

Роль психологических факторов в повышении эффективности управления персоналом

Научный руководитель – Щетинина Дарья Павловна

Губская Элла Павловна

Студент (магистр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: ella.gubskaya@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена проблеме исследования роли психологических факторов в повышении эффективности управления персоналом. Проведён опрос с целью выявления степени влияния психологических факторов на эффективность труда в зависимости от принадлежности к различным категориям персонала, выработаны рекомендации.

Annotation: The article is devoted to the problem of studying the role of psychological factors in improving the effectiveness of personnel management. A survey was conducted to identify the degree of influence of psychological factors on labor efficiency, depending on membership in various categories of personnel, recommendations were developed.

Ключевые слова: психологические факторы / эффективность / методы воздействия на психологические факторы / управление персоналом

Keywords: psychological factors / efficiency / methods of influencing psychological factors / personnel Management

Введение

Важнейшим фактором эффективной работы в организации является успешно выстроенное, налаженное взаимодействие работников организации. С целью определения роли психологических факторов в управлении персоналом были использованы такие методы исследования, как анкетирование, наблюдение, сравнение, анализ эмпирических данных, синтез, индукция и анализ научной литературы. Психологические факторы в управлении персоналом - внутренние и внешние силы, воздействующие на работника, формирующие у него ощущение психологического комфорта или дискомфорта и, таким образом, влияющие на эффективность выполнения им трудовых обязанностей. Психологические факторы можно классифицировать как: внешние - стиль руководства, взаимоотношения с руководителем, корпоративная культура, взаимоотношения с коллегами, условия труда, распределение нагрузки, трудовой распорядок, вид деятельности, психологический климат; внутренние - личностные качества, восприятие, настроение, эмоциональное состояние, самочувствие, убеждения, установки, стремления.

Исследование роли психологических факторов в управлении персоналом

Шипилова Е.И. и Приз Т.Ф. [5] подробно изучили проблему применения психологических методов в управлении персоналом, Черных А.Б. и Заиграева М.А. [3] рассматривают влияние личностных характеристик персонала в своих исследованиях. Проблема удовлетворённости трудящихся своей работой и её влияние на результативность работы организации, стала предметом исследования Идрисовой И.Р. [1]. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. [4] рассматривают вовлечённость персонала как фактор повышения эффективности трудовой деятельности. Ушакова В.Д. [2] анализирует лояльность персонала в организации. Мэтью Г. [6] исследует состояние стресса. Тети Е. и Андриотто М. [7] анализируют эффективность схем благосостояния сотрудников.

С целью исследования роли психологических факторов в повышении эффективности управления персоналом был проведен опрос. Респонденты были разделены по гендерному, возрастному признаку, по стажу работы, по характеру деятельности работодателя (коммерческая, некоммерческая), по работе в организациях с различным стилем руководства. Из внешних психологических факторов более высокое влияние на эффективность труда работников всех категорий, по данным опроса имеют условия труда, трудовая нагрузка, стиль руководства и психологический климат, из внутренних - убеждения, установки и стремления. Самым популярным ответом во всех категориях оказалось влияние стремлений на эффективность трудовой деятельности. Данный фактор особенно высоко оценивают мужчины. Для руководителя необходимо понять, какие стремления присутствуют у конкретного работника, какие у него амбиции и на основании этого развивать его потенциал, применять инструменты управления талантами, например, корпоративное обучение. Отношение к виду деятельности и личное восприятие более значимы для работников некоммерческих организаций. Для них важно формировать позитивное отношение к труду, деятельности организации с помощью разъяснений, убеждения, побуждения и поощрения. Эмоциональное состояние и настроение более высоко оценивают работники до 18 лет и старше 25 лет. Для поднятия настроения сотрудников возможно использование определенной цветовой гаммы, выращивание растений.

Заключение

Методы воздействия на психологические факторы можно разделить на три категории - психологическое воздействие на сотрудника, психология управления коллективом и организационные методы. Среди них формирование подразделений с учетом психологической совместимости сотрудников, мотивация, повышение квалификации сотрудников. Для формирования сплоченного коллектива необходимо совпадение интересов, взглядов, большинства сотрудников; однородность по возрасту; психологическая безопасность; активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на получение значимого для всех работников результата, создание благоприятных условий труда, включая организацию рабочего места, обеспечение порядка, комфортных условий.

Применение данных методов с учётом анализа влияния различных психологических факторов на отдельные категории персонала благотворно повлияет на психологический комфорт сотрудников и станет фактором повышения эффективности и результативности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

Идрисова Э.Р. Влияние неудовлетворённости сотрудников трудовой деятельностью на результативность предприятия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление, 2016. № 3. С. 58-64.

Ушакова В.Д. Исследование взаимосвязи между организационной лояльностью и психологическим климатом в группе // Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность, 2016. С. 179-183.

Черных А.Б., Заиграева М.А. Влияние личностных характеристик членов коллектива на эффективность управления групповыми процессами и социальную стабильность организации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: социология, 2015. №3. С. 105-114.

Чуйкова Т.С, Сотникова Д.И. Вовлеченность как фактор повышения эффективности персонала // Актуальные проблемы социологии и управления, 2016. С.40-45.

Шипилова Е.И., Приз Т.Ф. Психологические методы управления персоналом // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие, 2015. №3 (10). С. 116-125.

Matthew G. Multidimensional profiling of task stress states for human factors: a brief review

/ Human factors, 2016. № 6. Vol. 801-813.

Teti E., Andriotto M. Effectiveness of employee welfare schemes: differences of specific professional profiles / International Journal of Human Resource Management, 2013. №17. Vol.3232-3246.