

УДК 005.95

О.М. Гущина

Социально-психологические аспекты управления персоналом

В статье рассматриваются теоретические основы социально-психологических аспектов управления персоналом. Выявлено, что успешная деятельность любой организации в первую очередь зависит от ее персонала. Определена зависимость между применением социально-психологических аспектов управления и эффективностью трудовой деятельности персонала.

Ключевые слова: менеджмент; персонал; методы управления; социально-психологические аспекты управления персоналом; эффективность управления.

Широко известным фактом является то, что успешная деятельность любой компании во многом зависит от ее персонала. Это подтверждается бурным развитием и активным распространением такой науки, как управление персоналом. Для государств с развитой рыночной экономикой изучение теории и практики управления персоналом является не только важнейшим составным элементов процесса подготовки руководителей любого уровня, но также и неотъемлемой частью системы высшего образования.

В настоящее время любой специалист имеет возможность проявить себя в процессе труда, однако это возможно лишь при активном взаимодействии с коллегами и руководителем, а также наличии навыков культуры общения. Именно управление персоналом, являясь важнейшей управленческой дисциплиной, может помочь приобрести такие навыки.

Социально-психологические аспекты управления персоналом базируются на применении социального механизма управления, который представляет собой систему взаимоотношений в трудовом коллективе и общественных потребностей.

Специфической особенностью социально-психологических аспектов управления персоналом является значительная доля применения неформальных факторов, индивидуальных интересов сотрудника, а также коллективных ценностей в системе управления персоналом.

Социально-психологические аспекты управления персоналом характеризуются косвенным воздействием на сотрудников организации, однако в определенных ситуациях сила их управленческого влияния не может уступать экономическим и административным аспектам.

Большинство ученых, занимающихся исследованиями социального управления и социально-психологических аспектов управления персоналом,

в частности, подчеркивают, что процесс социального управления, являясь совокупностью научных знаний, специальных методов и приемов, ориентируется на выявление социальных аспектов любого процесса, происходящего в обществе, а также на решение наиболее важных социальных проблем. Социология управления направлена на исследование личности, взаимоотношений между людьми, а также их сознания и поведения в ходе совместной реализации поставленных задач.

Важно понимать, что руководителю необходимо уметь четко формулировать те задачи, которые необходимо выполнить в будущем периоде. Другими словами, руководитель должен уметь предвидеть, ведь именно предвидение будущего с применением необходимых методов является первой стадией любой управленческой деятельности.

Очевидно, что эффективность, а следовательно, и прибыль любого предприятия в первую очередь зависит от персонала этого предприятия, а именно от уровня профессиональной подготовки этих специалистов, а также от того, насколько комфортно они ощущают себя на рабочем месте и в коллективе.

Теоретически любое предприятие способно достичь самых высоких целей, любого уровня прибыли при наличии двух конкретных условий:

- наличия сотрудников, способных решать установленные задачи;
- осуществления грамотного руководства данными сотрудниками.

Для эффективной деятельности компания должна постоянно уделять внимание решению трех важнейших задач:

- четкому выбору сферы деятельности;
- подбору сотрудников, обладающих необходимыми знаниями, навыками и опытом;
- максимально эффективной организации работы персонала.

Управление персоналом, являясь специфической деятельностью, реализуется посредством определенных методов (способов) влияния на персонал. Литературные источники содержат в себе множество различных классификаций данных методов. К примеру, с учетом воздействия на сотрудников принято выделять следующие методы:

- стимулирование;
- информирование;
- убеждение;
- принуждение [1].

А.Я. Кибановым предложена следующая классификация методов управления персоналом, которая включает в себя три группы методов:

- административные;
- экономические;
- социально-психологические.

В состав социально-психологических методов управления персоналом А.Я. Кибанов включает:

- социальный анализ коллектива сотрудников;
- социальное планирование;
- участие сотрудников в процессе управления;
- социальное развитие персонала;
- психологическое влияние на персонал (создание групп, формирование нормального психологического климата, обеспечение морального стимулирования, развитие у сотрудников высокого уровня инициативы и ответственности).

