

перед необходимостью выгодно торговать, обеспечивая себе максимальную прибыль и укрепляя позиции предприятия на рынке.

С расширением свободной торговли продукции возникает проблема взаимных партнеров и заказов, которая может быть решена только путем повышения статуса службы сбыта и применении эффективных методов маркетинга.

В условиях конкурентной среды необходимо выбрать наиболее эффективные варианты сбыта продукции, обеспечить максимальный объем выпускаемой продукции.

Предложения по совершенствованию сбытовой политике :

- 1) повысить количество клиентов, за счет увеличения затрат на рекламу продукции;
- 2) разработать и внедрить систему скидок для оптовиков;
- 3) улучшить работу торговых представителей, занимающихся заказами клиентов;
- 4) кроме дилеров, торговых представителей также необходима работа мерчандайзеров.

Для стабилизации работы предприятия и его прогресса необходимо совершенствовать сбытовую политику предприятия, которая сможет решить часть образовавшихся проблем, удовлетворить рынки сбыта, заполнив имеющиеся объемы рынка, повысить прибыль предприятия.

К.В. Колоскова, Т.С. Сафронова

*Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
г. Владимир, Россия*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Социально – психологический аспект управленческих отношений является важным фактором эффективности и качества работы предприятия. Для результативной работы сотрудника, необходимо создать комфортный, благопри-

ятный социально – психологический климат. Основными положительными показателями атмосферы в трудовом коллективе являются:

- 1) стремление к сохранению целостности группы;
- 2) совместимость;
- 3) сработанность;
- 4) сплоченность;
- 5) контактность;
- 6) открытость;
- 7) ответственность.

В учебнике С.А. Шапиро «Основы управления персоналом в современных организациях» выделено несколько видов социально – психологических методов управления.

1. Формирование коллективов с учетом типологии личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы.

2. Личный пример руководителя своим подчиненным - это имидж менеджера, который оказывает мотивационное воздействие на сотрудников в плане их самовыражения и причастности к работе на фирме с эффективным руководителем.

3. Ориентирующие условия – цели, стоящие перед организацией, и ее миссия.

4. Участие работников в управлении - участие в акционерном капитале, в прибылях и убытках или участие представителей трудового коллектива в управлении на разных уровнях.

5. Удовлетворение культурных и духовных потребностей работников - предоставление им возможности социального общения, проведение корпоративных мероприятий.

6. Установление социальных норм поведения и социальное стимулирование развития коллектива.

7. Установление моральных санкций и поощрений – разумное сочетание позитивных и негативных стимулов.

8. Социальная профилактика и социальная защита работников - бесплатная медицинская помощь, профилактические осмотры, льготы, талоны на питание, бесплатные путевки, компенсации на проезд и другие виды не денежного стимулирования.

9. Гуманизация труда - содержание рабочих помещений, повышение творческого содержания рабочих операций, устранение монотонности трудовых процессов и др. [1, с.54].

Необходимо сказать, что социально-психологические методы управления персоналом базируются на принципе взаимопонимания, взаимоуважения и сотрудничества. Успешная работа предприятия, в большинстве своем, зависит от трудового коллектива, поэтому им нужно уделять должное внимание. Но, к сожалению, не все руководители принимают к сведению все выше указанные сведения. Это и есть главная проблема современного социально – психологического аспекта управления предприятием. Многие руководители, прибегают к методу «кнута», не поощряя сотрудников «пряником». Они используют принуждение, не задумываясь об атмосфере в коллективе. Среди работников накапливается неприязнь и недовольство, что крайне отрицательно сказывается на эффективности работы организации.

Таким образом, «управление» – это непрерывный процесс воздействия на объект управления для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов. Каждый руководитель должен обладать знаниями, практикой, искусством управления, обладать объективным взглядом на ситуацию, умением создать необходимый теплый климат в трудовом коллективе.

Список литературы

1. Шапиро, С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уник. подход, обеспечивающий эффектив. работу компании/ С.А. Шапиро.- М.: ГроссМедиа, 2005. -208с.

3.Электронный ресурс - <http://add.coolreferat.com/docs/index-875.html>

4. Социально-психологические аспекты управления организацией. Электронный ресурс- <http://www.coolreferat.com/>