

ПСИХОЛОГИЯ НА СЛУЖБЕ УПРАВЛЕНИЯ

Освещены немаловажные проблемы управления персоналом, связанные с психологией, а также приведены возможные направления решения данных проблем.

Актуальность. Общие тенденции управления персоналом свидетельствуют о существенных сдвигах в сторону повышения профессионализма руководителя, так как каждый день требуются особые знания и навыки работы с персоналом в сфере психологии.

Цель исследования: установление проблем управления персоналом, связанных с психологией, а также приведение возможных направлений решения данной проблемы.

Основная часть. 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. Чем способен помочь руководителю психолог-консультант? Что даст действующему руководителю его помощь? Попробуем разобраться...

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 в перспективных группах сотрудников возникают конфликты, и они распадаются.
- Производительность труда рабочих групп с течением времени часто имеет тенденцию к снижению.
- Перспективные компании распадаются из-за раскола в группе учредителей.
- Потребность в расширении штатов становится настоящим испытанием для целостности фирмы.

Даже в процессе оптимальной деятельности, у руководителей любого уровня периодически возникают вопросы: "Насколько эффективно работает персонал?", "Что могло бы улучшить работу 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 и их разработки

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 защитить свой бизнес от проникновения случайных и недобросовестных людей?", "Как отобрать из потока претендентов тех, кто действительно сможет успешно справиться с порученной работой?", "Как объединить людей в группы (отделы, смены) так, чтобы в будущем снизить вероятность возникновения конфликтов, мешающих эффективной работе?".

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.

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".

Выводы. 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;
получить возможность отказаться от бесполезной борьбы с их последствиями и обернуть их на пользу, поставить на службу целям организации;
высвободить достаточное количество времени и сил для занятий более полезных и приятных, чем решение хронических проблем;
повысить свою личную эффективность и комфортность служебной деятельности.

Библиографический список

1. **Маслов Е.В.** Управление персоналом предприятия. Москва, 1997.
2. **Генкин Б.М.** Основы управления персоналом. 1996.
3. Управление персоналом. Учебное пособие. Под ред. **В.Ю. Сербинского**, 1999.
4. **Чередниченко И.П., Тельных Н.В.** Психология управления. М., Феникс, 2004.