

УДК 351.83

## ***ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ***

***Сергеева Т.А.***

*студентка,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет*

*Москва, Россия*

**Аннотация.** Управленческая деятельность в организации строится на основе определенных правил. Их соблюдение может привести компанию к успеху, а их игнорирование – к краху даже при благоприятных условиях. Психология кадровой работы, ее объект и предмет, дают возможность специалистам разработать такие правила и технические приемы общения, что оно становится не только формой, но и фактором управления. В этом и состоит основная задача организационно-психологических основ кадровой работы.

**Ключевые слова.** Кадровая работа, управление персоналом, организация, психология управления.

## ***PSYCHOLOGICAL ASPECTS IN PERSONNEL WORK***

***Sergeeva T.A.***

*student*

*Moscow State University of Psychology and Education*

*Moscow, Russia*

**Annotation.** Management activities in the organization are based on certain rules. Their observance can lead the company to success and their ignoring – to collapse even under favorable conditions. The psychology of personnel work, its object and subject, enable specialists to develop such rules and techniques of communication that it becomes not only a form but also a management factor. This is the main task of the organizational and psychological basis of personnel work.

**Keywords.** Personnel work, personnel management, organization, psychology of management.

Кадровая работа – это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников.

Управленческая деятельность в организации строится на основе определенных правил. Их соблюдение может привести компанию к успеху, а их игнорирование – к краху даже при благоприятных условиях. Психология кадровой работы, ее объект и предмет, дают возможность специалистам разработать такие правила и технические приемы общения, что оно становится не только формой, но и фактором управления. В этом и состоит основная задача организационно-психологических основ кадровой работы.

Для реализации системного подхода кадры необходимо рассматривать не как ресурсы организации, а как системную основу развития компании; анализировать наличие эффектов синергии от влияния мер по развитию кадрового потенциала на социально-экономическое развитие организации, наличие или отсутствие кадровой мультипликации (например, как обучение сотрудников той или иной организации за счет средств организации или привлеченных средств позволило повысить уровень компетенций еще N-го кол-ва сотрудников путем мультипликации знаний и умений (через внутриорганизационное обучение, наставничество и т.д.)

Что касается принципов кадровой работы, то в одних концепциях указываются только общие, в других – специфические (отдельно для организации и региона, иногда – отдельно по сферам (экономика, социально-культурная сфера, научно-инновационный сектор и др.).[1]

В качестве приоритетных направлений часто указываются первоочередные задачи либо механизмы/методы достижения целей и задач. Если организация будет выделять этот структурный компонент, необходимо учесть приоритеты, заявленные в стратегии кадровой работы.

Механизмы реализации/обеспечения кадровой работы это:

- институциональные средств субъекта кадровой работы, обеспечивающие достижение целей кадровой работы;
- комплекс мер по осуществлению цели и задач кадровой работы.

Психология управления – междисциплинарная наука, успешно применяющаяся в современных реалиях в области работы с персоналом. Знакомство с этой наукой позволит усовершенствовать трудовые и управленческие процессы так, чтобы повысить общую эффективность труда.[3]

Предмет психологии кадровой работы – это целый комплекс психологических отношений, существующих в компании между руководителем и подчиненным или коллективом в целом. К предмету науки относят и механизмы межличностного взаимодействия, и проблемы, и конфликты, существующие в компании социальные и профессиональные связи и взаимодействия [2].

Объектом психологии кадровой работы можно назвать в первую очередь штат сотрудников или команду и взаимодействия внутри нее, направленные на увеличение продуктивности работы.

Система организационно-психологического обеспечения профессиональной деятельности в кадровой работе отражена на рис. 1.

