

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕНЕДЖМЕНТА ПЕРСОНАЛА

*Целютина Татьяна Владимировна,
к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород*
*Рябцева Оксана Сергеевна
магистрант кафедры управления персоналом,
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

«Битва за таланты», лидерство и укрепление командообразования, развитие стратегического и креативного мышления, влияние, власть, качественное делегирование полномочий, эффективная мотивация и стимулирование – важные направления современного HR-менеджмента, где социально-психологические аспекты управления персоналом приобретают возрастающую значимость. А следовательно, требуют нового инструментария использования во благо человеческого капитала и раскрытия потенциала каждого сотрудника с долгосрочной перспективой работать «в организации и для организации». Актуальный слоган кадровиков «Найти нужного сотрудника, поставить его на правильное место и добиться с помощью социально-психологических методов, выполнения поставленных задач» – звучит просто, выполнить сложно! Эффективные психологические методы управления персоналом и грамотная мотивация – залог успешного развития и использования потенциала сотрудников [6, с. 42].

Делаем акцент, что не каждая организация может позволить себе содержать службу по управлению человеческими ресурсами. Вваливая на себя весь груз проблем по управлению персоналом, руководитель порой сам теряет мотивацию к работе, и бизнес перестает радовать. В данном случае рассматриваются ключевые психологические аспекты управления и взаимодействия руководителя и подчиненного. Как добиться согласованности интересов между подчиненным и руководителем? Кому и на сколько повышать зарплату? Увольнять или мотивировать? Какие управленческие технологии необходимо освоить, чтобы достичь поставленных целей? Также необходимо освоить несложные, но эффективные инструменты управления персоналом, позволяющие выстроить гармоничные взаимоотношения подчиненного и руководителя (рис. 1) [5, с. 189].

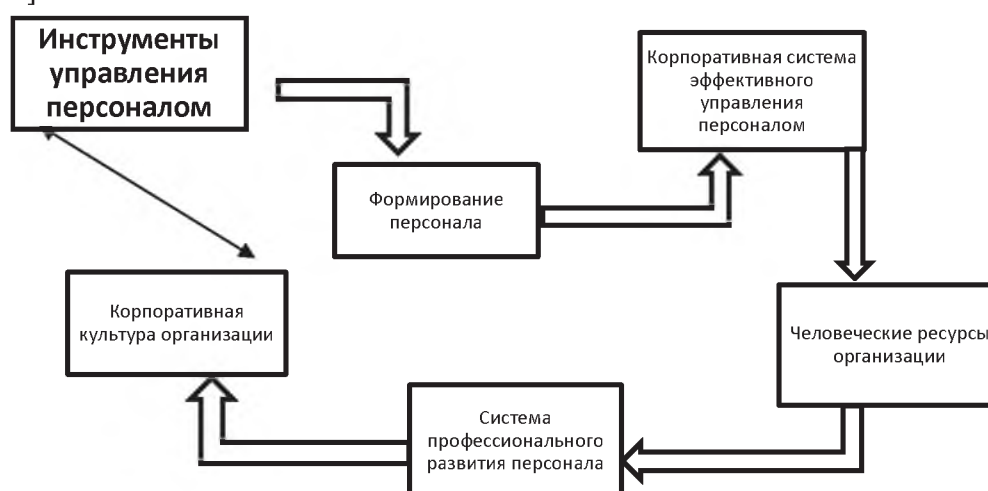


Рис. 1. Оптимальные инструменты управления персоналом

1. Разработка, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование такой системы *формирования персонала*, которая бы обеспечивала удовлетворение потребностей эффективного функционирования и развития организации. Понятие «формирование персонала». Задачи, решаемые в рамках формирования персонала: определение потребностей в кадрах, их поиск, отбор, оформление, адаптация. Формирование внутреннего и внешнего кадрового резерва, планирование карьеры, перемещение, увольнение. Психологические аспекты формирования персонала.

2. Разработка, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование *корпоративной системы эффективного управления персоналом*. Понятие «управление персоналом как направление работы отдела по работе с персоналом». Задачи, решаемые в рамках данного направления: разработка и внедрение в производственную жизнь организации документов, регламентирующих процессы постановки подчиненным их рабочих целей и задач, обеспечения их необходимыми материалами и инструментами для эффективной работы, координирования, мотивирования и оценки работы. Психологические аспекты управления персоналом.

