

Ушкалёв Владимир Васильевич
Харьковский национальный
экономический университет

РОЛЬ АТТИТЮДОВ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Достижение стратегических целей предприятиями на сегодняшний день сложно представить без всеобъемлющей реализации потенциала их работников. Именно персонал организации, его профессионализм и компетентность в решении производственных заданий обуславливают наличие конкурентных преимуществ в динамической и высокотехнологичной среде современных производства и бизнеса. В то же время для обеспечения устойчивости конкурентных преимуществ требуются постоянные усилия, направленные на повышение качества и возможностей персонала, что делает задачу развития персонала предприятий особенно актуальной.

Необходимость мероприятий по развитию персонала и подходы к их организационно-структурной реализации исследовались такими представителями современной науки, как: К. Арджирис, Р. Блейк, Р. Паскаль, Т. Питерс, А. Стрикленд, О. Данчева, А. Егоршин, А. Колот, П. Журавлев, И. Липсиц, Г. Сартан, В. Спивак и другие. Тем не менее, вопросы связанные с формированием у персонала адекватного отношения к профессиональному развитию рассмотрены недостаточно и нуждаются в дальнейшем исследовании.

Целью данной работы является уточнение места аттитюдов в системе развития персонала промышленного предприятия.

Развитие персонала может быть представлено как система мероприятий, направленных на приобретение персоналом профессионально значимых качеств, обеспечивающих решение текущих и стратегических задач организации благодаря обеспечению большей индивидуальной и организационной эффективности. При этом следует отметить, что эффективность данной системы во многом определяется степенью согласованности организационных целей (определяющих необходимый вектор профессионального развития) и состояния активационно-интенциональной сферы работника. В данном случае речь идет не только об актуализации у работника потребности и появления мотивов к профессиональному развитию – большое значение приобретают факторы, определяющие принятие данной потребности и канализирующие личностную энергию в течение всего периода профессионального изменения:

установки, мнения, убеждения, формирующие отношение человека к предполагаемым изменениям, что в психологии обозначается термином «аттитюды».

Англоязычным термином «attitude» обозначается выражаемое в вербальной или невербальной форме отношение человека к различным аспектам действительности, включая и самого себя; некая внутренняя аффективная ориентация (преднастройка), зависящая прежде всего от прошлого опыта, которая могла бы объяснять действия личности.

Принято выделять 4 потенциальные функции аттитюда: 1) социально приспособительную (утилитарную, адаптивную, инструментальную); 2) когнитивную: познание и ориентация в мире, оценка происходящих событий; 3) самовыражения личности (экспрессивно-оценочную); 4) психологической защиты.

По силе влияния на поведение человека аттитюд качественно превосходит большинство других активирующих личностных факторов, поскольку представляет собой сбалансированную систему из когнитивной, эмоциональной и поведенческой компонент. Основная задача традиционного обучения – изменения в системе знаний работника, что в принципе не является гарантом дальнейшего практического их применения. В то же время, изменение аттитюдов персонала в заданном направлении неминуемо приведет к изменению и их качества профессионального поведения.

Таким образом, при формировании программ развития персонала промышленных предприятий целесообразно базироваться на результатах исследования аттитюдов персонала, что позволит прогнозировать эффективность проводимых мероприятий, а также предоставит возможность целенаправленно влиять на уровень готовности персонала к проводимым изменениям.

В дальнейших исследованиях необходимо сосредоточить внимание на поиске методов, позволяющих оптимизировать процедуру исследования аттитюдов в аспекте профессионального развития персонала, а также способах их коррекции.

Список использованных источников:

1. Стюарт К. Ключевые идеи менеджмента / К. Стюарт ; пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 2002. - XVIII, 347 с.

2. Спивак В. А. Развивающее управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2004. – 440 с.

3. Сартан Г. Н. Новые технологии управления персоналом / Г. Н. Сартан, А. Ю.Смирнов, В. В. Гудимов, Н. В. Подхвятилин, М. Р. Алешунас. – СПб. : Речь, 2003. – 240 с.