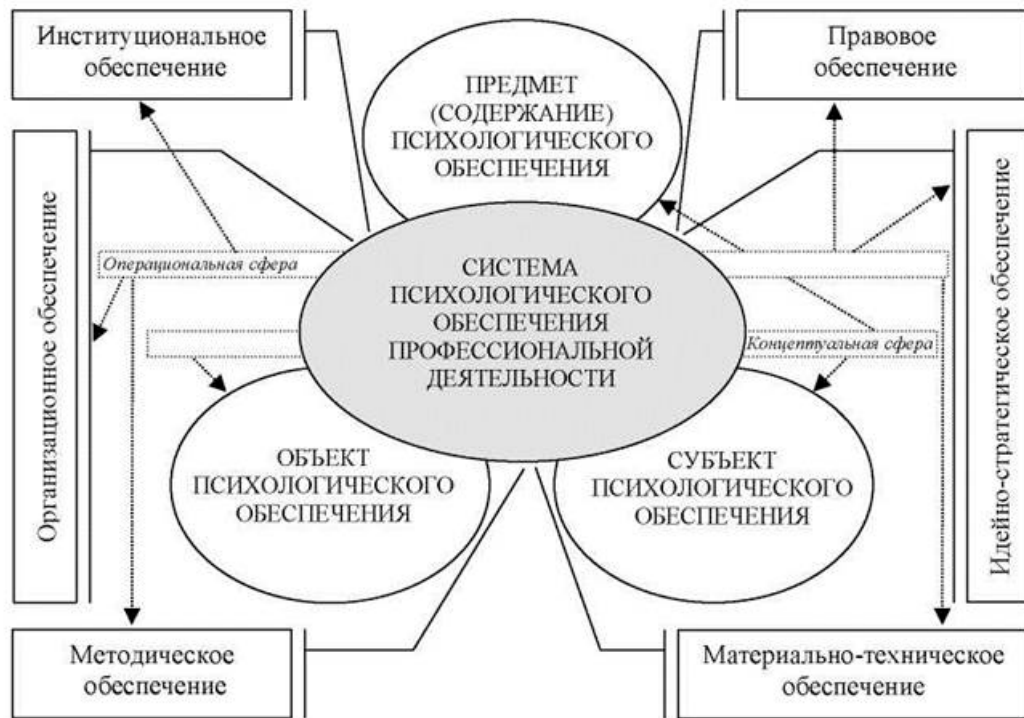


Рис. 1. - Система организационно-психологического обеспечения профессиональной деятельности

Психология кадровой работы считается отдельным разделом психологии, изучающим закономерности, возникающие в управленческой деятельности. Основой науки является комплексный анализ условий, существующих в той или иной компании, и определение особенностей работы, повышение результативности деятельности команды.

Психология кадровой работы занимается проблемами соответствия работающего коллектива определенной компании; направлена на изучение психики работников. Обладая знаниями в психологии менеджмента, HR-менеджер может дать психическую характеристику работы руководителя и процесса менеджмента, проанализировать и назвать навыки и качества, которые необходимы для успешной менеджеральной деятельности.

Как любая современная наука, психология кадровой работы занимается аккумулярованием данных. В этом случае речь идет о природе воздействия одного человека на другого, группу или общество в целом. Целью такого сбора информации является понимание и объяснение механизмов, лежащих в основе подобного воздействия, а также поиск способов его совершенствования.

Говоря о предмете психологии кадровой работы, стоит помнить, что управление — это не столько наука, сколько искусство. Психология кадровой работы, появившаяся на стыке двух фундаментальных наук, с одной стороны изучает психологию человека, с другой — направлена на улучшение качества работы, то есть преследует вполне утилитарные цели.

Психология управления, ее объект и предмет требуют рассмотрения с точки зрения нескольких аспектов, к числу которых относятся:

- психология личности руководителя; психология управленческой деятельности руководителя;
- психологические вопросы поиска и отбора специалистов;
- социально-психологические особенности команд работников;
- психологические и адаптивные аспекты подготовки персонала.

В образовании, менеджменте, кадровых процессах – во всех этих отраслях находят применение методики психологии кадровой работы. Соответственно, и предмет этой области знаний является совокупностью многих явлений и психических отношений в компании.

Объектом организационно-психологических основ кадровой работы выступает комплексная система деятельности должностных лиц и подразделений компании, ориентированная на общую полезную цель организации [4]. Поставленные цели в данном случае рассматриваются в контексте управленческих отношений согласования и подчинения.

Несмотря на то, что существует тенденция, отождествляющая психологию управления и менеджмент, объект и предмет психологии управления и менеджмента перекрещиваются лишь отчасти. Специфика организационно-психологических основ кадровой работы состоит в том, чтобы понять, почему нужно вести управленческие процессы тем или иным образом. Успешный управленец умеет принимать и жесткие решения, но заботится о сотрудниках. Эффективные управленцы – как правило, координаторы.

Психология кадровой работы, ее объект и предмет дают возможность представить процесс управления в виде схемы взаимодействия нескольких элементов.

1. Субъект управления. В качестве субъекта выступает руководитель, наделенный полномочиями осуществлять управленческую деятельность.

2. Объект управления. Люди или группы людей, выступающие объектом организованного, систематического, планомерного воздействия субъекта. Управленческие воздействия (или методы).

