремлением людей к успеху, первенству, достижениям и самоутверждению.

Идея соревнования и лидерства была активно поддержана классиками марксизма-ленинизма и материализовалась в форме социалистического соревнования: стахановское движение, ударничество и новаторство, коммунистические субботники, движение за коммунистический труд. Западные, прежде всего, японские компании, тщательно изучив опыт социалистического соревнования, успешно применили его к национальному менталитету своих рабочих и корпоративному интересу фирмы в виде кружка качества, рабочих советов, теорий “Х” и “У” и других. Предполагается, что после выхода из кризиса российские предприятия вернутся к необходимости организации соревнования как важнейшего средства роста производительности труда.

Общение: 1) межличностное; 2) личностное; 3) вербальное; 4) невербальное.

Общение – специфическая форма взаимодействия людей на основе непрерывного обмена информацией. Межличностное общение возникает между различными людьми в формах руководитель – подчинённый – сотрудник – друг и др. более сложных формах общения нескольких людей. Личностное общение имеет место в простых формах взаимоотношений руководителя с подчинённым, сотрудников между собой, когда существуют 2 субъекта коммуникаций.

Вербальное или словесное, общение возникает в процессе устного или письменного обмена информацией. Невербальное общение имеет место, когда используются другие знаковые формы передачи информации, например, жесты, мимика, звуки, поза и т. д. Управленческое общение включает в себя 3 основных этапа: выдача распорядительной информации, получение обратной связи, выдача оценочной информации.

Переговоры: 1) структура; 2) техника; 3) методика; 4) технология (приёмы); 5) результаты.

Переговоры – специфическая форма человеческого общения, когда 2 или более стороны, имеющие различные цели и задачи, пытаются увязать между собой различные интересы на основе продуманной схемы разговора (диалога) и, как правило, избегают прямого конфликта.

Конфликты: 1) межличностные; 2) личностные; 3) ролевые; 4) деловые; 5) семейные.

Конфликт – форма столкновения противоборствующих сторон, имеющая свой сюжет, композицию, энергию, которые по ходу действия трансформируются в кульминацию и развязку и заканчиваются положительным или отрицательным решением проблемы.

Сигналами конфликта являются социальный кризис. Напряжение в группе.

Недоразумения из-за поступков, отклонений от норм, психологические и этические инциденты на работе и в быту, дискомфорт или интуитивное ощущение неловкости в компании или на работе.

Значение социологических методов управления позволяет руководителю коллектива объективно осуществлять социальное планирование, регулировать социально-психологический климат, обеспечивать эффективные коммуникации и поддерживать на хорошем уровне корпоративную культуру. Для этого целесообразно систематически (не реже раза в год) проводить социологические исследования в коллективе; особенно полезно знать мнение членов коллектива о руководителе

Психологические методы играют очень важную роль в работе с персоналом, т. к. направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главная их особенность – обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, чувствам, образам и поведению с тем, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач предприятия. Классификация элементов, регулируемых психологическими методами управления:

Психологическое планирование: 1) цели; 2) критерии; 3) методы; 4) нормативы; 5) результаты.

Психологическое планирование – новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива предприятия. Оно исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов.

Целесообразно, чтобы психологическое планирование и регулирование выполняла профессиональная психологическая служба предприятия, состоящая из социальных психологов.

Отрасли психологии: 1) психофизиология; 2) психоанализ; 3) психология труда; 4) психология управления; 5) психотерапия.

Отрасли психологии и знание их методов исследования позволяют сделать правильный анализ душевного состояния людей, построить их психологические портреты, разработать способы устранения психологического дискомфорта и формировать хороший климат коллектива.

Типы личности: 1) организаторский; 2) аналитический; 3) инженерный; 4) творческий; 5) интуитивный.

Типы личности характеризуют внутренний потенциал человека и его обратную направленность к выполнению определённых видов работ и сферам деятельности. В сфере управления типизация личностей играет важное значение в совместном анализе с мотивацией и поведением в социальной группе.

Темпераменты: 1) сангвинический; 2) флегматический; 3) холерический; 4) меланхолический.

Темперамент – очень важная психологическая характеристика личности для определения назначения и места каждого работника в коллективе, распределения управленческих задач и психологических приёмов работы с конкретным человеком.

Характер человека: 1) черты характера (экстраверт; интроверт); 2) отношения человека (к окружающей действительности; к другим людям; к себе; к работе).

