

Романов А. Д., к.е.н., ст. викладач (Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація.** У статті розвинуто теоретичні положення управління персоналом, його соціально-психологічної складової. Здійснено аналіз чинників впливу на систему управління персоналом підприємства, серед яких виокремлено соціально-психологічний клімат. Побудовано узагальнюючу класифікацію та розглянуто місце і роль чинників, які мають вплив на забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату та реалізації ефективного менеджменту персоналу підприємства.*

***Ключові слова:** персонал, управління персоналом, соціально-психологічний клімат, соціально-психологічні фактори, ефективний менеджмент персоналу підприємства.*

***Аннотация.** В статье развиты теоретические положения управления персоналом, его социально-психологической составляющей. Осуществлен анализ факторов влияния на систему управления персоналом, среди которых выделен социально-психологический климат. Построено обобщающую классификацию и рассмотрены место и роль факторов, влияющих на обеспечение благоприятного социально-психологического климата и реализации эффективного менеджмента персонала предприятия.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, социально-психологический климат, социально-психологические факторы, эффективный менеджмент персонала предприятия.*

***Annotation.** The article develops theoretical principles of personnel management, its social and psychological components. The analysis of the factors influencing the personnel management system of a company is done, and the socio-psychological climate is allocated among other factors. The generalized classification is built, the place and role of factors that affect the provision of favorable social and psychological climate and implementation of effective personnel management is discussed.*

***Key words:** staff, personnel management, socio-psychological climate, social and psychological factors, effective personnel management.*

В умовах економічної та політичної нестабільності, жорсткої конкуренції, а також обмеженості ресурсів, перед вітчизняними компаніями стає проблема пошуку нових ідей, підходів та методів раціонального використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці у довгостроковій перспективі, тобто максимально ефективного залучення працівника у трудовий процес. Однак, у той же час, висока інтенсивність праці, її інтелектуалізація та значні вимоги щодо участі працівників у діяльності підприємства сприяють появі та розвитку стресів, підвищенню втоми та швидкому «вигоранню» працівників, що ускладнює процес управління персоналом. У зв'язку з цим, все більшого значення набуває завдання створення необхідних умов для реалізації та розвитку трудового потенціалу, а саме сприятливого соціально-психологічного клімату як базису психологічного комфорту персоналу, а також можливості його ефективного регулювання. Для виконання даного завдання важливим є визначення ролі і місця соціально-психологічної компоненти в системі управління персоналом підприємства, переліку та структури домінант, які характеризують її дію, а також розробка інструментарію щодо оцінювання стану соціально-психологічного клімату та можливості раціонального управління ним.

Проблема ефективного менеджменту персоналу, який враховує усі аспекти використання та розвитку кадрового потенціалу, висвітлена в працях М. Армстронга, Л. Балабанової, А. Єгоршина, А. Кібанова, Т. Костишиної, О. Крушельницької, А. Маслоу, М. Мескона, Г. Назарової, Ю. Одегова, О. Сардак, Н.Тюхтенко, В. Травіна та інших.

Питанню регулювання соціально-психологічного клімату в колективі присвячено роботи таких відомих вітчизняних і закордонних вчених, як: В. Белова, М.Дороніна, А. Єршов, Є. Кузьмін, Л. Корольов, Н. Мансуров, Е. Островський, Б. Паригін, В. Шепель.

Однак, аналіз даних досліджень показав, що питання визначення та врахування соціально-психологічних факторів, оцінювання їх впливу в системі управління персоналом підприємства є недостатньо висвітлені та розроблені, що і зумовило актуальність та вибір теми наукової публікації.

Мета нашої статті – систематизувати науковий доробок та запропонувати авторське бачення проблем в оцінюванні соціально-психологічних факторів управління персоналом підприємства та встановленні їх впливу на ефективність прийняття управлінських рішень.

Згідно з визначенням Л. Балабанової, система управління персоналом «являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи» [1, с. 20].

Іншими словами дана система є сукупністю взаємодіючих елементів, пов'язаних з роботою з працівниками (планування, наймання, адаптація,

мотивація, професійне навчання, вивільнення тощо), основними цілями якої є досягнення стабільності підприємства, підвищення ефективності його діяльності у довгостроковій перспективі та формування конкурентних переваг за рахунок створення позитивного іміджу компанії. Тобто управління персоналом є складним багатогранним явищем, яке потребує злагодженої взаємодії керуючої та керованої систем та від якого залежить результативність роботи підприємства в цілому.

У той же час, на формування ефективної системи управління персоналом підприємства та її діяльність мають вплив безліч різноманітних чинників: 1) чинники зовнішнього середовища (мають опосередкований вплив на систему управління персоналом підприємства через дії державних органів влади, різних соціальних інститутів та суб'єктів господарювання і пов'язані з діяльністю підприємства); 2) чинники внутрішнього середовища (або внутрішньо організаційні чинники, які формуються та діють в середині самого підприємства та мають більший вплив на систему управління персоналом підприємства, її формування та розвиток, ніж чинники зовнішнього середовища); 3) внутрісистемні чинники (діють всередині системи управління персоналом підприємства та мають безпосередній вплив на неї).