3. Разработка, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование такой системы *профессионального развития персонала*, которая бы обеспечивала удовлетворение потребностей эффективного функционирования и развития организации. Понятие «профессиональное развитие персонала». Задачи, решаемые в рамках данного направления: разработка и реализация адекватных способов выявления потребностей организации в профессиональном развитии сотрудников, создание организационных, мотивационных, методических условий для разных форм профессионального развития сотрудников, разработка и использование адекватных показателей результативности разных форм профессионального развития сотрудников, разработка и использование адекватных способов оценки экономической эффективности применяемых мер по профессиональному развитию сотрудников. Психологические аспекты профессионального развития персонала.

4. Создание, поддержание и развитие такой *корпоративной культуры организации*, которая бы соответствовала ее Миссии, принципам деятельности, стратегическим и оперативным экономическим целям. Понятие «корпоративная культура организации». Задачи, решаемые в рамках данного направления: выявление реально существующих элементов корпоративной культуры, их оценка с точки зрения соответствия формализованной миссии и принципам деятельности организации, разработка и реализация организационно-управленческих технологий, направленных на коррекцию или формирование общественного мнения, создание общественных настроений, морально-психологического климата, разработку и внедрение в ежедневную деятельность организации поведенческих стандартов и норм, соответствующих формализованной Миссии и принципам деятельности организации. Психологические аспекты формирования корпоративной культуры организации.

5. Разработка, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование такой системы измерения состояния человеческих ресурсов организации, которая бы позволяла оценивать результаты в области ее работы с персоналом. Понятие «человеческие ресурсы организации» (ЧР) и единицы их измерения. Задачи, решаемые в рамках данного направления: разработка конкретных параметров и критериев оценки ЧР по указанным выше направлениям, разработка и внедрение в ежедневную деятельность организации оценочных процедур, обеспечивающих контроль состояния ее ЧР (и отдельных ее подразделений) в связи с различными внутренними и внешними воздействиями на персонал, выбор и разработка программного обеспечения для реализации мониторинга

состояния ЧР, анализ экономической эффективности различных воздействий на ЧР организации и различных изменений состояния ЧР, а также учет результатов мониторинга ЧР в планировании работы с ЧР. Психологические аспекты измерения состояния ЧР.

6. Разработка, внедрение, поддержание и постоянное совершенствование *системы обеспечения работоспособного состояния сотрудников*. Понятие «работоспособное состояние» сотрудника; состояние как фактор производительности труда и как цель менеджмента. Задачи, решаемые в рамках этого направления: создание необходимых для работы санитарно-гигиенических условий труда, обеспечение необходимых мер по охране труда, соблюдению техники безопасности, обеспечение необходимых мер по сохранению и укреплению физического здоровья сотрудников, проявление социальной заботы о сотрудниках и членах их семей, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе сотрудников.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации [1, с. 423].

Наука и практика выработали три группы аспектов управления персоналом:

1. Административные.
2. Экономические.
3. Социально-психологические.

