

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**О. В. Гринько, кандидат економічних наук.
С. А. Головка. Ю. Г. Радочин.**

Полтавський національний технічний університет ім. Ю. Кондратюка

© Гринько О. В., 2013.

© Головка С. А., 2013.

© Радочин Ю. Г., 2013.

Стаття отримана редакцією 12.11.2013 р.

Вступ. Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку в Україні ринкової економіки перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері.

Постановка проблеми. Успішна професійна діяльність сучасного фахівця залежить не лише від накопичених ним знань, умінь і навичок, але й від особистісних якостей і здібностей, гнучкості й оригінальності мислення, вміння формувати ефективні стратегії вирішення техніко-економічних і соціально-психологічних завдань. Тому нині в якості актуального наукового і практичного завдання виникає необхідність дослідження і впровадження нових підходів до розвитку соціально-психологічних методів, в тому числі стимулювання, відбору персоналу на засадах загальнолюдських цінностей, що в подальшому проявиться в показниках результативності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням особливостей соціально-психологічної системи управління персоналом присвячені праці видатних вітчизняних і зарубіжних авторів, зокрема А. Вайнерта, О.С. Анісімова, О.О. Деркача, А.Г. Поршнева, З.П. Румянцев, Н.А. Соломатіна, П. Н. Мучинського.

На думку А. Вайнерта соціально-психологічні аспекти управління персоналом розглядається через механізми конфліктології, виділяючи основні антикризові характеристики і принципи управління персоналом.

О.С. Анісімов, О.О. Деркач в своїх працях розглядають соціально-психологічні аспекти управління персоналом з урахуванням дії зовнішнього середовища за рахунок виділення та описання нормативних видів поведінки суспільно заданих цілей, умов і засобів [2].

А.Г. Поршнев, З.П. Румянцев, Н.А. Соломатін, П.Н. Мучинські в своїх працях зауважили, що економічні та соціально-психологічні методи носять непрямий характер управлінського впливу [5], та являються механізмом для досягнення певних цілей [3].

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, на даний час залишається не розглянутим питання визначення соціально-психологічних аспектів системи управління персоналом у різних галузях діяльності підприємств та їх оцінки.

Мета статті. Обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо соціально-психологічних аспектів системи управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Домінуючим чинником ефективності підприємства є «людський фактор» – сукупність психологічних особливостей взаємодії людини з іншими людьми, формування позитивного морально-психологічного клімату в колективі, організаційною структурою, технікою, умовами професійної діяльності тощо. Японські соціологи стверджують, що залежно від настрою, бажання людини працювати і від морально-психологічного клімату в колективі ефективність праці може зростати або знижуватись у 1,5 рази [1]. У зв'язку з цим виникає необхідність зконцентрувати більшу увагу на соціально-психологічних аспектах системи управління персоналом підприємства.

Соціально-психологічні аспекти – це аспекти управління персоналом, що відображають питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, упровадження різних соціологічних і психологічних процедур у практику кадрової роботи [4].

Соціально-психологічні аспекти управління засновані на використанні соціального механізму управління (система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби і т.д.). Специфіка цих аспектів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі управління персоналом.

І хоча соціально-психологічні аспекти управління персоналом є непрямими по впливу на працівників, але все ж у деяких випадках сила їх дії не поступається економічним та адміністративним аспектам управління.

Представимо порівняння механізмів аналізу соціально-психологічних аспектів кадрової політики підприємств різних галузей на прикладі ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України», ПАТ «КрРП» та ПАТ «Полтавакондитер» (таблиця 1.1).

ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України» засноване з метою забезпечення економічних інтересів держави, задоволення потреб держави, населення та оборони країни в удосконаленні і розвитку автомобільних доріг загального користування, розширення можливостей виробничого та соціального розвитку підприємств дорожнього господарства, підвищення ефективності використання матеріальних, фінансових та інших ресурсів на основі спільної діяльності, розподілу праці і кооперації.

