

полностью погрузиться в рабочий процесс.

18. Жениться или развестись? Компания «NihonShoken» поощряет браки между сотрудниками. И даже выдает каждому молодожену ежемесячный бонус в размере \$10. А вот одна английская компания в качестве поощрения покрывает своим сотрудникам расходы на развод с супругой или супругом.

19. Оплаченное образование. В компании «Johnson&Johnson» лучшим сотрудникам оплачивают образование MBA и повышение квалификации. В российском офисе компании IBS некоторых консультантов после особо сложных проектов отправляют на отдых на Канарские острова за счет работодателя. В компании «Staffwell» один раз в год в качестве поощрения лучшие сотрудники компании вместе с основателем отправляются в трехдневное путешествие в какую-либо страну.

20. День работы вне офиса. В компании «Yota» один раз в месяц штат сотрудников трудится на свежем воздухе, в кафе или везде, где есть Wi-Fi и простор, чтобы уместиться всем коллективом.

Как видно из приведенных примеров, для стимулирования персонала можно включить фантазию, сопоставить придуманное с интересами и потребностями сотрудников, и создать новый способ мотивации, который можно попробовать внедрить в организации. Новые способы стимулирования, используемые только в вашей организации, позволят придать неповторимость вашей корпоративной культуре, приведут к тому, что работники с большим удовольствием будут ходить на работу и, в конечном итоге, неминуемо скажутся на экономических результатах деятельности организации.

УДК 005.96:159.9658.114.3(100)

Студ. Д.С. Кастрицкая
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова
(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

Управление персоналом – это одна из наиболее важных сфер жизни каждой организации, грамотные руководители в этой области которой способны значительно повысить конечную ее эффективность. Успешная деятельность любой организации зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, технологий кадровой работы [1].

Отсутствие в организации четко продуманной стратегии и тактики управления персоналом не позволяет организации использовать весь по-

тенциал сотрудников и увеличить производительность труда персонала [2].

На современном этапе развития теории и практики управления признается, что психологические методы воздействия на персонал все более актуальны.

В международной компании проявляются следующие управленческие проблемы, которые могут быть успешно решены с помощью психологических методов управления.

1. *Культурные коммуникационные барьеры.* Коммуникация с носителями других культур может осложняться в результате отрицания культурных расхождений, искажений в восприятии реальности, шаблонного мышления.

2. *Различия в стилях управления в разных странах.* Для высоко развитых стран присущ демократический стиль руководства, тогда как в развивающихся странах преобладают авторитарные, патерналистские методы.

3. *Различия в постановке проблем и принятии решений.* Действующие процедуры являются отражением ценностей, позиций и норм поведения, которые присущи участвующим в процессе решения проблем людям. Мультикультурная команда сможет эффективно работать лишь после того, как будет достигнута ясность в понимании ее членами сущности коллективного взаимодействия.

4. *Потенциальные конфликты из-за различий в мотивации труда.* Мотивы определяются, главным образом, социальной обстановкой и семейным положением. Поэтому в странах переходного типа доминируют материальные потребности и потребность в безопасности (это связано с общим уровнем жизни и материального благосостояния), тогда как во многих промышленно развитых странах на первый план выдвигается стремление к саморазвитию и достижению амбициозных жизненных целей.

5. *Различия в социально-культурной компетенции и развитии персонала.* Культурная социально-управленческая компетенция предполагает наличие определенной гибкости, которая выражается в следующем: принятие других культур; понимание собственных культурных взаимозависимостей; открытость и терпимость в процессе культурной коммуникации.

Проанализируем психологические методы, используемые для воздействия на персонал в зарубежных компаниях. Они становятся все более распространенными, особенно в странах Западной Европы.

Психологические методы позволяют руководителю понять внутренний мир подчинённого, объяснить его поведение в различных си-

туациях, узнать потенциал и направить его на решение конкретных задач организации.

Трудовая деятельность человека осуществляется на основе функционирования психики, поэтому психическое состояние человека напрямую влияет на подход к выполнению задания, темп работы и конечный результат. Руководитель должен давать сотрудникам возможность удовлетворять духовные и культурные потребности, предоставлять социальную защиту (в виде льгот, бонусов, социальных пакетов), также немаловажно наличие системы поощрений, сочетающей в себе как отрицательные, так и положительные стимулы, создание благоприятной атмосферы и оптимального климата для успешной работы сотрудников.

Так, например, компания Google позволяет работникам оставаться на ночь, причем офис оборудован спальными местами и душевыми кабинками. Также компания предоставляет бесплатный спортивный зал, столы и оборудование для игры в пинг-понг и видеоигры. Ежедневно в офисе проводятся занятия по йоге с участием приглашённого специалиста. Работает стационарный массажный кабинет, все сотрудники могут записаться на приём. А для тех, кто не смог попасть к профессиональному массажисту, в здании офиса расположены специальные массажные кресла [3].

В целом, к наиболее распространённым психологическим методам управления можно отнести [4]: комплектование малых групп и коллективов; гуманизация труда; психологическое побуждение (мотивация); профессиональный отбор и обучение.

Метод комплектования малых групп и коллективов даёт возможность выяснить оптимальное количество работников в малых группах и коллективах. Проводятся социологические исследования, благодаря которым выявляются симпатии и антипатии внутри коллектива, для каждого работника подбирается место в коллективе на основе психологической совместимости.

Методы гуманизации труда состоят во внесении элементов творчества в трудовой процесс, исключении монотонности (однообразия) труда, использовании психологического воздействия цвета, музыки и др.

Достижению необходимой активности работника помогает применение психологического побуждения, формирование мотивов труда. С помощью мотивации, побуждения оказывается непосредственное воздействие на объект управления – работника (работников).

Методы профессионального отбора и обучения. К таким методам относятся: отбор работников, обладающих такими психологическими

характеристиками, которые наиболее соответствуют выполняемой работе (занимаемой должности); развитие необходимых психологических характеристик для успешного выполнения порученного дела [5].

Все вышеуказанные методы могут оказывать эффективное воздействие на человека, если будут применяться с учетом особенностей психологического склада конкретной личности, т.е. ее характера, способностей, темперамента, а также культурологической ментальности личности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Этапы развития международного бизнеса [Электронный ресурс]/URL <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-metody-upravleniya-personalom> / (дата обращения: 31.10.2017).

2. Бухалков М. И., Кузьмина Н. М., Бабордина О. А. Управление персоналом на предприятии. Учебник для вузов. - СПб.: Экзамен, 2007.

3. Методы управления персоналом: как эффективно мотивировать сотрудников [Электронный ресурс] /URL<https://www.kom-dir.ru/article/2050-metody-upravleniya-personalom/> (дата обращения 01.11.2017). Управление персоналом. Егоршин А.П 4-е изд., испр. – Н.Новгород: 2003. – 720с.

4. Й.Хентце, А. Каммель. Проблемы культуры управления многонациональными предприятиями / Проблемы теории и практики управления. 1995. № 1. с. 65-68.

5. Управление персоналом. Егоршин А.П 4-е изд., испр. – Н.Новгород: 2003. – 720с.

УДК 005.334

Студ. В.А. Костюковец, студ. В.В. Кобер
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

ЗАЩИТА ОТ МАНИПУЛЯЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

Каждый из нас в той или иной ситуации для достижения своих целей прибегает либо к прямым, либо к скрытым способам психологического воздействия или противодействия. Одним из эффективных способов «мягкого» достижения своих целей является манипуляция.

В нашем исследовании мы рассмотрели некоторые варианты манипуляций, применяемые при управлении персоналом и предложения по защите от них.