

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Адамовська В.С.,

*к.е.н, доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та
адміністрування, Криворізького національного університету,*

м. Кривий Ріг, Україна

e-mail: adamovska@knu.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8911-1388>

Борисенко А.А.,

*студентка кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та
адміністрування, Криворізького національного університету,*

м. Кривий Ріг, Україна

e-mail: borisenkoalina789@gmail.com

В джерелах економічної літератури невирішеностям теорії та практики управління персоналом взагалі та соціально-психологічним методам в цілому присвячено безліч наукових праць вчених, зокрема таких вчених як: Т. І. Балановської, О. Д. Гудзинського, П. В. Журавльова, Й. С. Завадського, А. А. Корсакової, Л. І. Михайлової, С. Л. Тарасова, А. Маслоу, Ф. Тейлора, Ф. Хедоурі, Глїнський Б., Баскакова М. В., Віленський А. Р., Чуйко О. С., Мільнер Б. З., Олійник І. С., Рогінко С. А., Лайкер Д. К., Литвак Б. Г. і Коттер Д. П. Але не зважаючи на це, деякі питання, які стосуються властивостей соціально-психологічних методів керування залишаються нерозв'язаними.

В ринкових умовах при інтелектуалізації усіх видів праці суттєво підвищується роль соціально-психологічних факторів керування. Складність проявляється у тому, що трудові ресурси за своїм характером кардинально відрізняються від інших ресурсів та вимагають спеціальних підходів і методів керування. Недостатня увага до соціальних і психологічних аспектів керування є підґрунтям нездорових стосунків у колективі, що може спричинити різке зниження продуктивності праці. Раціональна організація забезпечує високу продуктивність праці лише в одному випадку, якщо ефективно застосовуються індивідуальні й психологічні особливості кожного працівника [1].

В нинішній теорії й практиці керування персоналом мають перевагу два діаметрально різні підходи американський і японський.

Особливістю американського керування є підхід до людини як до робочої сили, одного із засобів досягнення мети компанії, з натяком на індивідуалізм, персональне прийняття рішень на основі службових повноважень, концентрацію на поняттях самовідповідальності та самоствердження, здійснення короткотермінового найму. В Японії управлінська практика відрізняється орієнтацією на людину, що виявляється у підході до неї як особистості, колективізму, співпраці, колективному прийнятті рішень, здійсненні довготермінового найму.

Підхід японських управлінців до питання керування є набагато ширшим, аніж в американських і європейських колег, вони обережніше вводять добре сплановані зміни. Більш того, успішність Японії у світовому бізнесі – це якісне

керування та переміщення людини в середину управлінської концепції. Основа японського менеджменту – це керування людьми, засноване на глибокому розумінні людської психології, ефективні соціально-психологічні методи. Загалом, японське управління зорієнтоване на поліпшення людських взаємовідносин: підвищення моральних якостей співробітників, стабільну зайнятість, гармонізацію відносин між працівниками й керівниками [2].

Отже, провідними ознаками японської моделі управління є: домінування лінійно-функціональної організаційної структури корпорацій; групування компаній, високий ступінь централізації управління; ухвалення рішень шляхом багаторазових погоджень на всіх етапах управління; система «довічного найму» робочої сили з відповідним набором заходів заохочення (оплата праці та кар'єрне зростання в залежності від віку і стажу роботи в «своїй» компанії) і патерналістський стиль відносин керівництва і найманих працівників.

Аналіз наукових публікацій показав, що продуктивність державного управління на центральному та місцевому рівнях залежать від професійного рівня державних службовців, від здатності здійснювати якісні публічні послуги, зацікавленості та доброчесності. Служіння громадянам – справа відповідальна, яка потребує не просто виконувати необхідний відбір кваліфікованих працівників на державну службу, а й здійснювати допомогу державному службовцю фахово вдосконалюватися та ставати ефективнішим, результативнішим.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування забезпечення кадрів, обрання довгострокового уявлення формування, фахового розвитку та доцільного використання кадрів, усіх трудових ресурсів. Під трудовими ресурсами країни, потрібно вбачати частину населення, здатну працювати, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних особливостей здатна продукувати матеріальні блага чи послуги [3].

Кадрова політика у сфері державного управління зумовлює місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, головні напрями й принципи праці державних структур з кадрами, основні критерії їхнього оцінювання, шляхи покращення підготовки, перепідготовки та підвищення компетенції, доцільне застосування кадрового потенціалу країни. Практичне застосування як кадрова політика держави та кадрова політика підприємства знаходить в здійсненні функції керування персоналом.

Головними завданнями служби управління працівниками є: здійснення державної політики з питань управління працівниками у державному секторі; забезпечення виконання управлінцем державної служби своїх повноважень з питань керування працівниками; забезпечення організаційного процвітання державного органу; відбір працівників державного органу; прогнозування розвитку працівників, заохочення персоналу до службової кар'єри, зростання рівня їх професійності; виконання аналітичної та організаційної роботи з кадрового управління; організаційно-методичне управління та контроль за роботою з працівниками у підзвітних територіальних органах; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення [4].

Отже, як показує практика, з'являється потреба використання керівником соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме створенню висококваліфікованої продуктивної команди, кожен член якої реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Харченко Г. А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Харченко Г. А., Боровий Ю. М. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 178–181.
2. Шкурат М. Є. Використання «японської моделі» управління персоналом ТНК/ М. Є. Шкурат// Економіка і організація управління –Донецьк. – 2016. – № 2(22). – С. 282–290.
3. Zhuk, N.B., “Government Cadre Policy”, State Archive of Lviv Oblast, available at: <http://www.archivelviv.gov.ua/materials/publications/articles/derzhavna-kadrova-politika> (Accessed 16 January 2019).
4. The National Agency of Ukraine for Civil Service (2016), “On Approval of the Model Regulations on the Personnel Management Service of a Government Body”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16?lang=ru> (Accessed 16 January 2019).