Черты характера определяют направленность мира человека, уровень потребности в общении.

Направленность личности: 1) потребности; 2) интересы; 3) мотивы; 4) убеждения; 5) мировоззрение.

Направленность личности – важная психологическая характеристика человека и рассматривается с точки зрения потребностей, интересов, мотивов, убеждений и мировоззрений.

Интеллектуальные способности: 1) уровень интеллекта; 2) мышление; 3) сознание; 4) память; 5) логистика; 6) творчество.

Интеллектуальные способности характеризуют возможности понимания, мышления, сознания человека и важны для профессиональной ориентации, оценки людей, планирования карьеры и организации движения по служебной лестнице.

Методы познания: 1) анализ; 2) синтез; 3) индукция; 4) дедукция; 5) ощущения; 6) восприятие.

Методы познания – инструменты, с помощью которых человек изучает действительность, обрабатывает информацию и готовит проекты решений.

Психологические образы: 1) исторические; 2) художественные; 3) графические; 4) визуальные; 5) знаковые.

Психологические образы позволяют проводить обучение персонала на основе типовых образцов поведения исторических личностей, крупных руководителей и новаторов производства.

Способы психологического воздействия: 1) внушение; 2) убеждение; 3) подражание; 4) просьба; 5) похвала; 6) совет; 7) принуждение; 8) осуждение; 9) требование; 10) запрещение; 11) «плацебо»; 12) порицание; 13) комплимент; 14) метод Сократа; 15) намёк; 16) обманутое ожидание; 17) «взрыв».

Способы психологического воздействия относят к числу важнейших элементов психологических методов управления. Они концентрируют все необходимые и разрешённые законом приёмы воздействия на людей для координации в процессе совместной трудовой деятельности.

Поведение: 1) «ангельское»; 2) высокоморальное; 3) нормальное; 4) аморальное; 5) «дьявольское».

Поведение – совокупность взаимосвязанных реакций, осуществляемых человеком для приспособления к внешней среде.

Чувства и эмоции: 1) нравственные; 2) эстетические; 3) патриотические; 4) интеллектуальные; 5) умиротворение; 6) причастность; 7) переживания; 8) угрозы; 9) ужасы.

Чувства – особый вид эмоциональных переживаний, носящих отчётливо выраженный предметный характер и отличающихся сравнительной устойчивостью. Чувства связаны с представлением о конкретном или обобщённом объекте. Они отражают нравственные переживания человеком его реальных отношений с окружающей средой в виде эмоций.

Эмоции – конкретные переживания тех или иных событий в жизни человека. Зависящие от его склонностей, привычек и психологического состояния.

Стрессы: 1) внешняя среда; 2) обстоятельства; 3) болезни; 4) перегрузки; 5) расслабление.

Стрессы – это то давление в мире, которое приводит к состоянию эмоционального дискомфорта.

Социально-психологические методы – наиболее тонкий инструмент воздействия на социальные группы людей и личность человека. Искусство управления людьми заключается в дозировании и дифференцированном применении тех или иных приёмов из перечисленных выше.

Принципы демократизации, патернализма, человеческих отношений, соблюдения прав личности должны в современных условиях доминировать над чисто административными методами и авторитарным стилем руководства.

Нестабильность экономического состояния предприятия, финансовые трудности, несвоевременная выплата заработной платы, длительные простои, конечно, не способствуют поддержанию хорошего социально-психологического климата, т. к. руководитель значительно больше времени вынужден уделять не человеческому общению и функциям управления персоналом, а непосредственно производству, маркетингу, финансам, т. е. другим функциям.

Поэтому важно знать и прогнозировать воздействия социально-психологических методов управления на работу персонала.

Таблица 3.

Позитивное и негативное воздействие социально-психологических методов.²

Позитивный метод воздействия	Негативный метод воздействия
<p>Формирование морального кодекса (правил) взаимоотношений сотрудников.</p> <p>Разработка философии предприятия, регламентирующей внутрифирменные правила взаимоотношений.</p> <p>Чёткое следование философии предприятия на всех уровнях управления и во всех подразделениях.</p> <p>Обеспечения соответствия государственной и внутрифирменной кадровой политики.</p> <p>Развитие корпоративной культуры и партнерских взаимоотношений сотрудников.</p>	<p>Применение размытого морального кодекса, основанного на двойной морали.</p> <p>Отсутствие философии предприятия, ориентация только на формальные взаимоотношения сотрудников.</p> <p>Нарушение общественных и внутрифирменных норм в угоду личным интересам лидеров и руководителей.</p> <p>Доминирование внутрифирменной кадровой политики над государственной,</p>

² Егоршин А. П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1997. С. 515.