ПАТ «Кременчуцький річковий порт» створено з метою здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів Товариства, максимізації добробуту акціонерів у вигляді зростання ринкової вартості акцій Товариства, а також отримання акціонерами дивідендів.

Основною метою діяльності ПАТ «Полтавакондитер» є отримання прибутку за рахунок виробничої, підприємницької, комерційної та інших видів діяльності в різноманітних галузях господарювання і задоволення на цій основі громадських соціально-економічних потреб та зростання добробуту його акціонерів та соціальних потреб його працівників.

Таблиця 1. Порівняльна характеристика соціально-психологічних методів на підприємствах різних галузей на прикладі: ПАТ «Полтавакондитер», ПАТ «КрРП», ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України»

Соціально – психологічних методи управління	ПАТ «Полтавакондитер»		ПАТ «КрРП»		ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України»	
	Переваги	Недоліки	Переваги	Недоліки	Переваги	Недоліки
1	2	3	4	5	6	7
Порядність, взаємоповага, взаємодопомога	Керівництво лояльно ставиться до своїх підлеглих. Будь-які проблеми колектив вирішує разом з колективом.	Апарат управління не добре ознайомлений з проблемами, які виникають на виробництві.	Орган управління порядно ставиться до своїх працівників, а у колективі спостерігається взаємоповага та взаємодопомога.	-	Злагожденість роботи в колективі, що допомагає ефективно виконувати поставлені завдання.	Керівництво не є предметом наслідування для підлеглих, зверхнє відношення до нього.
Творчість та ініціатива	Можливість розкрити свій творчий потенціал з боку підприємства. приділяли уваги культурно-оздоровчим заходам.	Немає ініціативи працівників у прийнятті участі в культурних заходах підприємства.	Підприємство підтримує творчість та ініціативу персоналу на всіх рівнях управління. Ініціативу працівників дуже шанують і ви-	Працівники мають не значну ініціативу та творчість, щодо культурних заходів і життя підприємства.	Участь робітників в прийнятті управлінських рішень які зачіпають їх інтереси (внесення пропозицій щодо роботи колективу, підприємства).	Відсутність мотивації до самовдосконалення.

1	2	3	4	5	6	7
			слуховують, що надає підприємству та персоналу загальну гармонію.			
Участь працівників в управлінні підприємством	-	Працівники не приймають участі в управлінні підприємством.	Персонал приймає участь у нарадах трудового колективу, зборах та інших питаннях, що стосуються підприємства.	Низька зацікавленість рядових співробітників у розвитку підприємства.	Прийняття участі у зборах, нарадах трудового колективу, дублювання керівників.	Низька зацікавленість рядових співробітників у розвитку підприємства. Керівники підрозділів, побоюючись підсиджування, іноді підбирають собі резервистів за принципом «чим гірше – тим краще».
Кар'єрна мотивація	Надається можливість підвищення кваліфікації. Підвищення кваліфікації надає можливість отримання вищої заробітної плати, покращення умов праці.	Великі затрати на пере-кваліфікацію, виробниче навчання персоналу, які не завжди приносять очікувані результати.	На підприємстві є сталий персонал, який добре володіє вміннями і навичками роботи з службовим транспортом та обладнанням.	Слабо виражений кар'єрний ріст, відсутність можливості навчатися роботи на новітньому обладнанні.	Відділ навчання організовує інтенсивну підготовку резервистів з використанням різних методик. Вся інформація про службове професійне просування фахівців заноситься в базу даних. Фахівці зараховуються в перспективний управлінський резерв на основі аналізу психофізіологічних характеристик.	Недолік кандидатів для зарахування в резерв для висування на керівників середньої ланки. Через старіння досвіду використання цієї моделі виявляються зайвим. Вона ефективна тільки для працівників, які безупинно вдосконалюються і можуть повністю віддати свій корисний потенціал.
Відповідальність й обов'язок	Висока відповідальність персоналу за результати своєї діяльності. Працівники відповідають особисто за свої недоліки в роботі.	Незадоволеність персоналу щодо самостійної компенсації недоліків в роботі, що спричиняє опір персоналу.	Спостерігається висока відповідальність персоналу за результати своєї діяльності.	За погано виконану роботу робітників, підприємство несе збитки, має простої в роботі.	Добре налагоджена система делегування в процесі прийняття рішень. Нагляд з боку керівництва є мінімальний, але обов'язково здійснюється при необхідності.	Керівництво ланок підприємства не бажає нести відповідальність за прийняття управлінських рішень.
Впевненість в кращому майбутньому	Персонал працює з впевненістю, що в майбутньому будуть отримувати пенсію та матимуть соціальні гарантії.	Не стабільність ринкових умов і органу управління держави.	Приділяється увага розвитку соціальної сфери, адже від умов життя, відпочинку, умов на робо-	Підприємство здійснює зайві затрати на розвиток соціальної сфери, які не	Формування резерву керівних кадрів – один із пріоритетних напрямків кадрової політики. Вся інформація про службо-	Не стабільність органу управління держави. Недолік кандидатів для зарахування в