3. Комплекс мер, которые использует субъект для воздействия на объект управления.

4. Цель управления. Желаемое состояние объекта управления или результат деятельности объекта. Цель формулируется субъектом управления или задается извне, со стороны более высокого уровня управления. Цель психологии кадровой работы, ее практического применения в первую очередь состоит в решении следующих проблем, существующих в организации:

- повышение профессиональной компетентности руководителей: совершенствование стилей менеджмента, коммуникативных навыков, принятия решений, навыков стратегического планирования, преодоление

стрессов; анализ и совершенствование методик подготовки управленческого состава компании; поиск и активация кадровых ресурсов;

- оценка и подбор менеджеров в соответствии с потребностями компании;

- оценка и улучшение социально-психологического климата, повышение уровня лояльности сотрудников, сплочение коллектива.

Таким образом, основная задача психологии кадровой работы – это формирование методов руководства, в основе которых лежат выявленные в процессе изучения закономерности между тактикой начальника и реакцией подчиненных.

В целом, задачи организационно-психологических основ кадровой работы можно разбить на несколько крупных групп в зависимости от объекта исследования:

1. Психологический анализ деятельности руководства. Руководителю необходимо осуществлять управленческую деятельность осознанно, анализируя свои действия, что необходимо для принятия верных управленческих решений.

2. Изучение механизмов психической регуляции. Необходимо для принятия верных решений как в нормальных, так и в экстремальных условиях

3. Исследование лидерства. Выработка лидерских качеств, необходимых руководителю для руководства рабочим процессом

4. Практическое применение психологических знаний в управленческих процессах. К этой задаче можно отнести разрешение конфликтов, регуляция микроклимата, повышение уровня удовлетворенности работой, достижение высокого уровня лояльности сотрудников

5. Исследование группового взаимодействия. Необходимо для достижения устойчивого социального микроклимата в коллективе

6. Изучение способов и механизмов мотивации. Мотивация необходима в управленческих процессах для побуждения сотрудников к достижению более значимых целей.[5]

Структура организационно-психологических основ кадровой работы выделяет две основные методики изучения: наблюдение и эксперимент. Наблюдение – аналитический метод, основанный на процессах восприятия.

Этот метод является наиболее сложным объективным методом, так как наблюдение ведется в естественной обстановке, соответственно, роль и место наблюдателя влияет и воздействует на объект наблюдения. Изучение и поиск эффективных принципов взаимодействия руководителя и коллектива происходит в пассивной форме. В ходе исследования фиксируются реакции, мнения и результаты. К этому методу обращаются как при получении предварительного материала перед началом других исследований, так и в тех условиях, когда недоступны иные способы получения информации. Пассивность является основным недостатком данной методики. Длительное ожидание реакции объекта наблюдения не всегда оправдывает себя, так как высок риск пропустить момент реакции и неверно интерпретировать результат.

Эксперимент, напротив, относится к активным методикам. С помощью эксперимента осуществляется поиск эффективных схем взаимодействия путем создания определенных условий для использования различных тактик управления. Цель проведения эксперимента – проверить гипотезы, влияющие на практику принятия управленческих решений.

С помощью экспериментальной методики можно получить достаточно обширную информацию уникального характера, если соблюдены необходимые условия успешного эксперимента: верный выбор контрольных



характеристик, использование для их изменения факторных характеристик (вводятся исследователем), ограждение эксперимента от максимального числа внешних воздействий, не имеющих отношения к ситуации.

Применение этих методик позволяет всесторонне изучить управленческие процессы и перейти к решению изложенных выше задач психологии управления.

### **Библиографический список**

1. Николаева А.А., Левина Е.А. Управление персоналом в современной России: особенности применения опыта зарубежных стран // Научный журнал Дискурс. 2018. № 6 (20). С. 114-125.
2. Савченко И.А., Левина Е.А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Научно-аналитический журнал «Наука и практика» Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. -2018. Т. 10. № 3(31). С. 51-61.
3. Семенов И. Стадии развития организации // Управление персоналом. 2011. № 9 (63). С. 62.
4. Токарева А.А., Николаева А.А. Специфика мотивации персонала в системе государственной службы и некоммерческой организации // Научный журнал Дискурс. 2018. № 7 (21). С. 191-206.
5. Хрусталева Н. В. Критерии и методы оценки профессионализма кадров // Гуманитарные науки: теория и методология. 2015 № 3. С. 13-17.

*Оригинальность 95%*