

3. Global Economic Crime Survey – 2009 [Електронний ресурс] – Режим доступу: // <http://www.pwc.com/us/en/forensic-services/publications/2009-global-economic-crime-survey.jhtml>

Перечосова Г.В., Ляшок Н.Ю.

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Человеческую психику по праву можно считать одним из мощных ресурсов успешного развития бизнеса. Психические процессы, происходящие в коллективе, способны как поддерживать производственную деятельность, так и препятствовать ей. [2]

Цель данного исследования - установить взаимосвязь психолога и руководителя в процессе управления персоналом.

В мире множество различных организаций. Каждый руководитель в организации решает свой уникальный круг проблем. Однако есть проблемы, с которыми периодически сталкивается любой директор, предприниматель или менеджер высшего звена. Например:

- зачисленный в штат претендент через пару месяцев работы на должности теряет служебное рвение и сводит свою работу к минимальному набору операций;
- через год-другой совместной работы перспективные группы сотрудников впадают в конфликт и распадаются;
- производительность труда рабочих групп с течением времени склоняется к снижению.
- потребность в расширении штатов становится настоящим испытанием для целостности фирмы и т. д.

Даже в процессе оптимальной деятельности, у руководителей любого уровня периодически возникают вопросы:

- Насколько эффективно работает мой персонал?
- Что могло бы улучшить работу моих подчиненных?
- Что мешает работникам достигать лучших результатов деятельности?

Регулярно получать ответы на эти вопросы и значительно снижать остроту подобных проблем, руководителям могут помочь психологи-консультанты.

Наибольшую известность приобрели методики кадрового отбора. Они основаны на методах тестирования, диагностического интервью, имитационных заданиях, оценочных сессиях и т.д. Именно они позволяют внести достаточную ясность в ситуации, в которых возникают вопросы: "Как отобрать из потока претендентов тех, кто действительно сможет успешно справляться с порученной работой?", "Как объединить людей в группы (отделы) так, чтобы в будущем снизить вероятность возникновения конфликтов, мешающих эффективной работе?". [4, с. 9]

При приеме сотрудников на штатные должности очень помогает составление психологических профессиограмм (психологических портретов этих должностей).

Сначала, совместно с руководителем, составляется перечень личных качеств и требований, желательных для работы на данной должности (профессионально важных качеств). Затем консультантом составляется психологический портрет данной должности и разрабатывается уникальная методика обследования претендентов на выраженность этих профессионально важных качеств. При этом может учитываться совместимость "новобранцев" с уже сложившимся коллективом.

Другая область сотрудничества руководителя и психолога - это психологическая оценка персонала и выявление кадрового потенциала фирмы. От качества информации о сотрудниках напрямую зависит будущий прогресс или регресс предприятия.

Конкретную и, одновременно, корректную оценку персонала можно получить различными способами. Оценка может быть локальной и комплексной.

Локальная оценка основана на исследовании одиночного параметра. Например: степени самоотдачи персонала или уровня стрессоустойчивости работников, степени групповой сплоченности коллектива, или качества мотивации работников и т.д.

Комплексная оценка включает исследование сразу нескольких параметров, в зависимости от задач, поставленных руководством.

Результатом такой работы является информация в виде отчетов и рекомендации по организации в целом, по каждому сотруднику в отдельности или по программе коррекционных мероприятий.

Коррекционные программы и программы развития персонала разрабатываются под уникальные потребности заказчика и по договоренности могут быть реализованы или организованы теми же консультантами или через привлечение сторонних исполнителей. [3, с. 16]

Совместно с психологами можно формировать кадровый резерв предприятия, создавать временные творческие или внедренческие группы или разрабатывать программы освоения новых направлений бизнеса.

Существует услуга, связанная с индивидуальным психологическим сопровождением и поддержкой руководителя. В тексте коммерческих предложений ее иногда называют словом "коучинг".

Помощь и поддержка в принятии и реализации "трудных" решений, профилактика "синдрома эмоционального сгорания" или трудоголизма, помощь в преодолении страха неудачи или боязни успеха, индивидуальное консультирование в процессе переговоров с деловыми партнерами, помощь в разрешении конфликтных ситуации - вот далеко не полный перечень видов индивидуальной психологической помощи руководителям, входящей в понятие "коучинг".

Таким образом, помощь психолога позволяет руководителю:

- получить более точное и детальное представление о происходящих в организации процессах и явлениях;

- осознать источники и природу возникновения этих явлений и процессов;
- высвободить достаточное количество времени и сил для занятий более полезных и приятных, чем решение хронических проблем;
- повысить свою личную эффективность и комфортность служебной деятельности.

Література

1. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. — К.: Кондор, 2006. — Вид. 3-є, перероб. і доп. - 664 с.
2. Скотт К. Психология оценки и принятия решений. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1998.
3. Станкин М. А. Управление персоналом // Внимание к персоналу. – 2000. - № 3. – С 15-17
4. Шекшня С. В. Управление персоналом // Управление персоналом в современной организации. – 2002. - № 4. – С 8-11

Петрова Н.М.

ПРОБЛЕМА ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Суть управління персоналом визначається систематичним оцінюванням, аналізом відносин у трудовому колективі, неформальних групах, відносин пов'язаних з наймом робочої сили, її оплатою, перекваліфікацією, плинністю кадрів, задоволеністю співробітників своєю працею, високим рівнем самооцінки колективу, мотивацією персоналу до ефективної праці, тенденціями розвитку, проблемами та перспективами.

Управління персоналом — це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу. [4, с.49]

Питання щодо найактуальнішого права людини і громадянина справедливо розкривається в праві на працю, що гарантується Конституцією кожної держави.

Управління персоналом щодалі приймає більшого значення як фактор зростання конкурентоспроможності організації, отримання успіху у здійсненні її стратегії розвитку.

Однією з важливих проблем сучасного розвитку економіки для більшості країн є проблема пов'язана зі роботою з персоналом. Останнім часом розвиток