

Гарашенко Кирилл Валерьевич

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Общая психология и психология личности

Психология как инструмент управления персоналом

Аннотация. В статье представлен тематический обзор современных направлений развития психологии управления, психологии труда и организационной психологии. В статье было выявлено, что психология управления персоналом включает в себя ряд психологических методов, таких как: мотивация и стимулирование персонала, методы, используемые при управлении персоналом, элементы эффективной системы управления персоналом.

Ключевые слова: обучение, обучающая организация, задачи обучения, цикл обучения, принципы формирования системы обучения.

Психология является важным инструментом управления персоналом. Она предоставляет менеджерам и руководителям понимание психологических аспектов и принципов, которые могут быть применены для эффективного управления персоналом.

Психология управления как наука продуцирует психологические знания, применяемые при решении проблемы управления деятельностью трудового коллектива

Е.В. Селезнева, отмечает, что психология управления представляет собой научную дисциплину, которая изучает психологические аспекты и принципы управления деятельностью трудового коллектива. Она продуцирует психологические знания и использует их для решения проблем, связанных с управлением и руководством персоналом [3, с. 373]

Психология управления исследует такие вопросы, как мотивация, лидерство, коммуникация, конфликт, групповая динамика и другие психологические факторы,

влияющие на эффективность работы трудового коллектива. На основе этих знаний и принципов, менеджеры и руководители могут оптимизировать процессы управления и достичь лучших результатов работы коллектива.

По мнению Н.Н. Мехтихановой предмет психологии управления включает в себя такие аспекты, как:

Исследование психологических особенностей и навыков, которые делают менеджеров более эффективными в управлении. По мнению автора, это может включать изучение и развитие таких аспектов, как управление временем, стратегическое мышление, эмоциональный интеллект, эффективное коммуницирование и т. д.

Психологические особенности принятия индивидуальных и групповых решений. Исследование психологических факторов, влияющих на принятие решений менеджерами в индивидуальном и групповом контексте. Сюда относится изучение когнитивных процессов, принятия риска, влияние окружающей среды, взаимодействие в группе и конфликты, сопровождающие принятие решений.

Исследование психологических особенностей и проблем, связанных с руководством и лидерством. В данный аспект включается изучение различных стилей лидерства, эффективного влияния на подчиненных, развитие лидерских качеств, управление групповыми процессами, создание мотивации и установление доверительных отношений [1, с. 195].

В целом, исходя из определения автора, психология управления изучает различные психологические аспекты, которые влияют на управленческую деятельность, принятие решений и лидерство. Исследование этих аспектов помогает развивать более эффективные подходы к управлению и решению проблем в рабочей среде.

Посредством психологического анализа и оценки, можно определить потенциал и соответствие кандидатов требованиям и ценностям организации. Психологические методы, такие как тестирование личности, интервью и оценка компетенций, могут помочь выбирать наиболее подходящих кандидатов для конкретных позиций.

Использование психологического анализа и оценки в рекрутинге и отборе кандидатов действительно позволяет определить их потенциал и соответствие требованиям и ценностям организации. Вот несколько способов, как психологические методы могут помочь в выборе наиболее подходящих кандидатов:

Так, например, психологические тесты личности могут помочь измерить различные характеристики кандидатов, такие как лидерские качества, коммуникативные навыки, стрессоустойчивость и т.д. Эти тесты предоставляют дополнительную информацию о личности и поведении кандидатов, которая может быть полезной при оценке их пригодности для конкретной позиции.

Психологические методы могут быть использованы для проведения структурированных интервью, которые помогают более точно оценить компетенции, мотивацию и совместимость кандидатов с требованиями организации. Вопросы могут быть спроектированы таким образом, чтобы выявить ключевые навыки, поведенческие паттерны и мотивации кандидатов. Так же психологические методы могут использоваться для разработки системы оценки компетенций, которая позволяет судить о способностях и навыках кандидата в определенной области работы. Можно использовать задачи, симуляции или случаи, чтобы оценить, как кандидат применяет свои знания и навыки на практике. Психологические методы могут помочь определить, насколько кандидат соответствует ценностям и культуре организации [2, с. 350].

В целом, использование различных психологических методов в рекрутинге и отборе позволяет более объективно оценить кандидатов и принять информированное решение о найме. Это увеличивает вероятность выбора наилучшего кандидата, соответствующего требованиям и ценностям организации.

О.С. Осипова отмечает, что изучение мотивационных факторов сотрудников помогает создать среду, где они будут ощущать удовлетворение от своей работы. Сюда относится понимание и учет индивидуальных потребностей, целей и ценностей сотрудников. Например, некоторые сотрудники могут быть мотивированы гарантированным профессиональным развитием, в то время как для других важна возможность творчества или социального взаимодействия [5, с. 401].

Разработка эффективной системы вознаграждений и признания с учетом психологических принципов может стимулировать мотивацию сотрудников. Например, использование дифференцированных вознаграждений, четко связанных с достижением целей и результатов, может усилить чувство удовлетворения и стимулировать продуктивность. Признание достижений и успехов также играет важную роль в укреплении мотивации сотрудников [4, с. 298].

Предоставление четкой и своевременной обратной связи сотрудникам помогает им понять, как их работа влияет на достижение целей организации. Позитивная обратная связь поощряет продолжение успешных действий, а конструктивная критика позволяет сотрудникам улучшить свою производительность. Применение психологических принципов в обратной связи, таких как баланс положительных и негативных комментариев, может помочь усилить мотивацию сотрудников.

Таким образом, при использовании психологических принципов для создания стимулирующей и мотивирующей среды, организации могут повысить удовлетворение сотрудников и, в конечном счете, их производительность и результативность.

Так же, понимание психологических аспектов, связанных с изменениями, позволяет руководителям эффективно коммуницировать, управлять сопротивлением к изменениям и помочь персоналу приспособиться и принять новые рабочие процессы и структуры.

В целом, психология как инструмент управления персоналом помогает менеджерам лучше понимать потребности и мотивацию сотрудников, развивать лидерские и коммуникационные навыки, а также управлять изменениями в организации. Она способствует созданию благоприятной и продуктивной рабочей среды и повышает эффективность управления персоналом. Использование психологических принципов и методов повышает эффективность управления персоналом и способствует достижению организационных целей.

Литература

1. Мехтиханова, Н.Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н.Н. Мехтиханова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 195 с.

2. Психология управления персоналом: учебник для вузов / Е.И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е.И. Рогова. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 350 с.

3. Селезнева, Е.В. Психология управления: учебник и практикум для вузов / Е.В. Селезнева. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 373 с.

4. Стукова, Ю.Е. Психологические методы управления персоналом / Ю.Е. Стукова, Ю.Н. Чупахина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 24 (158). – С. 298-300.

5. Экономика и социология труда. Практикум: учебное пособие для вузов / О.С. Осипова [и др.]; под общей редакцией О.С. Осиповой. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 401 с.

@Бюллетень магистранта 2023 №5