

ВЛИЯНИЕ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Э. Н. Рзаева *Кандидат психологических наук, доцент,*
О. Н. Чернова *кандидат психологических наук, доцент,*
Московский гуманитарный институт
им. Е. Р. Дашковой,
г. Москва, Россия

Summary. This article explores the arrangement and the functions of human resource technologies. The contents of human resource technologies give evidence how important to handle the rate, the selection and the career of the staff. Working out the human resource technologies. The varieties of human resource technologies.

Keywords: the staff; human resource technologies; to handle the human resource.

Многообразие управленческой практики требует многообразия средств воздействия на управляемые объекты. Эти средства воздействия чаще всего отождествляются с методами, технологиями и механизмами управления.

В управлении персоналом важное место занимают технологии, применение которых позволяет решать задачи кадрового и психологического сопровождения стратегии организации. Эти технологии называют кадровыми (КТ, персонал-технологии).

Кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации, её эффективное функционирование.

Для того чтобы организация успешно справлялась с теми задачами, которые стоят перед ней, нужны люди с определёнными способностями, профессией, профессиональным опытом. А это означает, что таких людей сначала надо оценить их профессиональные качества, деловые и личностные качества, произвести отбор, ввести в состав организации и обеспечить такое включение их возможностей в достижение целей организации, которое было бы полезным, как для работника, так и для организации.

Это означает, что по отношению к способностям человека в организации необходимо производить некие управленческие действия, которые позволят:

1. Своевременно оценить уровень его квалификации.

2. Перемещать на должности или рабочее место, где его возможности наиболее полно будут востребованы.

3. Обеспечить заинтересованность в качестве и количестве труда и ряд других.

Содержание этих управленческих действий связано с применением кадровых технологий.

Кадровые технологии, применяемые в управлении персоналом, можно разделить на три большие группы (рис. 1).

КТ, обеспечивающие получение персональной информации	КТ, обеспечивающие требуемые характеристики состава персонала	КТ, обеспечивающие востребованность возможностей персонала
--	---	--

Рисунок. 1. Три группы кадровых технологий

К первой группе следует отнести кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней достоверной информации о человеке.

Это прежде всего методы оценки, которые в совокупности и составляют содержание технологии оценки. Среди них можно выделить основные формы оценки персонала – это аттестация, в государственной службе ещё и квалификационный экзамен.

Вторую группу кадровых технологий составляют технологии, которые обеспечивают требующие для организации текущие и перспективные, количественные и качественные характеристики состава персонала. Это технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития. Совокупность этих кадровых технологий органично включена в структуру кадровой службы, служб управления персоналом.

К третьей группе относятся кадровые технологии, которые позволяют получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетического эффект от согласованных действий всего состава персонала. Это означает, что управленческие действия, принимаемые на основе этих кадровых технологий, будут характеризоваться своевременностью принятия кадровых решений, рациональностью применения возможностей персонала, оптимальностью структуры привлекаемых сил для решения стоящих перед организацией задач. Сюда можно отнести технологии как подбор персонала, управление карьерой персонала и ряд других [1].

Эти кадровые технологии взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга, а в реальной управленческой практике в большей части и не реализуются одна без другой. Их можно рассматривать как базовые кадровые технологии (рис. 2).

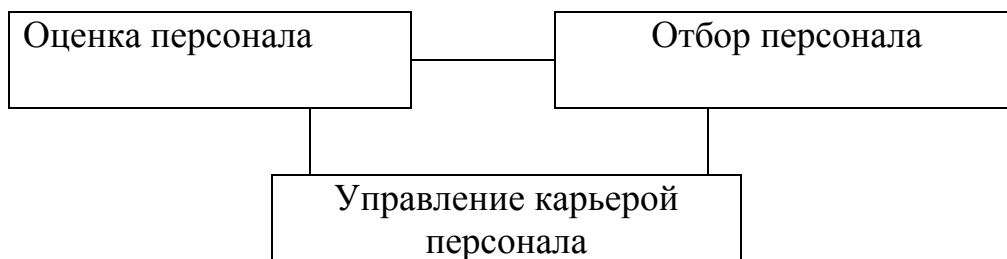


Рисунок. 2. Базовые кадровые технологии

Кадровые технологии выполняют специфические управленческие функции. Во-первых, они обеспечивают дифференцированное воздействие на систему социальных отношений организации с целью удовлетворения её потребностей в количественных и качественных характеристиках персонала. Во-вторых, они обеспечивают более тонкое и более рациональное включение профессиональных возможностей человека в систему социальных, прежде предписанных ролей, и прежде всего профессиональных ролей организации. В-третьих, на их основе формируется внутри организации механизм воспроизводства и востребованности требуемого профессионального опыта.