1	2	3	4	5	6	7
	Підприємство забезпечує кар'єрний ріст персоналу.		чих місцях в майбутньому працівники показуватимуть кращі результати.	завжди відповідають очікуваним результатам.	ве професійне просування фахівців заноситься в базу даних.	резерв для висування на керівників середньої ланки.
Задоволеність працею	Не значна.	Однорідна, монотонна робота, що призводить до незадоволення працівників своєю роботою.	На підприємстві працюють справжні професіонали, майстри своєї справи, яким подобається робота на да-них видах транспорту, обладнання тощо.	Велике навантаження на здоров'я, адже виконання роботи здійснюється в шкідливих умовах.	Добре сформована організаційна культура (традиції, стиль керування, який забезпечує дружній колектив).	Застарілість стилю керування, який не відповідає сучасним стандартам розвитку.
Наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві	Страховання працівників від випадків травматизму з виробництва, професійних захворювань.	Довготривала робота (зміна триває 12 годин) викликає перевтомлення, спричиняє стрес у працівників.	Керівництво підбирає висококваліфікований персонал, проводять інструктажі з техніки безпеки.	Велика наявність стресових ситуацій на виробництві у зв'язку з високою відповідальністю робіт на специфічному обладнанні, яка потребує високої підготовки, точності і уваги.	Керівництво підприємства вживає різноманітні заходи щодо скорочення стресових ситуацій: добре налагоджена охорона праці на підприємстві, проводить інструктажі з техніки безпеки.	Наявність стресової ситуації у зв'язку з скороченням персоналу.
Підбір персоналу соціально-психологічного аспекту	-	Відсутність підбору персоналу соціально-психологічного аспекту.	-	Відсутність підбору персоналу соціально-психологічного аспекту.	Прийом фахівців через систему соціально-психологічного тестування й профорієнтації.	Недосконало підібрані методи підбору персоналу.
Використання грошей як нагороди і стимул	У організації діє погодинно-преміальна система оплати праці. Працівникам, що забезпечують стажування фахівців при прийомі на роботу від окладу стажера виплачується грошова винагорода на період підготовки спеціалістів. Підприємство виплачує щомісячну винагороду за вислугу років.	Зайві витрати для підприємства.	Надається матеріальна допомога при наданні відпустки. Надаються путівки в санаторії, профілакторії, медичні страховки. Працівники, які працюють за сумісництвом отримують підвищену заробітну плату. Підвищена заробітна плата за роботу в святкові дні.	Зайві витрати для підприємства.	За роботу в святкові та надурочні робочі дні працівникам надається підвищена ЗП. Надаються путівки в санаторії, профілакторії. Надається матеріальна допомога при народженні дитини, при похованні близьких. Виплачується грошова винагорода за номінацію «Кращий працівник року».	Зайві затрати для підприємства.

Вище згадані підприємства створені з однією метою конкурентоздатною діяльністю та для одержання прибутку. Серед них необхідно обрати краще підприємство із соціально-психологічними аспектами управління персоналом. Це можливо досягти лише провівши комплексну інтегральну оцінку.

