

Соціально-психологічні чинники ефективності діяльності менеджерів з персоналу

Олексій Мелащенко

магістрант ННІ психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна

Ганна Абаніна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

ORCID: 0000-0003-4064-724X

Сьогоднішні менеджери з персоналу, або HR-менеджери, прототип тих, кого в радянські часи називали кадровиками. Вони вели особисті справи, писали посадові інструкції, видавали пропуски. Менеджер з персоналу-це стратег. Він повинен знайти спосіб, щоб кожний співробітник працював максимально ефективно. Головне-результат, а щоб його отримати, потрібна серйозна мотивація. Як її домогтися й пояснити працівникам, чого від них чекають-завдання менеджера з персоналу. Для цього він сам має вдатися в суть інновацій й стратегію своєї компанії.

Основним завданням HR-менеджера є розробка конкретної кадрової програми з докладним описом плану дій щодо пошуку, підготовки та організації діяльності персоналу, створення корпоративної культури. До завдань, які стоять перед цим фахівцем, можна також віднести такі: організація чіткої та злагодженої роботи трудового колективу підприємства; навчання та тренінги персоналу компанії; виявлення мотивації працівників компанії за особистого підходу до кожного співробітника; захист трудових ресурсів підприємства від плинності кадрів.

Для успішної діяльності HR-менеджеру необхідно розвивати здатність до самомотивації, розвивати комунікаційні та організаційні здібності. Важливість мотивації проявляється в одному з двох випадків: коли людина готова вчитися і працювати годинами без зупинки і коли це дається йому насилу. Усі хочуть бути продуктивними, але щодня мотивувати себе неймовірно складно [2].

Можна сказати, що мотивована людина-вектор, який має спрямування та силу. Навіть перебуваючи у стані спокою, він все одно докладає зусиль (наприклад, ментальних). Людина може досягти серйозної мети, якщо балансуватиме між мотивацією (коли завдання цікаве, приносить задоволення і виконується з легкістю) і силою волі (коли завдання поставлене, братися за неї не хочеться, але ми змушуємо себе, тому що потрібно).

Наявність мети-це обов'язкова умова успіху. Дослідження психологів показують, що успішні люди завжди мають чітку мету і знають, куди вони йдуть. Водночас невдахи не в змозі висловити те, чого вони хочуть в житті і працювати для досягнення цілей тих людей, які змогли висловити власні бажання. Наявність мети організує зусилля і полегшує процес прийняття рішень. Перш ніж вирішити будь-яке завдання, ви можете запитати себе, чи наблизить це мене до моєї мети.

Якщо відповідь ні, не варто витрачати час і зусилля. Наявність мети викликає повагу з боку інших. Люди цінують тих, хто знає, чого хоче від життя, і відданий своїй мрії. Цілі рятують людину від переживань її минулого [4].

Процес планування цілей не тільки корисний, а й дуже цікавий і приємний. Щоб поставити собі мету, потрібно думати про майбутнє, уявити себе через кілька років, створити власний бажаний образ. Щоб поставити собі мету, потрібно думати про майбутнє і ні в якому разі не вдаватися в деталі, не думати про свою нинішню ситуацію.

Ефективність комунікації дуже важлива у будь-якій сфері. Наприклад, дослідження, проведені в останні кілька років, показали, що практично для будь-якого виду діяльності головне при прийомі на роботу-мати навички вербальної та міжособистісної комунікації.

Необхідність розвитку комунікативних здібностей як професійно важливої якості професій типу «людина-людина» чітко усвідомлюється психологами (Н. А. Амінов, М. В. Молоканов, Н. Б. Буртова, Є. К. Горюнова, Є. А. Грибенко, М. В. Іванова, А. В. Юнда та ін.).

Комунікативні здібності людини-це здібності, які проявляються у його спілкуванні з людьми. Вони включають в себе вміння слухати і розуміти людей, впливати на них, встановлювати з ними хороші особисті та ділові взаємини.

Організаторські здібності-це вміння правильно поставити завдання групі, проконтролювати її виконання, розподілити обов'язки та, найголовніше, вчасно зуміти зорієнтуватися у складній екстремальній ситуації.

Від рівня комунікативних здібностей менеджера залежить багато що: результативність переговорів, ступінь взаєморозуміння з партнерами, клієнтами та співробітниками, задоволеність роботою та морально-психологічний клімат у колективі.

Рівень емоційного інтелекту впливає на комунікації. Якщо працівник не контролює себе, то стає токсичним або просто неусвідомлено псує настрій оточуючим [1]. Майже у кожному колективі є такі люди, які завжди чимось незадоволені, ниють чи дратуються. А людина з високим емоційним інтелектом усвідомлює, яким чином вона впливає на інших, і орієнтується на те, який емоційний стан відповідає її цілям та завданням.

Менеджер з високим рівнем здібностей може, досягти максимального взаєморозуміння із співрозмовником, він володіє необхідною інформацією та знає як з нею працювати. Комунікативні здібності менеджера ставляться до його найважливіших професійних якостей, що зумовлює їх виявлення ще стадії вузівського навчання.

Для того, щоб розвинути в собі комунікативні та організаторські здібності, необхідно постійно працювати над собою.

Спробуйте дотримуватись деяких правил для формування потрібного рівня комунікації: розвивайте свою мову, репетируйте вдома самотійно, спілкуючись із рідними, близькими.

Спробуйте спілкуватися професійно та з особистих питань на роботі спочатку

з найближчими по трудовій діяльності колегами, налагодьте необхідний робочий контакт, а потім переходьте на наступний рівень, розширюючи комунікативне коло.

Для розвитку організаторських здібностей можна скористатися такими підказками:

- почніть розвивати організацію із самого себе, власного побуту, трудової діяльності;
- плануйте та ретельно обмірковуйте всі майбутні заходи;
- доведіть свій робочий процес до досконалості, організуйте його так, щоб він став максимально результативним при мінімумі вкладених зусиль;
- подумайте, як можна було б модернізувати весь робочий процес у вашому відділі, організувати його діяльність із більшою ефективністю.

Такими нехитрими способами можна розвивати у собі комунікативні та організаторські здібності.

Менеджерам також потрібен достатній практичний досвід. Дотримання цієї умови, як і попередньої, досягається сумлінною діяльністю кадрових служб і служить відправною точкою для підвищення ефективності управління.

Щоб зберегти освіту та досвід на прийнятному рівні та перетворити їх на постійний фактор підвищення ефективності роботи, їх необхідно систематично вдосконалювати. Йдеться про систему підвищення кваліфікації працівників. Підвищення кваліфікації має на меті вдосконалення та поглиблення знань, умінь і навичок працівників у конкретних видах діяльності [3].

Ключові слова: HR; менеджер з персоналу; управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Abanina H. V., Antonets S. A. *Emotional Intelligence as a Factor of Efficient Communication in Business Organizations*. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 4(18). С. 7–13
2. Колот А. М. *Мотивація персоналу*. Підручник. К. : КНЕУ, 2002.
3. Питер Ф. Друкер, *Эффективное управление*, 2008.
4. Пюттен Ж. *Мотивация, действие и перспектива будущего / под ред. Д. А. Леонтьева*. М. : Смысл, 2004. 608 с.