

8. Колыбанова В.А. Рекламная деятельность как вид предпринимательства // Российская юстиция. – 2018. – №6. – С. 66-68.
9. Куликов А. Правовое регулирование использования product placement в России // Конкуренция и право. – 2016. – №3. – С. 48-54.
10. Мильский А.С. Актуальные проблемы разграничения правового статуса субъектов рекламной деятельности при распространении рекламы по сетям электросвязи // Административное право и процесс. – 2017. – №11. – С. 58-62.
11. Рекламные услуги для иностранной компании // Расчет. – 2018. – №11-12. – С. 19.
12. Уваров А.А., Кирпичникова А.В. Интернет в системе правового регулирования средств массовой информации // Информационное право. – 2018. – №2. – С. 20-23.
13. Энтин В.Л. Авторское право в виртуальной реальности (новые возможности и вызовы цифровой эпохи). – М.: Статут, 2017. – 216 с.

УДК 316.61:005.95

Апель С.А.

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Апель Светлана Андреевна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: lana.apel@mail.ru

На современном этапе экономического развития ведущую роль в процессе стимулирования труда персонала играет индивидуальная мотивация, учитывающая непосредственно динамику потребностей работника, его профессиональный и личностный рост, а также современные подходы к системе стимулирования. В этой связи становится актуальным глубокое изучение таких основополагающих проблем, как организация системы управления персоналом в современных рыночных условиях, стили руководства, мотивация и психологическая поддержка персонала и т.д. Все более очевидна роль психологических законов в управлении персоналом организации.

Ключевые слова: управление персоналом, фактор, психология, закон, социальная ответственность, мотивация, персонал, трудовой коллектив.

Apel S.A.

INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL FACTORS ON PERSONNEL MANAGEMENT

Apel Svetlana Andreevna; Central Russian Institute of Management, Branch of The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; 5A Pobedy Boulevard, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: lana.apel@mail.ru

At the present stage of economic development individual motivation plays the leading role in labour stimulation of the personnel considering directly the dynamics of the worker's needs, his professional and personal growth and modern approaches to stimulation system. Thereupon deep study of such basic problems as organization of personnel control system under modern market conditions, management styles, motivation, psychological support of the personnel, and etc. becomes actual. The role of psychological laws in management of the organization personnel is more and more obvious.

Keywords: personnel management, factor, psychology, law, social responsibility, motivation, personnel, team.

Стремление сотрудника к продуктивной работе является важнейшим фактором успеха компании, а также показателем высокого уровня конкурентоспособности. Руководство мо-

жет разрабатывать долгосрочные планы развития компании, использовать новейшее оборудование и самые современные технологии, но результаты будут неэффективными, если сотрудники компании не будут стремиться внести свой вклад в достижение поставленных целей. Управление персоналом представляет собой определенную область теории и практики, целью которых является обеспечение организации «качественным» персоналом, способным к выполнению возложенных на него трудовых функций.

Успешное функционирование персонала на том или ином предприятии зависит от определенных факторов, которые оказывают на него воздействие в разных ситуациях. Фактор (от лат. factor – делающий, производящий) трактуется как «значимые, латентные переменные, находящиеся в определенной (различной по тесноте и характеру) взаимосвязи с исследуемым объектом или процессом» [11, с. 403]. Таким образом, факторы представляют собой процессы и явления, оказывающие непосредственное воздействие на управление персоналом, так или иначе определяющие изменение его основных характеристик и особенностей (рис. 1).



Рисунок 1 – Факторы, влияющие на управление персоналом

Как следует из рисунка 1, по содержанию воздействия на управление персоналом влияют такие факторы, как экономические, организационные, социальные, психологические, правовые, технические, комбинированные. В последнее время довольно часто одним из самых важных факторов, определяющих поведение сотрудника внутри коллектива и влияющих в конечном итоге на продуктивную деятельность организации, является психологический фактор.

На эффективность и результативность труда персонала воздействует социально-психологический климат, сложившийся в трудовом коллективе. В одних условиях работник чувствует себя не совсем комфортно, старается проводить меньше времени в группе, что ведет к замедлению его личностного роста. В других, социально-психологических условиях сотрудник получает возможности для максимально полной реализации своего потенциала. Формирование социально-психологического климата в коллективе происходит под воздей-

ствием определенных условий, важнейшими из которых являются совместимость его членов, глобальная и локальная макросреда, физический микроклимат (рис. 2).

