

УДК 316.334.22

РОЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ ПІДПРИЄМСТВА

Ачкасова Оксана Вікторівна, к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація. Обґрунтована визначна роль та доцільність проведення ділового оцінювання персоналу в процесі управління соціально-психологічним кліматом підприємства.

Ключові слова — соціально-психологічний клімат, оцінювання персоналу.

Трудові ресурси займають центральну роль у процесі виробництва, тому процес праці побудований на його соціальній направленості. Працівників спонукають, мотивують, створюють їм гідні умови та більш демократичне управління. Це відбувається для того, щоб знизити плинність кадрів, зміцнити колектив та зацікавити професіоналів у просуванні кар'єрною драбиною саме на цьому підприємстві. В організаціях проводиться моніторинг соціальної сфери, регулярні анкетування працівників, практикуються психологічні прийоми у процесі управління. Таким чином, управління соціально-психологічним кліматом колективу стало одним з найважливіших напрямків підвищення ефективності праці та ефективної діяльності підприємства в цілому.

Тема управління соціально-психологічним кліматом відображена в наукових розробках багатьох науковців, таких як: Грішнова О. А. [2], Іушина В. Д. [3], Куріна Н. С. [4], Максименко С. Д. [5], Назарова Г. В. [7], Паригін Б. Д. [6], Романов А. Д. [7] та ін. Не зважаючи на велику кількість наукових робіт, недостатньо дослідженими залишаються внутрішні фактори, що впливають на стан соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат – це сторуна міжособистісних відносин, яка проявляється через сукупність психологічних умов,

що сприяють або заважають продуктивній суспільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Висока значимість соціально-психологічного клімату обумовлена, насамперед тим, що він відбиває пануючий внутрішній стан трудового колективу, його психологічну атмосферу, акумулює в собі взаємодію всіх факторів і компонентів колективного життя: самопочуття й діяльності, керівництва й лідерства тощо. У першу чергу на стані клімату відбиваються всі досягнення або, навпаки, прорахунки колективу в цілому і його керівництва зокрема. Будь-яка дія члена колективу, особливо негативного характеру, позначається на стані морально-психологічного клімату, деформує його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія поліпшують морально-психологічний клімат [6].

Одним з головних етапів управління соціально-психологічного клімату є його аналіз, під час якого досліджується загальна атмосфера, психологічний стан кожного працівника. Для аналізу використовується перелік особливих критеріїв, наприклад: задоволеність; продуктивність; теплота; дружність тощо. Даний перелік може бути типовим або формуватися залежно від потреб організації.

З метою удосконалення управління соціально-психологічним кліматом доцільно, перш за все, визначити вплив стану клімату на результати роботи працівників. Для цього має бути проведена процедура ділового оцінювання персоналу.

Ділове оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації і властивостей) вимогам посади або робочого місця [1]. Працівник повинен відповідати вимогам, які висувуються до нього посадовими обов'язками, змістом і

характером праці, а також вимогам організації та культури підприємства. Оцінюють не тільки професійний рівень працівників, їх компетенції та потенційні можливості, але й реалізацію цих можливостей під час виконання доручених обов'язків. Найбільш часто використовуваним вітчизняними підприємствами методом оцінки залишається атестація.

Атестація – це комплекс кадрових заходів, спрямованих на оцінювання відповідності рівня праці, якостей та потенціалу особи вимогам виконуваної діяльності з метою встановлення ступеню використання трудового потенціалу працівника та виявлення резервів підвищення рівня його віддачі [2]. Під час проведення атестації використовуються різні методи оцінки. Одним із найбільш ефективних серед сучасних методів оцінки є метод «360 градусів». Його також називають «круговою оцінкою», бо про співробітника висловлюється не тільки його безпосередній начальник, а й підлеглі, колеги, а в деяких випадках і клієнти. Причому дані висловлювання носять конфіденційний характер, що дозволяє отримати максимально об'єктивні оцінки. Крім того, сам співробітник заповнює лист самооцінки.

На основі результатів аналізу соціально-психологічного клімату колективу та оцінювання професійного рівня його співробітників доцільно визначити якості працівників, які є чинниками, що гальмують чи стимулюють розвиток колективу як об'єкту управління. Це можливо зробити на основі кореляційного та регресійного аналізу даних щодо результатів оцінювання працівників та комплексної оцінки соціально-психологічного стану клімату за всіма аналізованими критеріями. Для покращення соціально-психологічного клімату в організації керівництво має звернути увагу на значущі параметри клімату, що мають найбільший вплив на результативність та професійний рівень співробітників, та якості працівників, що, у свою чергу, стимулюють чи гальмують розвиток колективу.

Таким чином, процес управління соціально-психологічним кліматом організації має проводитись з урахуванням оцінок професійного рівня його співробітників, що визначаються за допомогою методу «360 градусів», та даних щодо найбільш значущих параметрів клімату, які мають найбільший вплив на результативність та професійний рівень співробітників, а також якості працівників, що, у свою чергу, стимулюють чи гальмують розвиток колективу.

Список використаної літератури

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : [Навч. посіб. для студ. навч. закл.] / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак. — Донецьк, 2006. — 458 с.
2. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова // Управление Людський ресурсами: проблеми, теорії та практики. - 2005. - № 7. - С. 42 - 50.
3. Іушина В. Д. Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві / В. Д. Іушина // Управління розвитком. – 2013. - №12. – С. 116-119.
4. Куріна Н. С., Рівненська В. В. Особливості оцінки персоналу в новій економічній ситуації / Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. - №2 (60). - 2012. - С. 207-211.
5. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. — К., 2000 — 323 с.
6. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б. Д. Парыгина. — Л.: Наука, 1986; Райгород-ский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Учеб. пособие. — Самара, 2000 — 436с.
7. Романов А. Д. Сутність та роль соціально-психологічного клімату в управлінні персоналом підприємства / А. Д. Романов, Г. В. Назарова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: «Економічна». – 2014. - №14. – С. 131-138.

Автори

Ачкасова Оксана Вікторівна, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці ХНЕУ ім. С. Кузнеця (oksana.achkasova@m.hneu.edu.ua).

Тези доповіді надійшли 02 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.