Знаходимо числове значення методів управління по кожному з об'єктів, тобто формуємо матрицю натуральних значень (від 1-10 балів). У цій матриці стовпці – підприємства, а рядки – соціально-психологічних методи управління.

Але точніший результат можна отримати за зваженою оцінкою соціально-психологічної сили. Для цього в таблицю вводимо вагові коефіцієнти ключових факторів успіху і здійснимо необхідні розрахунки.

На основі проведеного аналізу (таблиця 1.2) можна зробити висновок, що ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України» по ваговому коефіцієнту та бальній оцінці займає найкраще становище серед інших наданих підприємств. По ваговому коефіцієнту соціально-психологічних методи управління на підприємстві займають кращі показники: кар'єрна мотивація (1,35%), задоволеність працею (1,4%), використання грошей як нагороду і стимул (8,1%), підбір персоналу соціально-психологічного аспекту (1,2%).

Також можна виділити слабкі методи управління соціально-психологічних аспектів системи управління персоналом: наявність(відсутність) стресових ситуацій на виробництві (0,35%), творчість та ініціатива (0,4%), участь працівників в управлінні підприємством (0,7%), порядність, взаємоповага, взаємодопомога (0,8%).

Таблиця 2. Визначення оцінки впливу найвагоміших соціально-психологічних методів управління персоналу

Соціально-психологічних методи управління	Ваговий коефіцієнт	ПАТ «Полтава-кондитер»		ПАТ «КрРП»		ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України»	
		Бали	%	Бали	%	Бали	%
Порядність, взаємоповага, взаємодопомога	0,1	7	0,7	10	1	8	0,8
Творчість та ініціатива	0,05	9	0,45	8	0,4	8	0,4
Участь працівників в управлінні підприємством	0,1	1	0,1	7	0,7	7	0,7
Кар'єрна мотивація	0,15	8	1,2	6	0,9	9	1,35
Відповідальність й обов'язок	0,1	5	0,5	8	0,8	7	0,7
Впевненість в кращому майбутньому	0,15	9	1,35	7	1,05	8	1,2
Задоволеність працею	0,2	4	0,8	7	1,4	7	1,4
Наявність(відсутність) стресових ситуацій на виробництві	0,05	5	0,25	5	0,25	7	0,35
Підбір персоналу соціально-психологічного аспекту	0,15	1	0,15	1	0,15	8	1,2
Використання грошей як нагороду і стимул	0,1	9	5,5	9	5,65	9	8,1
Загальна оцінка	1	58	11	68	12,3	78	16,2

Наступне підприємство ПАТ «КрРП», що дещо уступає можна виділити соціально-психологічні аспекти котрі мають сильні сторони: порядність, взаємоповага, взаємодопомога; впевненість в кращому майбутньому; задоволеність працею; використання грошей як нагоро-

ду і стимул. Також виділимо і слабкі сторони соціально-психологічних аспектів управління персоналом: наявність (відсутність) стресових ситуацій на виробництві, творчість та ініціатива, участь працівників в управлінні підприємством, підбір персоналу соціально-психологічного аспекту.

Серед вищесказаного ПАТ «Полтавакондитер» займає останнє місце серед даних підприємств по соціально-психологічним аспектам системи управління. Загальна оцінка по ваговим коефіцієнтам становить 11%, що свідчить про слабкі методи соціально-психологічного управління персоналом.

Висновки: При підборі персоналу в сучасних умовах необхідно враховувати особистісні психологічні характеристики кандидатів з метою підвищення ефективності діяльності компанії завдяки зміцненню її згуртованості, створення команди. Ряд підприємств вже залучають для цього професійних психологів, яким доручається тестування персоналу.

У системі управління персоналом слід повніше враховувати психологічні характеристики та особливості працівників з метою вдосконалення соціально-психологічної взаємодії персоналу в економічній діяльності.

Соціально-психологічна взаємодія працівників підприємства між собою і зі своїми роботодавцями є надійною основою ефективного існування всієї системи управління персоналом і виробництвом.