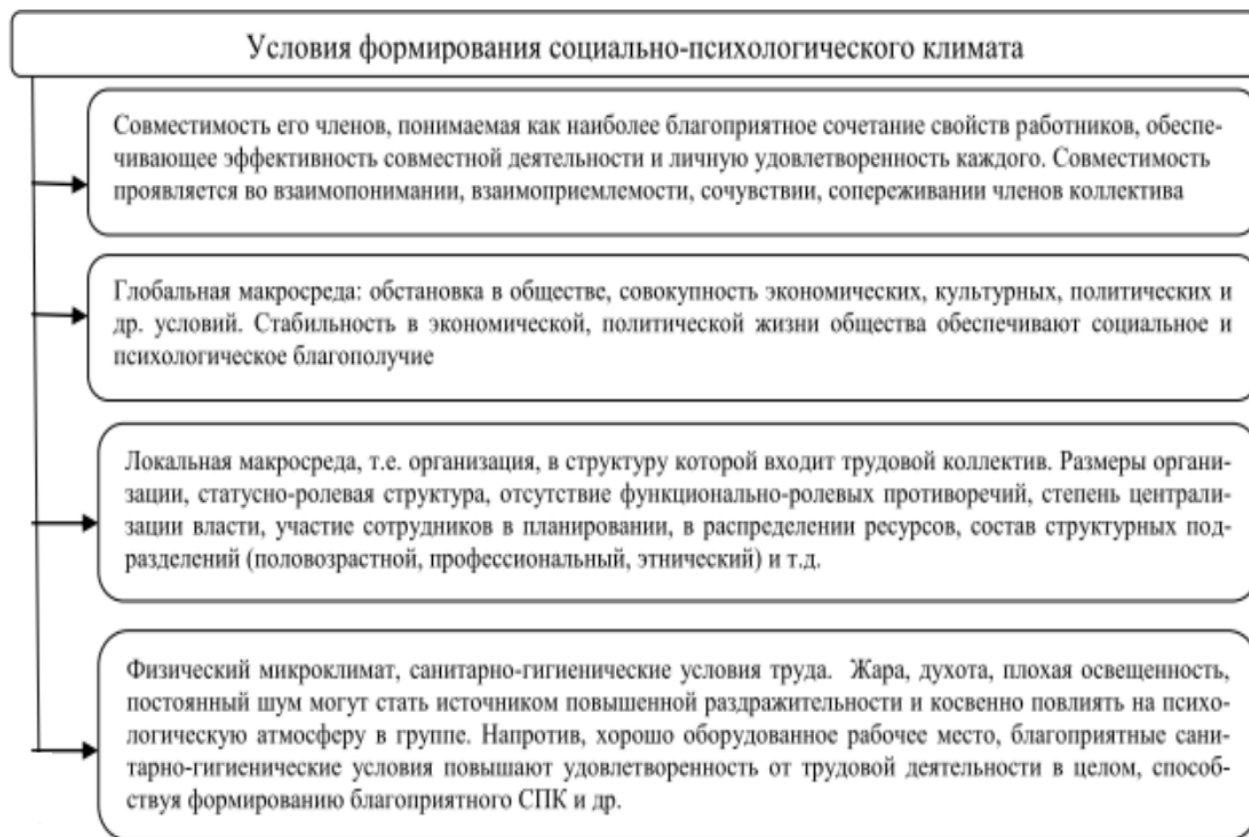


Рисунок 2 – Условия формирования социально-психологического климата [2, с. 34]

Существует несколько социально-психологических проблем, таких как мотивация, взаимоотношения работников в процессе труда, значение лидерства в управлении персоналом, а также организационные вопросы в управлении персоналом, такие как наиболее оптимальные условия непосредственно для совместной работы; факторы, которые влияют на связующие процессы в управлении сотрудниками; повышение эффективности внутрифирменного взаимодействия и управления персоналом [3].