Основу социально-психологических методов формирует социальный механизм управления. В качестве объективного основания социально-психологических аспектов управления хотелось бы отметить социальную структурность коллектива, которая формируется за счет общественного, а не функционально-технического разделения труда и закрепления за неоднородными видами деятельности соответствующих категорий персонала [2].

Специфика микрогрупп в зависимости от пола, возраста, семейного положения, наличия либо отсутствия детей и других социальных факторов проявляется в различных требованиях со стороны работников к условиям трудовой деятельности, ее содержанию, режиму, а также иным компонентам труда. Учет интересов и потребностей сотрудников является важнейшей задачей управления персоналом, которая непосредственно определяет эффективность деятельности компании в целом.

Важно учитывать также индивидуальные социальные и психологические особенности каждого сотрудника. Например, социальное положение и статус индивида, как правило, отражается на его поведении, образе мыслей и действий. Статус в коллективе и занимаемая должность всегда воздействуют на мысли сотрудника, его внутреннее психологическое состояние, а также на веру в свои возможности. Как правило, невозможно отличить образ мыслей по долгу службы от свободных убеждений, того, что исходит от личности самого человека в связи с его профессией. Говорят, что если отнять у человека его положение, вы отнимите у него веру в себя и свои силы.

Любой руководитель подтвердит, что ему гораздо легче и интереснее работать с коллективом, в котором существует сильное групповое сознание. Однако здесь существуют определенные особенности. К примеру, отчуждение людей в тоталитарном обществе от взаимоотношений друг с другом, которые определены законодательно, обязательно приведет к образованию связей между людьми через сугубо личностные взаимоотношения по принципу «ты — мне, я — тебе». Групповое сознание в подобной форме только затруднит и сделает более сложным процесс объективного управления. Кроме того, существуют некие сложности в процессе детерминации группового сознания и индивидуального поведения. Так, человек, являясь элементом общества, одновременно может относиться к нескольким малым группам и коллективам. В связи с тем, что внутренние правила поведения подобных групп не всегда

совпадают, а, как правило, резко отличаются, это в любом случае будет порождать некоторую дисгармонию в индивидуальной психологии и действии. Задачей руководителя является учет этой особенности, а также определение источников конфликтов, возникающих в группе. В свою очередь, руководитель имеет право применять определенные методы управления персоналом.

К числу наиболее эффективных социально-психологических методов управления персоналом необходимо отнести:

- социальный анализ рабочего коллектива;
- социальное планирование;
- формирование творческой атмосферы в коллективе;
- обеспечение участия сотрудников в процессе управления;
- реализация социального стимулирования развития персонала;
- удовлетворение совокупности духовных и культурных потребностей сотрудников;
- создание рабочего коллектива;
- формирование и развитие благоприятного психологического климата;
- четкая формулировка системы социальных норм поведения;
- развитие у сотрудников инициативы и ответственности;
- формирование системы поощрений и нравственных санкций.

Важно понимать, что в практической деятельности проблемы организации и управления не могут быть решены без учета отношения к ним со стороны людей и общества в целом. В связи с тем, что менеджер, как правило, ориентируется на управление действиями и поведением остальных людей, ему необходимо понимать ключевые особенности мышления работников его компании, а также быть способным предвидеть их реакцию на итоги деятельности.

Сотрудник будет чувствовать определенную неуверенность, если в процессе постановки ему задач он не будет видеть собственной выгоды от их реализации.

К факторам личного характера, которые обладают важным значением, необходимо относить:

- ориентацию на улучшение служебного положения;
- стремление к росту собственных доходов;
- риск возникновения убытков либо лишения работы;
- негативное отношение к различного рода изменениям;
- страх перед принятием неправильных решений;
- нежелание возлагать на себя ответственность, проявлять активность и инициативу.

Западные ученые для характеристики целей управления персоналом предпочитают использовать термин «экономическая эффективность», или, иначе говоря, «социальная эффективность». При этом экономическую эффективность в сфере управления персоналом следует понимать как достижение максимальных экономических результатов с минимальными затратами на персонал.