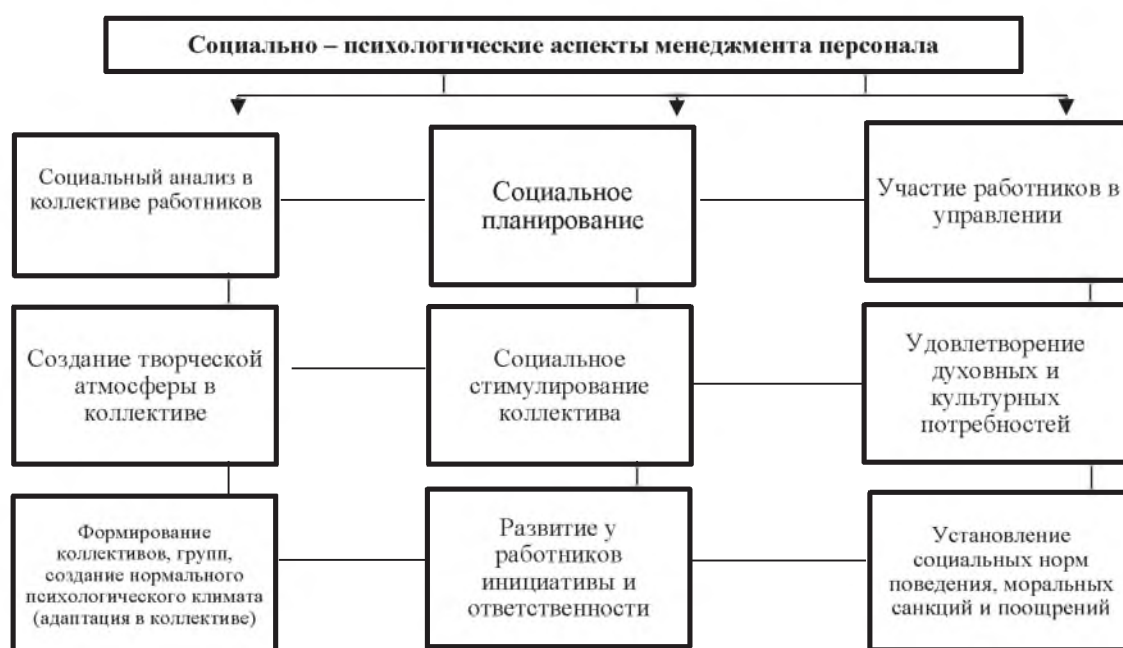


Рис. 2. Классификация социально-психологических аспектов

Управление персоналом, как специфическая деятельность, осуществляется с помощью различных аспектов воздействия на сотрудников. В литературе имеются различные классификации таких аспектов [5, с.3].

А.Я. Кибанов предлагает следующую классификацию аспектов управления персоналом, выделяя три группы аспектов:

1. Административные аспекты.
2. Экономические аспекты.
3. Социально-психологические аспекты [3, с.158].

Под социально – психологическими аспектами управления персоналом Кибанов А.Я. понимает:

- социальный анализ в коллективе работников;

- социальное планирование;
- участие работников в управлении;
- социальное развитие коллектива;
- психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание нормального психологического климата, моральное стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности).

Оптимальную классификацию методов управления персоналом предлагает коллектив авторов под руководством А. П. Поршнева. Методы управления персоналом, написано в книге «Управление организацией» под редакцией Поршнева [4, с. 669], это способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Авторы А. Г. Поршнева, З. П. Румянцева, Н.А. Соломатина пишут, что «... 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 эффект» [5, с. 390].

Йеннекенс Ж. отмечает, что на практике вопросы организации и управления нельзя решать без учета отношения к ним людей и общества в целом. Поскольку менеджер стремится управлять действиями и поведением других людей, он должен знать образ мышления сотрудников его организации и всего общества и предвидеть их реакцию на свою деятельность [2, с.109].

Актуализируем следующие социально – психологические аспекты управления персоналом, которые необходимо аккумулировать: социальный анализ в коллективе работников; социальное планирование; создание творческой, свободной атмосферы в коллективе; соучастие работников в управлении; социальное стимулирование развития коллектива; удовлетворение духовных и культурных потребностей; формирование коллективов, групп, создание благоприятного психологического климата; установление социальных норм поведения; развитие у работников инициативы и ответственности; установление моральных санкций и поощрений.

Социально-психологические аспекты основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. д.). Специфика заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

Список литературы:

1. Базарова, Т.Ю. . Управление персоналом [Текст]: уч. для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина; под общ. ред. Т.Ю. Базаровой. – М, 2008. – 423 с .
2. Шапкин, И.Н. Менеджмент. Теория и практика [Текст]: уч. для вузов / под ред. И.Н. Шапкина. – М, 2016. – 168 с .
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: уч. для вузов / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М, 2012. – 158 с .
4. Маслова, В. М. Управление персоналом [Текст]: уч. для вузов / под ред. В.М. Масловой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М, 2015. – 390 с .
5. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом [Текст]: уч. для вузов / М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин; под общ. ред. В.А. Коноваленко. – М., 2016. – 189 с.
6. Целютина Т.В., Муравлева Е.Ю. Методы управления адаптацией персонала в условиях преодоления последствий кризиса [Текст] // Проблемы современной науки и образования. 2015. № 5 (35). С. 42.
7. Ярош, А.В., Социологическая модель психики [Текст] / А.В. Ярош // Сборник докладов международной научной конференции . – 2015. – №4. – С. 3-4.