<p>Реализация принципов патернализма: сотрудники фирмы образуют одну большую семью.</p>	<p>религиозными нормами поведения и общественной моралью.</p> <p>Игнорирование корпоративной культуры и поддержка групповых интересов подразделений.</p> <p>Реализация принципов индивидуализма, личных интересов и поощрения только лучших членов коллектива.</p>
<p>Эффективные социальные методы воздействия.</p> <p>Постоянное поведение социологического анкетирования в коллективе о состоянии климата и роли руководителей.</p> <p>Проведение интервьюирования и личного наблюдения в коллективе, ориентация на демократический стиль руководства.</p> <p>Использование социальных экспериментов, предшествующих кардинальным изменениям в коллективе (перестройка структуры, оплаты труда, смене лидеров).</p> <p>Планирование социального развития коллектива на основе обеспечения</p>	<p>Неэффективные социальные методы воздействия.</p> <p>Игнорирование социологического анкетирования и поддержка неформальных методов сбора информации (слухи, сплетни и др.).</p> <p>Поддержка формальных правил взаимоотношений и создания барьеров в звене руководитель – подчинённый.</p> <p>Игнорирование социальных экспериментов, проведение радикальных изменений без подготовки и информирования коллектива.</p>

<p>роста жизненного уровня и социальных нормативов.</p> <p>Поддержка соревновательности и инициативности сотрудников, накопленных традиций.</p>	<p>«Сбрасывание» проблем социального развития коллектива на городские власти и инфраструктуру сервиса.</p> <p>Ориентация на рыночную конкуренцию, игнорирование соревновательности и инициативности сотрудников.</p>
<p>Рациональные психологические методы воздействия на персонал.</p> <p>Формирование хорошего психологического климата в коллективе на основе чёткого соблюдения прав человека и психологических методов исследования.</p> <p>Эффективное использование психологических методов мотивации: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение (теория “Y”).</p> <p>Проведение психологического тестирования сотрудников и организации индивидуальной работы с ними с учётом типа личности, темперамента.</p> <p>Организация психологической службы и психологических консультаций для сотрудников.</p>	<p>Неэффективные психологические методы воздействия.</p> <p>Создание нервозности и психологического дискомфорта в коллективе, игнорирование прав человека и психологических методов.</p> <p>Неэффективное использование психологических методов мотивации и ориентация на командование, принуждение и наказание (теория “X”).</p> <p>Отсутствие или эпизодическое тестирование сотрудников и работа с ними без учёта свойств личности («рабочая лошадь»).</p> <p>Увольнение социальных психологов или игнорирование</p>

Проведение психологических тренингов и семинаров для руководителей всех уровней управления.	их роли в коллективе. Игнорирование психологических тренингов или проведение их только для высшего руководства.
---	--

Заключение

Наряду с этим пересматривались взгляды, подходы и теоретические базисы учёных и практиков, работавших в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества: преодолению противоречия между человеком и организацией, т. к. сила организации, прежде всего в человеческом капитале. Тем не менее, преодоление возникающих на этом этапе кризисов невозможно без отказа от игнорирования проблем отношения с персоналом, от желания манипулировать кадрами. И всё более управление персоналом признаётся одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить её эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического. Одного осознания возможности решения проблемы недостаточно, чтобы она была решена, в самом деле. Необходимо ещё и знание о том, как это сделать, умелое (практическое овладение соответствующими навыками) и уместное (адекватность используемого метода ситуации в организации) использование соответствующих технологий и методов управления персоналом.

Литература

1. Маслов Т.Т. Техника работы с цифрами. Практические указания. Изд. 4-е, перераб. и дополн. - М.: Статистика, 1972.- 135 с.
2. Бурдин К.С., Веселов П.В. Как оформить научную работу. М.; Высшая школа, 1993. -152. С ил.
3. Кузин Ф.А. Магистерская диссертация. Методика написания, правила оформления и процедура защиты. Практическое пособие для студентов - магистрантов. - М.: Ось - 89, 1997. - 304 с.
4. Аристер Н.Ж, Загудов Н.И. Процедура подготовки и защиты диссертаций. - М.: АОЗТ "Икор", 1995.
5. Ивин А.А. Логика. - М.: Знание, 1997.