Социальная эффективность представляет собой удовлетворение интересов и потребностей персонала, к которым целесообразно отнести оплату труда, его содержание, шанс на индивидуальную самореализацию, а также высокий уровень удовлетворенности от общения с коллегами.

Хотелось бы отметить, что социально-психологические методы управления персоналом отличаются косвенным характером воздействия, а также отсутствием четко определенной продолжительности и обязательного характера такого воздействия. Данная группа методов допускает в разумных пределах свободу индивидуального выбора и поведения, что, как правило, определяется индивидуальными особенностями сотрудников организации. Достаточно сложно определить силу, а также итоговый эффект влияния социально-психологических методов управления персоналом.

Процесс управления персоналом является значимым для любого предприятия — большого и малого, коммерческого и некоммерческого, промышленного и действующего в сфере услуг. Без людей организация не может существовать. Без необходимых сотрудников ни одна компания не достигнет своих конечных целей и не сможет выжить в условиях жесткой конкуренции. Таким образом, очевидно, что процесс управления персоналом представляет собой один из наиболее важных аспектов теории и практики управления.

Четкая ответственность за единое руководство персоналом в крупных фирмах, как правило, возлагается на специалистов отдела кадров, которые отличаются высоким уровнем профессионализма и значительным опытом работы. Для того чтобы данные специалисты имели возможность принимать эффективное участие в реализации целей предприятия, им требуется не только совокупность знаний и компетенций в определенной области, но также осведомленность о нуждах руководства низшего звена.

Если руководство низшего звена не понимает особенностей специфики управления персоналом, его механизма, а также возможностей и недостатков, то оно не может в полной мере пользоваться услугами специалистов отдела кадров.

Реализация существенных социально-экономических и политических реформ, отличающихся радикальным характером, чаще всего связана с дегуманизацией взаимоотношений между членами коллектива. Ситуация в нашей стране не является исключением.

Необходимо также отметить, что преодолеть любой кризис организация не сможет до тех пор, пока не откажется от игнорирования проблем взаимоотношений с сотрудниками, а также от желания манипулировать персоналом. В настоящее время управление персоналом принято считать наиболее важной сферой жизни любого предприятия, которая позволяет многократно увеличить эффективность его деятельности.

Практика консультирования отечественных предприятий в течение последних 5 лет позволяет судить о существенном стратегическом повороте управленческих подходов многих успешных компаний в сторону увеличения внимания

к человеческой, в том числе профессиональной и социально-психологической составляющей трудовой деятельности. Важно понимать, что это требует комплексного изучения аспектов управления персоналом.

Очевидно, что в течение последнего столетия роль управления персоналом в системе менеджмента подвергалась многократным изменениям. Кроме того, были пересмотрены взгляды, подходы, а также теоретические основы специалистов, которые работали в данной области. Процедура совершенствования производственных, информационных и управленческих технологий, а также процесс существенной переоценки индивидуальных и общественных ценностей позволяют как можно эффективнее решить главную проблему всего человечества, которая состоит в наличии противоречий между человеком и предприятием. На сегодняшний день каждый руководитель должен понимать, что сила его компании во многом определяется человеческим капиталом.

Однако осознания сути проблемы еще недостаточно для ее решения. Важно также понимать, каким образом это лучше сделать. Необходимо уметь эффективно использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом.

Наиболее распространенные и эффективные методы, технологии и процедуры управления персоналом необходимо объединить в 3 подгруппы:

- методы создания кадрового состава;
- методы поддержания необходимого уровня работоспособности сотрудников;
- методы оптимизации кадров [3].

Психологические и конфликтологические подходы к исследованию технологий работы с персоналом могут быть представлены в качестве системы, обеспечивающей стабильный ресурс развития предприятия на каждом этапе его жизненного цикла.

Характерные для отечественной литературы предыдущих лет убеждения о том, что мы якобы можем научно управлять не только производственной деятельностью, но также и обществом, не выдерживают никакой критики ни с теоретической, ни с практической точки зрения. Если говорить объективно, то современное положение научного знания, касающееся процессов управления, может являться источником не только озарений, но также существенных заблуждений, а научно обоснованные теории и методы способны приносить не только пользу, но и серьезное негативное воздействие.