Объектом их воздействия являются в первую очередь профессиональные способности человека, рациональное использование его профессионального опыта в организации, создание условий для их полноценной реализации. Грамотное применение кадровых технологий вносит вклад в управляемость организации, эффективность её деятельности, формирование социального капитала организации.

Например, такая кадровая технология, как аттестация, не относится к общей управленческой технологии. В то же время её последствия могут иметь прямое отношение к изменению статуса человека в организации.

Кадровые технологии в любой организации, на любом предприятии, в том числе и в государственной службе, должны применяться на нормативной правовой основе. Это означает:

- содержание кадровых технологий должно быть доступно и понятно тем, по отношению к кому они применяются;
- кадровые технологии не должны нарушать права человека, ущемлять личное достоинство, приводить к получению и разглашению информации;
- право на применение кадровых технологий должны иметь, кто имеет достаточную квалификацию для этого.

Также особое внимание необходимо уделить психологическому сопровождению персонала.

Психологическое сопровождение деятельности персонала в организации направлено в первую очередь на развитие внутреннего потенциала человека и формирование ориентационного поля развития, достижение полноценной профессионально-психологической реализации личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности.

Реализация функций психологического сопровождения персонала связана со следующими направлениями:

- 1) психологическая диагностика;
- 2) психологическое консультирование, коррекционно-развивающие мероприятия, психологическая профилактика;
- 3) психологическое просвещение;
- 4) социально-психологический мониторинг [2].

Наиболее распространённая задача, стоящая перед психологами в настоящее время, – это психодиагностика, то есть выявление и измерение психологических качеств людей. Данные используются для определения индивидуально-психологических характеристик будущего сотрудника, его соответствия должности с целью грамотного установления должностных обязанностей и прогнозирования особенностей его функционирования в структуре организации. Распространено и тестирование действующего персонала. Довольно часто ставится задача анализа деятельности, какого-либо подразделения с целью изучения психологического климата в коллективе, выяснения причин конфликтов или поиск ресурсов для увеличения эффективности деятельности подразделений. Другой распространённой задачей является построение психологического портрета личности сотрудника для максимально эффективного использования потенциала каждого члена коллектива и сохранности психологического здоровья личности [3].

Поводом для этого чаще всего выступают формирование кадрового резерва, проведение аттестации, ротации персонала, поиск эффективного стиля управления для конкретного руководителя. Однако психодиагностика может использоваться не только для оценки того, что уже сложилось в человеке, но и позволяет прийти ему на помощь в поиске ресурсов дальнейшей самоактуализации и саморазвития. Как видим, диапазон возможного применения психодиагностики в жизнедеятельности организации достаточно широк, что является немаловажной предпосылкой для её использования.

С учётом того, что любая организация – жёстко структурированная система, а деятельность в ней помимо оперирования с документами связана с потоками информации, повышенной ответственностью, общени-

ем и взаимодействием с людьми, сотрудникам предъявляются особые требования, касающиеся личностных и профессиональных качеств.

Вдвойне большую ответственность несут руководители, так как от слаженности их работы, от способности взаимодействовать с подчинёнными и добиваться поставленных целей зависит эффективность функционирования организации в целом. В связи с этим очевидна высокая значимость психологического фактора в работе персонала, поэтому психологическая компетентность – важная составляющая образа не только современного руководителя, но и специалиста [4].

Регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, их подлинных мотивов поведения, ведущих интересов и выбор соответствующих методов объединения отдельных индивидуумов в высокоэффективный, работоспособный коллектив позволяет руководителям в итоге решать сложные производственные задачи.

Таким образом, деятельность психолога в организации должна выступить в качестве фактора, обеспечивающего развитие социально-психологического направления работы с персоналом по реализации кадровой политики.

Кадровые технологии в управленческой деятельности имеют свой объект воздействия – возможности, профессиональные способности человека. Они являются важнейшим средством управления количественными и качественными характеристиками состава персонала.

Библиографический список

1. Базаров Т. Ю. Управлением персоналом. – М., 2009.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2006.
3. Морозова Г. Б. Психологическое сопровождение организации и персонала. – М. : Речь, 2006.
4. Самоукина Н. В. Искусство управления персоналом банка. – М. : Русская Деловая литература, 2006.