

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

*The role of social and psychological aspects in the system of personnel management is considered. It is noticed that social and psychological aspects in the system of personnel management of the modern organization are represented by specific methods, mechanisms, technologies, which lead to the increase of the motivation, creation an appropriate psychological climate inside the group and provide expected final result of the organization's activity.*

Управління персоналом в сучасних умовах є одним із найбільш важливих інструментів успішності діяльності будь якого суб'єкта господарювання. Серед сукупності елементів системи управління персоналом, значну роль відіграє соціально-психологічний клімат в колективі, оскільки саме він формує передумови для ефективної праці. Аналіз трудової діяльності і розробка рекомендацій стосовно ефективного управління, з урахуванням індивідуальних особливостей кожного співробітника, обумовлює актуальність і необхідність вивчення ролі соціально-психологічних аспектів в системі управління персоналом організації.

Дослідженню проблем управління персоналом та впливу на нього соціально-психологічних чинників присвячені праці вітчизняних та закордонних учених. Зокрема це праці: Д. Богині, А. Колота, Й. Завадського, А. Шегди, Г. Щекіна, О. Віханського, В. Весніна, Б. Генкіна, А. Єгоршина, А. Кібанова, В. Дятлова, С. Шекшні, Дж. Лафти, Дж. Грейсона, Г. Мінцберг, Г. Деслера, Є. Старобинського, А. Маслоу, Ф. Тейлор, А. Пула та інших [3]. Проте, сучасні ринкові зміни, стосовно попиту на робочу силу, об'єктивно обумовлюють необхідність більш глибокого, міжпредметного підходу до аналізу системи управління персоналом в цілому, та соціально-психологічних аспектів зокрема. Передусім, це стосується проблеми формування соціального та емоційного інтелекту персоналу та колективу організації.

Персонал є стратегічним ресурсом кожної організації, від його компетентності й активності залежить ефективність спільної діяльності. Успішна діяльність будь-якої організації залежить не тільки від кваліфікації персоналу, а й від умілого управління ним. Сучасні підходи до управління персоналом організації виявляються у зростаючій ролі особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, вміння їх формувати і направляти у відповідності до задач, які стоять перед організацією.

В сучасній науковій літературі відсутній єдиний підхід у трактуванні поняття «управління персоналом». Професорка Балабанова робить акценти на плануванні, підборі, підготовці, оцінці, навчанні та мотивації персоналу [1, с. 17-19]. Горецька, трактує це поняття, як цілеспрямовану діяльність керівного складу організації, спрямована на розроблення концепції, стратегій, методів управління людськими ресурсами [2, с. 14].

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці та впливають на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. В арсеналі соціально-психологічних методів управління є такі дієві засоби, як навчання та розвиток персоналу, соціальне планування, моральне заохочення, соціальне страхування, соціальний захист персоналу. Специфіка цих методів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особи, групи, колективу у процесі управління персоналом. За способами впливу виділяють: соціологічні, що спрямовані на взаємодію людей під час їх трудової діяльності, та психологічні, які впливають безпосередньо на конкретного індивіда та на формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, який виявляється у сукупності психологічних умов що сприяють чи перешкоджають спільній діяльності, впливають на її продуктивність і забезпечують всебічний розвиток емоційного, соціального, та як наслідок, професійного інтелекту особистості [4]. Саме ці аспекти в сучасних умовах потребують особливої уваги в системі управління персоналом, оскільки дають змогу керівнику визначити роль та місце кожного працівника, визначити лідерів у колективі, сформувати ефективну комунікацію, забезпечити розуміння своїх і чужих потреб та емоцій, а також пов'язати мотивацію співробітників з кінцевими результатами виробництва, сформувати сприятливий соціально-психологічний клімат трудового колективу організації.

### Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія. Донецьк. ДНУЕТ, 2010. 238 с.
2. Горецкая В.В. Роль и место управления персоналом в компании. Журнал «Управление человеческим потенциалом». 2009. № 2. С. 7
3. Жоган І. Стратегічне управління персоналом підприємства. Журнал Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2011. С. 17 URL:<http://economy.kpi.ua/uk/node/289>
4. Криворучко О. М. Управління персоналом підприємства. Харків: ХНАДУ. URL:[http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod\\_resource/content/2/Posobie\\_Ypr\\_PersonalomZ.pdf](http://dl.khadi.kharkov.ua/pluginfile.php/38266/mod_resource/content/2/Posobie_Ypr_PersonalomZ.pdf)