Важно понимать, что миф о научном управлении на протяжении долгого времени просто был выгоден широкому слою бюрократии в административно-командной системе, которая применялась в нашем государстве. На сегодняшний день попытка обывателей найти виноватых в предыдущих и текущих ошибках среди ученых, которые якобы давали неправильные советы руководителям, является совершенно некорректной с позиции современной практики управления, где основные тенденции устанавливают люди, обладающие реальной властью, а не их советчики.

В период 60–80-х годов в бывшем СССР понятие «процесс социального управления», под которым было принято понимать «управление обществом», занимало наиболее значимое место в вузовском гуманитарном образовании, а также представляло собой одно из ключевых направлений общественной науки.

На современном этапе развития по причине пересмотра идей о социальном управлении большая часть вузов и институтов начали применять программы по менеджменту, получившие большую популярность в университетах западных государств.

В 90-е годы в России специальность «Менеджмент» приобрела широкую популярность и смогла надолго утвердиться в учебных программах не только гуманитарных, но также и в большинстве технических вузов [4].

В ходе реального управления фигура ученого, эксперта, пожалуй, не является столь важной и значимой, как, например, фигура руководителя. Объединение таланта и совокупности научных знаний формирует синергетический эффект, умножает способность к достижению требуемых результатов практической деятельности. Сделать все возможное для того, чтобы на поверхность реальной экономической жизни поднялись настоящие таланты в сфере бизнеса, менеджмента, предпринимательства, чего бы это ни стоило, и есть путь спасения в условиях современной рыночной экономики.

Эффективность экономики лишь на 1/3 часть обусловлена вложениями в оборудование и технологии. Все остальное определяется интеллектуальным капиталом, который формируется уровнем квалификации руководителей, их компетентностью, умением к предвидению и оценке рыночной конъюнктуры, а также возможностью принятия оперативных управленческих решений. Новая эффективная экономика в нашей стране должна создаваться специалистами, которые обладают новым креативным мышлением. Именно таких специалистов остро не хватает в настоящее время [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что управление персоналом при совместном применении социально-психологических аспектов способно сформировать предпосылки для изменения уровня качества трудовой деятельности, увеличения эффективности производственных процессов, роста показателя прибыли, а также существенного оздоровления деятельности компании.

Литература

1. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Московские учебники, 2013. 423 с.
2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2015. 158 с.
3. Управление организацией: учебник / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2015. 669 с.
4. Хант И., Суворова И., Агеев С. Российский менеджмент: между прошлым и будущим // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 42–67.
5. Ярош А.В., Ярош Н.Н. Проблемы регионального и муниципального управления: сб. докладов международ. науч. конф. (Апрель 2016 г.). М.: РГГУ, 2016.

Literatura

1. Upravlenie personalom: uchebnik dlya vuzov / pod red. T.Yu. Bazarova, B.L. Eremina. M.: Moskovskie uchebniki, 2013. 423 s.
2. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik / pod red. A.Ya. Kibanova. M.: Infra-M, 2015. 158 s.
3. Upravlenie organizaciej: uchebnik / pod red. A.G. Porshneva, Z.P. Rumyancevoj, N.A. Solomatina. 2-e izd., pererab. i dop. M., 2015. 669 s.
4. *Xant I., Suvorova I., Ageev S.* Rossijskij menedzhment: mezhdru proshly'm i budushhim // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2014. № 2. S. 42–67.
5. *Yarosh A.B., Yarosh H.H.* Problemy' regional'nogo i municipal'nogo upravleniya: sb. dokladov mezhdunarod. nauch. konf. (Aprel' 2016 g.). M.: RGGU, 2016.

O.M. Gushchina

Social and Psychological Aspects of Staff Management

The theoretical basis of social and psychological aspects of personnel management are considered in the article. It was revealed that the successful activity of any organization primarily depends on its personnel. The dependence between the application of socio-psychological aspects of management and the effectiveness of the work activity of personnel is determined.

Keywords: management; staff; management methods; socio-psychological aspects of personnel management; management efficiency.