

УДК 658.3.07

**ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИЛИ ЗАЧЕМ HR-СПЕЦИАЛИСТУ ЗНАТЬ ПСИХОЛОГИЮ**

**Избирян Л.В.**

*Студентка кафедры социологии и управления*

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,  
Белгород, Россия*

**Демененко И.А.**

*Старший преподаватель кафедры социологии и управления*

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,  
Белгород, Россия*

**Аннотация**

В статье актуализирован психологический аспект управления персоналом, как ключевой этап в развитии эффективных коммуникаций на предприятии. Рассмотрены основные особенности сотрудников организации, их трудовая мотивация, а также конфликтные ситуации, возникающие в коллективе. Отмечено влияние знания психологии управления персоналом во взаимоотношениях в коллективе и работоспособности в целом.

**Ключевые слова:** психология управления персоналом, мотивация персонала, личностные качества, HR-специалист, психология личности.

**PSYCHOLOGY OF PERSONNEL MANAGEMENT OR WHY HR-SPECIALIST  
KNOW PSYCHOLOGY**

**Izbiryana L.V.**

*Student, Department of sociology and management,*

*Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,  
Belgorod, Russia*

**Demenenko I.A.**

*Senior lecturer in sociology and management,*

*Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,*

*Belgorod, Russia*

### **Annotation**

In the article, the psychological aspect of personnel management is actualized as a key stage in the development of effective communications at the enterprise. The main features of employees of the organization, their labor motivation, as well as conflict situations arising in the team are considered. The significant impact of knowledge of the psychology of personnel management on the relationships in the team and performance in general is noted.

**Keywords:** psychology of personnel management, staff motivation, personal qualities, HR specialist, personality psychology.

Технологии управления персоналом в организациях постоянно совершенствуются. В основе современных разработок заложены новые концепции, помогающие оказывать влияние на работу всего коллектива, что в конечном итоге способствует эффективному функционированию предприятия [2]. В этом и заключается основа психологии управления персоналом. Менеджер по персоналу, для эффективного управления персоналом, должен иметь соответствующие навыки и знаки, не только профессиональные, но и психологические, которые позволят ему рассматривать различные социальные аспекты в трудовом коллективе. Отсюда и следует, что для HR-специалиста психология не только полезна, но и необходима.

В настоящее время психология управления персоналом должна учитывать основные особенности сотрудников предприятия, а именно:

- потребности (согласно пирамиде Маслоу);
- индивидуальные черты характера;
- социальный статус;
- специфику трудовой деятельности.

На практике при помощи психологических программ управления рабочим коллективом следует применять такие подходы, которые обеспечивают повышение трудовой мотивации персонала.

Безусловно, менеджеру по управлению персоналом нужны знания в области психологии и взаимоотношений в коллективе. Хотя некоторые представители отрасли полагают, что HR и психолог – вещь несовместимая в одном человеке, потому что главная цель работы HR-специалиста – сделать так, чтобы компании было хорошо, а это не всегда предполагает учет интереса сотрудников. А цель психолога – помочь каждому, кто к нему обратился, то есть изначально гуманистическая позиция.

Результаты опроса общественного мнения, представленные порталом Superjob.ru, показывают следующее: 20 % россиян отмечают, что для них самым важным качеством менеджера по персоналу является доброжелательность. Для 15 % респондентов важным показателем служат коммуникативные навыки. Еще столько же в процентном отношении человек уверены в том, что HR должен обладать качествами хорошего психолога. Руководители компаний отдали 15 % голосов за наличие интеллекта. Вторую строчку среди важных для управленцев качеств HR-специалистов с 13 % занимают доброжелательность и знание психологии. 11 % руководителей проголосовали за компетентность и 10 % – за наличие способности увидеть в большом количестве претендентов подходящего кандидата. Результаты, представленные HR-сообществом, выглядят следующим образом: 32 % отдано коммуникабельности, 28 % за доброжелательностью, по 17 % отдано интуиции и стрессоустойчивости. Исходя из данных, мы видим, что сотрудники и руководство называют знание психологии в ряду приоритетных личностных качеств для HR-специалистов [1].

