

image not found or type unknown



В задачи любого руководителя предприятия входит не только постоянное повышение уровня эффективности деятельности компании, но и всяческая поддержка рабочего персонала и создание благоприятных условий для его труда. Любой работник – это отдельная личность, имеющая свою мотивацию и взгляды на мир. Чтобы каждая кадровая единица стремилась работать на благо предприятия, руководящий состав должен быть знаком с таким понятием, как психология управления персоналом.

Психология управления персоналом Самое лучшее доказательство того, что руководитель предприятия отлично справляется с возложенными на него обязанностями – это наличие у каждого работника позитивного отношения к своей работе и желания являться на службу ежедневно с целью трудиться на благо организации. Достичь этого можно посредством стимулирования рабочего процесса. Это значит, что руководство компании должно научиться формировать мотивы в профессиональной деятельности сотрудников. Это определяется некоторыми факторами:

комфортные условия для работы}

наличие перспектив в карьере работника}

хорошие взаимоотношения в коллективе}

приемлемая заработная плата}

возможности развития – как профессионального, так и личного.

Чтобы провести анализ и диагностику потребностей в каждом из перечисленных пунктов, необходимо знать психологию мотивации сотрудников. Кроме этого, для проверки существующего уровня мотивов профессиональной деятельности специалисты предлагают воспользоваться тестовыми методиками и опросниками.

Психология управления персоналом дает руководству компании возможность наглядно увидеть то, какой должна быть мотивация рабочего коллектива предприятия.

В первую очередь нужно запомнить, что каждый работник имеет свои потребности. Кто-то работает для обеспечения финансового положения своей семьи, кто-то приходит на работу для карьерного роста, а кто-то просто любит размеренный образ жизни и трудовая деятельность является для него обычным делом.

Взаимодействие между всеми перечисленными потребностями людей и мотивами их поведения в рабочем коллективе анализировал знаменитый психолог по имени Абрахам Маслоу. Он смог провести необходимые исследования и создал целую иерархию нужд человека, разделенную на пять основных уровней.

Пирамида Маслоу

Первый и самый основной уровень в пирамиде Маслоу состоит из обычных физических потребностей человека, к которым относятся голод, жажда, нужда в одежде и прочее. На втором уровне располагаются потребности в защите от различных неблагоприятных факторов и уверенность в будущем. Второй уровень пирамиды выражается в основном в том, что человек стремится иметь хорошее здоровье и не испытывать материального недостатка.

Третий уровень пирамиды Маслоу включает в себя нужды социального характера. Любой человек хочет быть признанным и причастным к общности или отдельному социальному слою населения. Он требует создания условий, в которых будет необходим людям, иметь привязанность к чему-либо и ощущать поддержку со стороны окружающих.

На четвертом уровне стоит потребность в уважении. Она проявляется в стремлении человека к похвалам за все, чего он смог добиться в жизни или на работе. На последнем уровне находится потребность самовыражения, и она включает в себя стремление совершенствовать свои знания и самореализовать внутренний потенциал, творческие способности и прочее. Эти потребности появляются, когда все более низшие полностью удовлетворены. Иными словами, человек не испытывает жажды творчества, если ему не хватает на еду или, например, он мерзнет в обуви не по сезону.

Перечисленные потребности человека – основа, от которой зависит вся психология в управлении персоналом. Поэтому возникает вопрос о том, как применить данные механизмы в мотивации персонала организации. Отвечать за это должен специалист, который чаще всего занимает пост менеджера по работе с коллективом. В перечень его обязанностей включается проведение тестирования кадровых ресурсов организации и выполнение анализа их нужд. Далее, после

обобщения полученной информации, менеджер обязан разработать концепции, гарантирующие воплощение моделей мотивации для сотрудников в жизнь предприятия.

Способы повышения мотивации трудящихся

На практике при помощи психологических программ управления рабочим коллективом можно применить следующие подходы, обеспечивающие повышение мотивации работников к трудовой деятельности.

