

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Мурадов Э. К.

Гладкая В. С. – магистр техн.наук,  
ассистент каф ИПиЭ

Цель работы – изучение психологических основ построения систем управления. Современный подход к менеджменту персонала делает акцент на том, что персонал является основным ресурсом организации, поэтому важно следить за уровнем его удовлетворенности работой, тем, как с его помощью можно достичь организационных целей (лояльность бренду, снижение издержек, рентабельность и т.д.). Управление персоналом в современной организации ориентируется на работу в небольших группах, вовлечении персонала в процесс достижения целей, расслоение иерархии, делегирование полномочий. Подобный принцип работы помогает работникам лучше осознавать свою причастность к производству продукции или услуги, что повышает их качество.

Традиционно выделяют три группы методов управления персоналом, одним из которых является группа социально психологических методов. Они основываются на применении законов социологии и психологии. Воздействие оказывается на интересы отдельной личности, группы работников или коллектива в целом. Когда идет воздействие на одного человека, применяют психологические методы. Для воздействия на группу работников или коллектив в целом используют социологические методы. Наиболее важные результаты после использования психологических методов – снижение количества конфликтов (открытых и скрытых), как следствие – снижение стресса работников. Также к результатам относится управление карьерой работника на основе его психологических склонностей, создание здорового климата в организации, укрепление или создание организационной культуры на основе образа идеального работника.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации. Оно исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека, устранения негативных тенденций деградации отсталой части трудового коллектива. Психологическое планирование предполагает постановку целей развития и критериев эффективности, разработку психологических нормативов, методов планирования психологического климата и достижения конечных результатов. К наиболее важным результатам психологического планирования следует отнести:

- формирование подразделений (команд) на основе психологического соответствия сотрудников;
- комфортный психологический климат в коллективе;
- формирование личной мотивации людей исходя из философии организации;
- минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов, раздражений);
- разработку служебной карьеры на основе психологической ориентации работников;
- рост интеллектуальных способностей членов коллектива и уровня их образованности;
- формирование корпоративной культуры на основе норм поведения и образов идеальных сотрудников.

Целесообразно, чтобы психологическое планирование выполняла профессиональная психологическая служба организации, состоящая из социальных психологов.

Две оставшиеся группы – группы административных и экономических методов.

Обязательной частью построения систем управления персоналом являются ППСУП.

Принципы построения системы управления персоналом (ППСУП) - правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом организации при формировании системы управления персоналом. ППСУП представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих экономических законов и закономерностей,

ППСУП следует отличать от методов построения системы управления персоналом. Первые постоянны и несут обязательный характер, а совокупность методов может меняться в зависимости от изменения условий при сохранении принципов. Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности. Но метод не имеет такого воздействия на принцип, так как последний объективен.

Различают две группы ППСУП: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом организации, и принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования.

Список использованных источников:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. // ИНФРА-М, Москва 2005 - 304 с.
2. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник // ИНФРА-М, Москва 2009