

УДК 331.08

***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ КАК НОВАЯ СТУПЕНЬ В
УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ***

Щукина А.А.

Студент,

Пермский национальный исследовательский политехнический университет,

Пермь, Россия

Аннотация

В статье рассматривается психологический контракт как новая ступень в управлении человеческими ресурсами. Преимущества такого вида взаимоотношений и действия, позволяющие сформировать благоприятный сбалансированный «психологический контракт».

Ключевые слова: психологический контракт, управление человеческими ресурсами, персонал, трудовые отношения, рабочая атмосфера.

***PSYCHOLOGICAL CONTRACT AS A NEW STAGE IN THE
MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES***

Shchukina A.A.

Student,

Perm National Research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation

The article deals with the psychological contract as a new stage in human resource management. The advantages of this type of relationship and action, allowing to form a favorable balanced "psychological contract".

Keywords: psychological contract, human resource management, staff, labor relations, working atmosphere.

Каждый руководитель задаёт себе вопрос: как вовлечь персонал в работу так, чтобы сотрудники отдавали себя бизнесу и были нацелены на результат. В современном мире существует необходимость постоянных изменений, поскольку бизнес развивается очень быстрыми темпами. Психологический контракт – неформальное соглашение между двумя сторонами: персонал и руководитель. Оперативные задачи, решаемые работниками, очень быстро меняются, соответственно меняются и внутренние трудовые отношения, которые отследить и закрепить в различных правовых документах достаточно проблематично. Данный вид отношений в таких условиях является решением ряда проблем в работе с человеческим капиталом.

Психологический контракт – это эмоциональная связь между руководителем и подчиненным, включающая в себя представления об обязательствах и ожиданиях [1].

Стоит отметить, что обязанности между сторонами не обсуждаются. Удивительно, но сами сотрудники не всегда четко представляют, чего они ожидают от сотрудничества с компанией. При нарушении этих «облачных» представлений сотрудник может ощущать неудовлетворенность от работы, не осознавая причин. Как следствие, в итоге вовлеченность и мотивация к работе снижаются. Нивелировать такие последствия можно при помощи сбалансированной системы управления персоналом, в случае, когда руководитель управляет ожиданиями сотрудника. Такая система имеет преимущества, так как помогает повысить уровень лояльности персонала к организации и удовлетворенность сотрудников трудовыми отношениями. Таким образом, существует необходимость в эффективном управлении ожиданиями работником.

Какая последовательность действий необходима для успешного управления ожиданиями и представлениями следует понимать, как строится «психологический контракт». Ещё до сотрудничества с компанией у человека есть те, или иные представления о выполняемых обязанностях и организации в целом. В начале рабочих отношений сотрудник владеет очень скудным количеством информации. Поэтому новичок предпринимает различные действия по поиску интересующей его информации. В случае если сведений недостаточно, он начинает делать предположения. Знакомство начинается с процесса адаптации. Часть информации новый сотрудник получает из общения с коллегами.

Аналогичная ситуация со стороны руководителя. Он получает сведения от отзывов его коллег.

Стабильный «психологический контракт» строится при достаточном количестве сведений. На основе полной и соответствующей действительности информации стороны могут предсказать действия друг друга. В обратном случае несбалансированный психологический контракт приводит к отрицательным последствиям:

- ✓ Споры и негативные эмоции;
- ✓ Страдает имидж всей компании;
- ✓ Снижается мотивация к реализации задач;
- ✓ Пропадает лояльность к организации и т.д.

Согласно исследованиям, процесс формирования «психологического контракта» происходит в течение первых шести месяцев работы в компании. В это время важно эффективно управлять ожиданиями нового сотрудника. По истечении шести месяцев трудовых отношений «психологический контракт» становится более стабильным. Эта устойчивость вносит благоприятные отношения в рабочую атмосферу.

Не стоит забывать, что стабильность следует поддерживать и после создания стабильного «психологического контракта», т.к. баланс этот очень просто нарушить. Поэтому управление представлениями должно быть непрерывным.

Действия, позволяющие сформировать благоприятный сбалансированный «психологический контракт»:

- ✓ Ещё при проведении собеседования сообщать кандидатам сегодняшние реалии организации, чтобы впоследствии исключить разочарования;
- ✓ В процессе адаптации нового сотрудника чётко разъяснять ему ключевые ценности, нормы выполнения работы, кадровую политику компании;
- ✓ Разработать программу личностного роста;
- ✓ Информацию о состоянии компании необходимо сделать максимально открытой;
- ✓ Организовать работникам обратную связь по результатам выполнения работ;
- ✓ Вести анализ уровня мотивации, вовлеченности, приверженности к компании, для своевременного принятия мер по нивелированию последствий.

Таким образом, сбалансированный «психологический контракт» позволит выстраивать более эффективную систему управления главным ресурсом любой компании – человеческим ресурсом.

Библиографический список

1. Du Plessis A., Hobbs A., Marshall R., Paalvast S. Human Resource Functions And Activities In The 21st Century To Attain Competitive Advantage // International Review of Business Research Papers. Vol. 4. June 2008. N 3.

2. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение/Глоссарий по книге.