

ПСИХОЛОГІЯ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Уточнено об'єкт, предмет, цілі, зміст та завдання психології управління, визначено основні напрями її досліджень для управління людським потенціалом підприємств та організацій.

Аннотация. Уточнены объект, предмет, цели, содержание и задачи психологии управления, определены основные направления ее исследований для управления человеческим потенциалом предприятий и организаций.

Annotation. An object, the goals, contents and management psychology problems are specified, the guidelines for studies of the management of the enterprises and organizations human capacity are defined.

Ключові слова: психологія управління, мотиви поведінки особи, людський фактор, кадровий потенціал.

У психології управління вживається поняття "людський фактор" (human factor). Це поняття стало вживатися ще під час Другої світової війни. Воно запозичене з англійської мови. Людський фактор – це все те, що залежить від людини, її можливостей, бажань, здатностей, здібностей тощо. Проте реалізація фактора обумовлюється людським потенціалом, кількісне визначення якого становить окрему проблему.

Наразі прийнято виділяти такі управлінські проблеми, характерні для предмета даної галузі психології: соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів; психологія діяльності керівника; психологія особистості керівника; психологічні проблеми відбору керівних кадрів; психолого-педагогічні проблеми підготовки й перепідготовки керівних кадрів; функціонально-структурний аналіз управлінської діяльності; соціально-психологічний аналіз виробничих і управлінських колективів та взаємин людей у них; психологічні проблеми взаємин між керівником і підлеглими тощо.

Автор пропонує серед усього різноманіття психологічних управлінських проблем особливо виділити іншу низку найбільш актуальних для вітчизняних організацій, а саме: підвищення професійної компетентності керівників усіх рівнів, тобто вдосконалення стилів управління, міжособистісного спілкування, прийняття рішень, стратегічного планування й маркетингу, подолання стресів тощо; підвищення ефективності методів підготовки й перепідготовки управлінського персоналу; пошук і активізація людських ресурсів організації; оцінка й підбір (відбір) фахівців управлінської ланки для потреб організації; оцінка й поліпшення соціально-психологічного клімату, згуртування персоналу навколо цілей організації.

Теоретичне розуміння й практичне застосування найважливіших проблем управління людським потенціалом передбачає та вимагає: розуміння природи управлінських процесів; знання основ організаційної структури підприємств (установ); чітке уявлення про основні принципи й стилі управління та керівництва, а також про способи підвищення ефективності управління конкретною організацією; знання інформаційної технології й засобів комунікації, необхідних для управління персоналом; знання евристичних методів вирішення творчих завдань; уміння усно й письмово виражати свої думки; компетентність в управлінні людьми, їх відборі, в оптимізації формальних і неформальних взаємин серед працівників організації; вміння оцінювати власну діяльність, робити адекватні висновки й підвищувати кваліфікацію, виходячи з вимог поточного дня й прогнозованих змін; чітке уявлення про структурні особливості організації, мотиви та механізми поведінки.

Автор пропонує такі основні напрями вітчизняних досліджень психологічних аспектів управління: 1) психологічні аспекти праці керівника з управління спільною діяльністю людей, а також психологічні особливості цієї діяльності; 2) соціально-психологічні особливості колективу як суб'єкта й об'єкта управління; 3) психологічні риси особистості керівника, вимоги до керівника, зумовлені змістом управлінської діяльності, взаємодії керівника з підлеглими; 4) мотивація праці колективу, ціннісні орієнтації працівників та розробка стратегії й тактики керівництва спільною діяльністю; 5) соціально-психологічні резерви колективу і методи їх використання для підвищення ефективності та якості праці.

Таким чином, основними завданнями вітчизняної психології управління людським і кадровим потенціалом підприємств наразі можна вважати:

вивчення мотивів поведінки особи в процесі трудової діяльності та вибір засобів оптимального впливу на них (передбачає проведення психологічного аналізу особи працівника);

виявлення його характеру, темпераменту, здібностей, сили волі та ін.;

розробка методів професійного відбору кадрів з урахуванням особистих якостей кандидатів (використовується у процесі відбору та розміщення кадрів – так званий найкращий кандидат);

процес формування і розвитку малих груп (формальні та неформальні групи);

дослідження міжособистісних стосунків у колективі (підвищення ступеня згуртованості); формування психологічного клімату в колективі.

Отже, на відміну від психології праці, у психології управління актуальною є не проблема відповідності працівника його професії, не проблема професійного відбору й професійної орієнтації, а проблема відповідності працівника конкретній організації, проблема відбору людей у цю організацію та їх орієнтація відносно особливостей діяльності даної організації.