Высококласный HR – это специалист, который умеет разрешать конфликтные ситуации и разбирается в психологии человека.

В сфере человеческого капитала и управления персоналом возможности HR-специалиста – психолога простираются от психодиагностики до создания особой корпоративной культуры и внутренних коммуникаций организации. Вершиной этих возможностей HR-специалиста является достижение такого профессионального уровня, который позволяет организации идти по пути

развития даже в сложных условиях постоянных изменений. И вот тогда HR-менеджер, так много почерпнувший из разных областей знаний – из сферы менеджмента и психотехнологий, финансов и бизнес-процессов – становится не просто специалистом, но и профессионалом.

Но есть и другая сторона HR-деятельности. В ней самое главное то, что HR-специалист, незнающий хорошо психологии, никогда не сможет дать дельного профессионального совета по личностным проблемам, а подчас именно они и становятся основной причиной конфликтов в организации.

Менеджер по персоналу, хорошо владеющий приемами и знаниями психологии, способен, например, указать руководителю на его неосознаваемое поведение или личностные стереотипы, мешающие работе компании.

Знание психологии поможет HR-специалисту реализовать себя на разных уровнях управления персоналом в компании – от оперативного HR-менеджмента, выполнения относительно простых действий, до коучинга руководителя и участия в разработке стратегии развития компании. Для сотрудников организации особую важность имеет психологическая поддержка в момент кризиса. Этим могут заниматься HR-специалисты, особенно если они разбираются в психологии.

Хорошему менеджеру по персоналу необходимо, во-первых, умение разбираться в людях. Он должен очень хорошо знать психологию личности. Но при организации бизнеса, в первую очередь, думают о прибыли. Еще ни один бизнес не делался ради людей. Но делают его люди. В этом заключается первый парадокс работы HR-специалиста [3].

HR-специалисту необходимо знать и уметь применять на практике основные методы психологической диагностики. Для качественного и надежного управления сотрудниками организации менеджер по персоналу также должен хорошо владеть следующими психологическими навыками:

- воздействия;
- коррекции;
- сопровождения;

– прогнозирования.

HR-менеджер должен быть первоклассным специалистом в такой области управления человеческими ресурсами, как «психология управления персоналом» и «менеджмент». Ведь главная цель деятельности HR-специалиста – организовать рабочий процесс таким образом, чтобы все сотрудники компании выполняли свои трудовые обязанности наиболее качественно и эффективно. Кроме этого он принимает непосредственное участие в формировании особой корпоративной культуры, организует обучение и повышение квалификации персонала, а также прием и увольнение сотрудников (то есть управление персоналом).

HR-специалист активно применяет в своей деятельности те знания и практические техники, которые были разработаны в рамках психологии управления персоналом. Психологические методы позволяют ему успешно выстраивать систему мотивации персонала, управлять конфликтными ситуациями и решать межличностные конфликты (в том числе, и распространенные ситуации моббинга на рабочем месте) [4]. Психологические умения и навыки помогают HR-специалисту организовывать тренинги, способствующие сплочению коллектива, улучшению взаимодействия и коммуникаций между сотрудниками.

Таким образом, важно отметить, что успешная деятельность любого предприятия зависит не только от квалификации персонала, но и от умелого использования кадров, эффективности управления ими, что составляет социально-психологическое ядро данной проблемы.

### **Библиографический список**

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Особенности социальной ингибиции в системе современных социально-профессиональных отношений // Социально-гуманитарные знания. 2016. Т.8. С. 249-254.
2. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. №6. С. 235-237.

3. Мудрый А. Персонал учится, компания считает прибыль // Справочник по управлению персоналом. 2016. № 2. С. 25-31.

4. Психология управления персоналом в организации. URL.: <https://www.hr-director.ru/rubric/6521-psihologiya-upravleniya-personalom>