

image not found or type unknown



Управление персоналом - это одна из наиболее важных сфер жизни каждого предприятия, которая способна многократно повысить его эффективность. Понятие «управление персоналом» рассматривается в достаточно обширном диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Суть управления персоналом на предприятии заключается в установлении организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений субъекта и объекта управления. В основании этих взаимоотношений лежат принципы, методы и формы воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях предельного их использования.

Если в учреждении отсутствует четко продуманная стратегия и тактика управления персоналом, то становится заведомо ясно, что в данном учреждении используется далеко не весь потенциал работников, а также что труд персонала можно сделать более плодотворным.

Трудовая деятельность осуществляется на основе функционирования психики человека, т.е. мышления, воображения, внимания и иных психических свойств. Совершенно очевидно, что психическое состояние человека в тот или иной временной период прямо и непосредственно оказывает воздействие как на его личные результаты труда, так и на трудовые достижения коллектива, в котором он работает.

К психологическим методам управления относятся: методы комплектования малых групп и коллективов; методы гуманизации труда; методы психологического побуждения (мотивации); методы профессионального отбора и обучения.

Методы комплектования малых групп и коллективов предоставляют возможность определить оптимальные количественные соотношения между работниками в малых группах и коллективах. Посредством социологических исследований выявляются симпатии и антипатии внутри коллектива, определяется место каждого его члена на основе психологической совместимости работников в коллективе (группе). От психологической совместимости работников, основанной на оптимальном сочетании их психологических свойств, в значительной степени зависит психологический климат в коллективе.

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

Методы психологического побуждения (мотивации). Достижению необходимой активности работника помогает применение психологического побуждения, формирование мотивов труда. С помощью мотивации, побуждения оказывается непосредственное воздействие на объект управления - работника (работников). Методы психологического побуждения многообразны. К их числу относятся:

- убеждение - воздействие на волю работника при помощи логических средств, направленных на снятие напряженности в коллективе, психологических барьеров;
- внушение - целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления путем влияния руководителя на психику подчиненного. Наибольшую эффективность дает применение этого метода в конфликтных ситуациях, поскольку с его помощью можно непосредственно воздействовать на волю работника. Внушаемость во многом зависит от авторитета внушаемого. Высокие морально-психологические качества внушающего имеют важное значение в повышении эффективности применения рассматриваемого метода;
- подражание — воздействие на волю работника посредством личного примера. Руководитель либо сам демонстрирует образец должного поведения, либо указывает на работника, чье поведение может служить образцом. Руководитель прежде всего сам обязан быть образцом в своем поведении и деятельности, ибо он находится в центре внимания всех, к его поведению все присматриваются, его действия обсуждаются и оцениваются. Руководитель, как правило, служит в качестве эталона поведения для руководимых, для всех тех, кто постоянно контактирует с ним;
- вовлечение - побудительный прием, посредством которого работник-исполнитель становится участником процесса подготовки и реализации решений, принятых руководителем;
- оказание доверия - психологическое воздействие, выражающееся в подчеркивании, выделении положительных качеств работника, его опыта, квалификации и т.п., в выражении уверенности в его возможностях, что повышает моральную значимость поручаемого задания;
- принуждение - психологическое воздействие на работника, заставляющее его (иногда вопреки воле и желанию) выполнить соответствующее задание.

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.

Исторический аспект науки управления персоналом, ориентированной главным образом на организации, которые работают в условиях рынка, насчитывает уже более века. России еще предстоит выработать стратегию и определиться с выбором пути собственного развития в этой области. Однако, необходимо отметить, что такое развитие обязательно должно осуществляться с учетом национально-культурных и исторических традиций нашей страны.

Было бы нерациональным любое проявление крайностей в виде слепого заимствования того или иного из уже известных подходов, разработанных зарубежными учеными, психологами и специалистами.

Самой характерной особенностью развития методик управления персоналом стала их последовательная и все нарастающая психологизация. Сегодня профессиональная подготовка руководителей любого уровня не может считаться полноценной, если она ограничивается познаниями лишь одной сферы, например, экономической, финансовой, юридической и т.д.

Несмотря на те особенности, которые используются в подходе к подготовке руководителей в университетах, бизнес-школах, специализированных учебных центрах, однако, общим для них становится одно - акцент на психологическом образовании. Так, будущих и нынешних руководителей и управленцев обучают применять в своей работе психологические технологии, которые будут способствовать корректному и эффективному управлению персоналом и ведению бизнеса.