Отже, чинники впливу на систему управління персоналом здійснюють свою дію за двома напрямками і тому мають два різних фактори формування відмінних реакцій системи на їхню дію: це такі, що є джерелом виникнення умовно-негативних реакцій в даній системі, а також інші, які є джерелом умовно-позитивних процесів, пов'язаних з управлінням персоналом.

До умовно-негативних чинників, можна віднести: обмеженість ресурсів (фінансових, технічних і технологічних, виробничих, сировинних, кадрових, інноваційних тощо); взаємозалежність і неузгодженість завдань між кількома виконавцями, взаємозалежними відділами з дуже вузькою спеціалізацією, що може привести до конфлікту між різними структурними підрозділами, які складають єдиний виробничий цикл, але, внаслідок невдалої побудови системи цілей і пріоритетів, вважають свої цілі різними (точніше, що захищають свої вузькі групові інтереси, на шкоду загальним) [2]; недосконалість посадових (функціональних) інструкцій, що може спричинити управлінські проблеми і неузгодженість у ситуації з нечітким визначенням прав, обов'язків, відповідальності, компетенцій; статус в посадовій ієрархії підприємства, якщо існує невідповідність між характером роботи й статусною ієрархією, при порушенні принципу справедливості в системі винагород і призначенні на посади, умовах праці, статусних символах; нерегульованість каналів прийняття управлінських рішень, слабкі комунікаційні потоки, що є вагомою перешкодою в реалізації ефективної взаємодії між посадовими особами та структурними підрозділами через неякісну передачу інформації, її викривлення, перекручування або

донесення в неповному обсязі, або надлишок інформації, зайва прозорість комунікативних зв'язків; індивідуальні характеристики працівника (його характер, темперамент, психологічний та фізичний стан, потреби й ціннісні орієнтири працівника, внутрішні рушійні сили, які спонукають його до дій), а надання великого ступеня свободи у професійній діяльності може поступово перерости й у сховане невдоволення керівництвом [2].

Умовний розподіл чинників на ті, що мають негативний та позитивний вплив пов'язаний з рівнем професіоналізму керівників і фахівців системи управління персоналом підприємства, їх здатністю вчасно попереджати або усувати ризики та проблеми і є ознакою ефективного менеджменту. Тому, сучасному керівнику необхідно враховувати вплив кожного з них окремо та їхню інтегральну дію у взаємодії з іншими, а також вміти прогнозувати і здійснювати превентивні заходи щодо попередження або зниження негативних реакцій в системі управління підприємством в цілому та персоналу зокрема.

Враховуючи позитивні і негативні впливи чинників, можна вибрати оптимальні для підприємства підходи, концепцію, загальні принципи і стратегію управління персоналом. Оцінка існуючого стану системи управління персоналом з точки зору його відповідності ситуації, що склалася дозволить визначити напрями зміни діючої системи управління персоналом відповідно до змін у дії факторів [3, с. 36–37]. Спрогнозувати розвиток управління персоналом на основі очікуваної динаміки факторів можна застосовуючи комплексний підхід, який враховуватиме різні аспекти менеджменту: адміністративний (організаційний); економічний; соціально-психологічний тощо.

Перераховані аспекти є важливими та взаємозв'язаними, однак, як свідчать дослідження лише соціально-психологічна складова управління персоналом сприяє досягнення задоволеності від роботи, тоді як економічна та адміністративна складовані забезпечують усунення відчуття незадоволеності у працівників (теорія мотивації Ф. Герцберга) [4]. Як відзначалося вище, сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин характеризується збільшенням вимог до ступеня психологічного залучення людини в трудову діяльність, зростанням її психічного навантаження, у зв'язку з чим, працівники постійно прагнуть психологічного комфорту та створення позитивної психологічної атмосфери. Адже, від того, наскільки сприятливим є соціально-психологічний клімат, створений на підприємстві, наскільки добре побудовані взаємовідносини в колективі, залежить бажання працівника до виконання своїх посадових обов'язків, ступінь розкриття власного трудового потенціалу, а відповідно й рівень продуктивності праці, що в свою чергу впливає на ефективність діяльності підприємства в цілому (рис. 1).