Организационный

Организационный подход состоит из обеспечения взаимодействия работников на основе трех компонентов: обучение, мотивация материального и нематериального характера. Самое главное при использовании организационного подхода – обеспечение совпадения характеристик поведения сотрудников со взглядом руководящего состава на рабочий процесс и культуру отношений в коллективе.

Личностно-деятельностный

В основу личностно-деятельностного подхода к повышению мотивации кадров предприятия закладывается технология, способствующая развитию потенциала, которая называется коучинг. Данная технология разработана с целью диагностирования стиля мотивирования не трудящихся, а руководства организации и обеспечения развития его самомотивирования. Это объясняется тем, что чем реалистичнее и грамотнее руководство разбирается в вопросе касательно мотивации своих подчиненных, тем легче ему будет выбрать модель дальнейшего взаимодействия с рабочим коллективом и быстро сменить вариант, если он окажется не работоспособным.

Потребностно-материальный

В случае с выбором потребностно-материального подхода большое внимание уделяется стимулированию работы сотрудников при помощи материальных ценностей. Однако следует запомнить, что данный способ может быть эффективным только один раз, так как люди очень быстро привыкают к вознаграждению и без стабильного повышения оплаты теряют интерес к работе. Ввиду этого стоит ввести систему «кнута и пряника», которая обеспечит строгую дисциплину в коллективе.

Личностно-ориентированный

Личностно-ориентированный подход является одним из социально-психологических аспектов управления сотрудниками и включает в себя предварительное диагностирование типа работников, которые трудятся на благо компании. В основном специалисты выделяют несколько категорий сотрудников в зависимости от их потребностей. Например, некоторые трудящиеся обладают стремлением к власти, а некоторые хотят денег, признания или стабильности. Определяя преобладающий слой людей, работающих на предприятии, можно более точно разработать необходимый подход, который будет стимулировать их мотивацию к труду.

Обучение основам психологии управления персоналом

Любой владелец бизнеса осознает, что основным ресурсом, от которого зависит развитие и успешность компании, является его рабочий коллектив. Чтобы создать сплоченную команду, состоящую из организованных сотрудников, нужно привлечь в штат работников специалиста, который обладает знаниями в сфере психологии руководства персоналом.

Умение управлять коллективом достаточно востребовано на современном рынке труда, и найти настоящего квалифицированного менеджера очень тяжело. Нынешние агентства, специализирующиеся на подборе персонала для организаций, стали предлагать совершенно новые вакансии, к которым относятся:

руководитель внутренних коммуникаций}

HR-менеджер}

директор учебного центра}

управляющий отделом кооперативной культуры}

менеджер по внутреннему пиару}

специалист по культурной организации, коммуникациям и вовлечению.

Однако для тех владельцев компаний, которые уже имеют в штате сотрудников человека, готового принять на себя роль менеджера по работе с коллективом, существует специальное предложение, которое дает возможность обучить своего подчиненного эффективному управлению кадровыми ресурсами. Данная программа называется «организационная психология и управление персоналом».

Обучение менеджера по работе с персоналом

Все фирмы, которые предоставляют владельцам компаний услуги подготовки менеджеров по работе с сотрудниками, работают в основном по единой программе, которая ориентирована для следующих специалистов:

работающих в сфере HR без базового образования (специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по другим кадровым вопросам)}

занимающих руководящие должности на любых уровнях и направлениях деятельности предприятия}

владеющих своим личным бизнесом и понимающих всю важность создания правильной и эффективной системы кадров.

В обучение менеджера по работе с коллективом входят мероприятия, направленные на быстрое развитие необходимых компетенций в сфере управления рабочим персоналом, а именно:

создание и проведение бизнес-тренингов}

коучинг (психология HR)}

правильная организация и управление учебным центром}

организационный консалтинг, в состав которого входит создание организационной структуры, диагностирование кадровых ресурсов и последующее консультирование по вопросам профессиональной деятельности.

Все методики обучения основываются на вовлечении слушателя в процесс учебы, состоящий из лекций, практических занятий, тестирования, игр делового характера, просмотра обучающих видео, case-study, мастер-классов и тренингов.