На сьогоднішній день не існує одного оптимального методу набору персоналу, тому організація повинна володіти всім набором прийомів для залучення кандидатів і використовувати їх залежно від конкретного завдання. Сучасним методом відбору персоналу є методика відкритого рекрутингу, який дозволяє швидко і дуже якісно здійснити вибір саме тих кандидатів, які реально гідні роботи в компанії за своїми особистими якостями і професійній підготовці.

Для високої мотивації до праці і зацікавленості в його результатах, а також для стабільності психологічного клімату в колективі розроблено ряд практичних рекомендацій.

Практична цінність дослідження полягає в розробці та впровадженні нових методів стимулювання, відбору персоналу та соціально-психологічних аспектів управління персоналом.

Ця робота покликана допомогти вирішенню багатьох завдань, що стоять перед керівництвом. Проведений аналіз виявив, що запропоновані підприємства різної галузі, які мають спільну мету, мають різний різний соціально-психологічний аспект управління персоналом. Підприємство ДП «Полтавський облавтодор» ВАТ «ДАК» «Автомобільні дороги України» має приховані резерви і довів можливість вдосконалення існуючих соціально-психологічних методів системи управління персоналом і показав необхідність впровадження нових прийомів і методів управління.

ЛІТЕРАТУРИ:

1. Коюров С.А., Гунченко М.В. Особливості формування та реалізації соціально-психологічних методів управління: Інформаційно-аналітичне забезпечення стратегій інноваційного розвитку: мат-ли II міжвуз-ї науково-практичної конф., 4-5 квітня 2013 р. – Ч. I. – Полтава: ПолтНТУ, 2013. – 341 с.
2. Миролюбова Г.С. Готовность субъекта к инструментальному использованию нормы как психологический фактор культурной компетентности : автореф. дис. к. психол. наук: 19.00.01. – Екатеринбург, 2006. – 23 с.
3. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с
4. Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/pdf>
5. Тихонов А. В. Социология управления: Теоретические основы. – СПб., 2000. – 324 с.

УДК 336.7(075.8)

Гринько Олександр Володимирович, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту і адміністрування. **Головко Світлана Андріївна**, студентка. **Радочин Юлія Григорівна**, студентка. Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. **Соціально-психологічні аспекти системи управління персоналом.** В статті розглянуто суть та значення соціально-психологічних аспектів в діяльності вітчизняних виробничих підприємств. На основі авторського підходу здійснена порівняльна характеристика соціально-психологічних методів на підприємствах різних галузей економіки. Визначено оцінку впливу найвагоміших соціально-психологічних методів управління персоналу.

Ключові слова: соціально-психологічні аспекти, людський фактор, морально-психологічний клімат, соціально-психологічна взаємодія.

УДК 336.7(075.8)

Гринько Александр Владимирович, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и администрирования. **Головко Светлана Андреевна**, студентка. **Радочина Юлия Григорьевна**, студентка. Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка. **Социально-психологические аспекты управления персоналом.** В статье рассмотрена сущность и значение социально-психологических аспектов в деятельности отечественных производственных предприятий. На основе авторского подхода осуществлена сравнительная характеристика социально-психологических методов на предприятиях различных отраслей экономики. Определена оценка влияния значимых социально-психологических методов управления персоналом.

Ключевые слова: социально-психологические аспекты, человеческий фактор, морально-психологический климат, социально-психологическая взаимодействие.

UDC 336.7(075.8)

Grynko Alexander, PhD, assistant professor of management and administration. **Golovko Svetlana**, a student. **Radochyn Julia**, a student. Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University. **Social and psychological aspects of human resource management.** The paper considers the nature and importance of social and psychological aspects of the activities of domestic manufacturing enterprises. Based on the author's approach The comparative characteristics of the socio-psychological methods in enterprises of different industries. Definitely the most important assessment of the impact of social and psychological management personnel.

Keywords: social and psychological aspects of the human element, maralno and psychological climate, socio-psychological interaction.