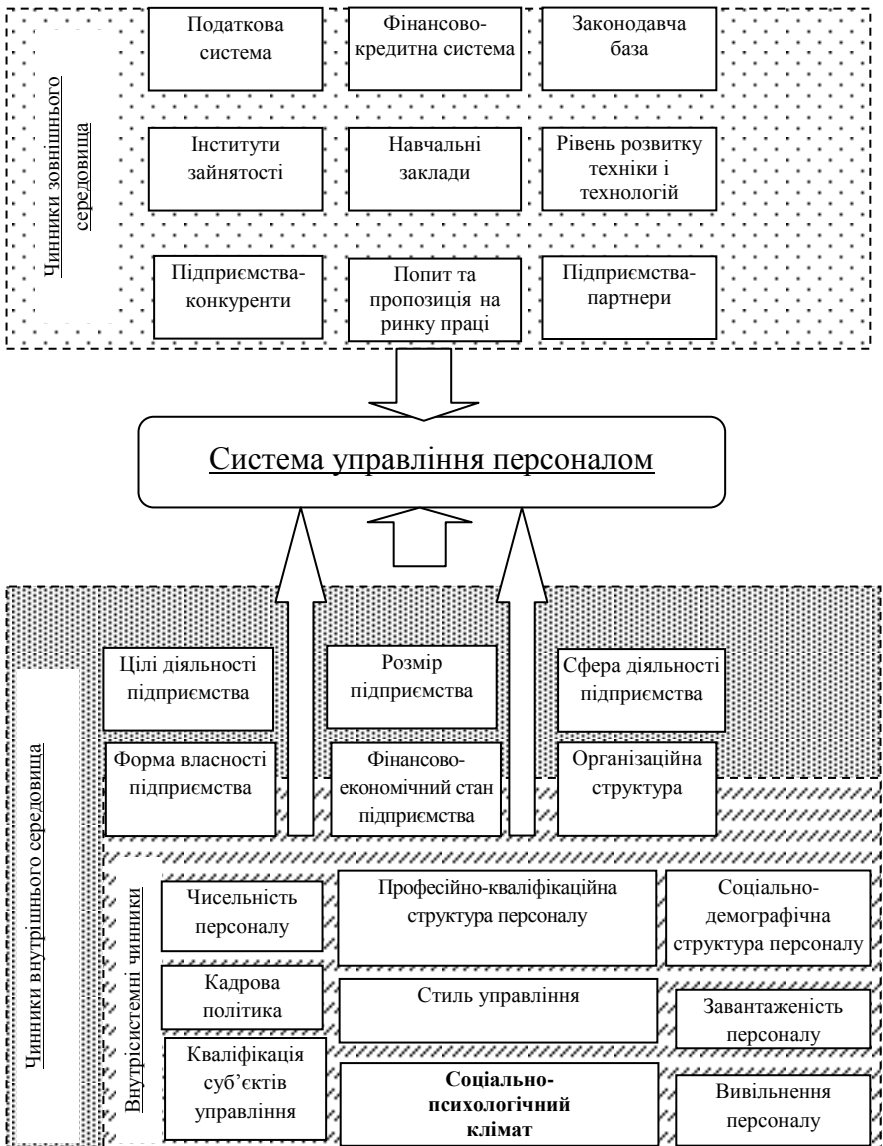


Рис. 1. Чинники впливу на систему управління персоналом [5]

Таким чином, проблема регулювання соціально-психологічного клімату на вітчизняних підприємствах має як теоретичне, так і практичне значення, у зв'язку з чим потребує детального дослідження.

Однак, з метою ефективного використання кадрового потенціалу підприємства є недостатнім визначення стану соціально-психологічного клімату, адже, враховуючи його динамічність та відкритість як системи, керівництву потрібно постійно адаптуватися під мінливі умови. У зв'язку з цим необхідно розробляти механізм управління соціально-психологічним кліматом, який враховував би при прийнятті управлінських рішень взаємодію і взаємний вплив чотирьох компонент (теоретичної, аналітичної, методичної та фінансової).

Отже, управління персоналом є складним багатограним явищем, яке потребує злагодженої взаємодії керуючої та керованої систем та від якого залежить результативність роботи підприємства в цілому. У той же час, на формування ефективної системи управління персоналом підприємства та її діяльність мають вплив безліч різноманітних чинників.

Управління персоналом сучасного підприємства є складним процесом, пов'язаним з необхідністю збереження та розвитку людського капіталу як стратегічно важливого елементу, який безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства, формування його конкурентоспроможності. Враховуючи нестабільність економічного середовища в Україні, зростаючу конкуренцію та прагнення суб'єктів господарювання знайти нові ринки збуту, все більшої динамічності та інтенсивності набуває праця, зростає ступінь залучення працівників до всіх процесів на підприємстві, а відповідно й їх психологічне навантаження. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває питання створення сприятливих умов, стійкого соціально-психологічного клімату як запоруки психологічного комфорту трудового колективу підприємства, а відповідно його продуктивної праці.

1. Большой экономический словарь 19000 терминов / Под.ред. А. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 1997 – 864 с.
2. Суворовкин Н. В. Система управления персоналом как инновация: часть первая / Н. В. Суворкин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/surovikin.htm>
3. Дрофа В. В. Управление персоналом научно-производственных организаций / В. В. Дрофа, В. С. Половинко. – М. : Информ-Знание; Омск : Изд-во Наследие. Диалог-Сибирь, 2001. – 208 с.
4. Експрес-методика оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі О. Михалюка та А. Шалито [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/tool/modificirovannaya-ekspres-metodika-po-izucheniyu-psihologicheskogo-klimata-v-trudovom?page=0>
5. Жданов О. И. Социально-психологический климат в коллективе / О. И. Жданов. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.elitarium.ru

Рецензент: д.е.н., професор Борейко В. І.