Мотивация имеет большое значение для выполнения непосредственно трудовой деятельности, ее результативности. Важная, определяющая роль в процессе формирования мотивации персонала отводится менеджеру. Задача менеджера – управлять мотивацией работников, если уровень мотивации работника низкий – повысить его, если высокий – то поддерживать на этом уровне.

В арсенале управляющего имеется ряд методов формирования мотивации, которые могут быть экономическими и неэкономическими. К экономическим методам относят: повышение или снижение должностного оклада; временное повышение и снижение должностного оклада; установление или лишение персональной надбавки. Неэкономические методы подразделяются на социальные, психологические, организационные и правовые.

Как уже отмечалось, сегодня все чаще решающую роль в системе мотивации персонала начинают играть психологические мотиваторы. Е.П. Ильин выделяет психологические мотиваторы (мотивационные детерминанты), выступающие решающими аргументами принятия решения при объяснении действий и поступков. Ученый отмечает, что «в процессе мотивации

какие-либо мотиваторы остаются «понимаемыми», а «реально действующими» становятся наиболее значимые для работника и ведущие к формированию побуждения» [1, с. 114].

Являясь отраслью практической психологии, психология управления изучает непосредственно законы психологии управления, которые проявляются во взаимодействии в межличностных отношениях и в групповом общении и действуют, как и любой закон.

В данной связи исследователь Н.В. Ким выделяет определенные законы психологии управления (рис. 3):



Рисунок 3 – Законы психологии управления [3]

Результатом деятельности менеджера должно стать построение управленческого процесса с учетом закономерностей психического и социального развития коллектива, непосредственно основанного на индивидуальном подходе к работникам (рис.4).

Процесс управления персоналом должен выстраиваться с учетом достижений современной психологии управления. При разработке методологии управления развитием человеческим потенциалом большое внимание должно уделяться непосредственно вопросам социального воздействия инновационных управленческих решений на развитие человека.

На современном этапе развития важную роль играет освоение инновационных технологий обучения персонала в сложных ситуациях с высокой степенью неопределенности, а также анализ использования социологических и психологических инструментов для оценки взаимодействия человека и организации на основе системной методологии [7, с. 21].

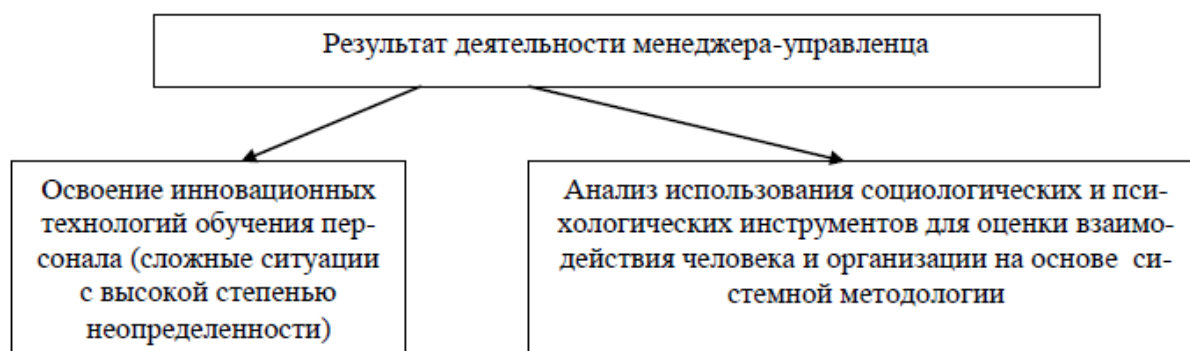


Рисунок 4 – Результат деятельности менеджера-управленца

В результате исследования мы пришли к выводу, что в процессе управления персоналом необходимо использовать все технологии и разработки, в том числе и психологические, касающиеся наиболее ценного ресурса организации – персонала, а также подходы, которые могут повысить эффективность работы сотрудников.

Список источников:

1. Гилей Ю.М. Инновации в системе организационного управления: дисс. ... докт. экон. наук. – М., 2011. – 218 с.
2. Дрофа В.В. Управление персоналом научно-производственных организаций в период формирования рыночных отношений: дисс. ... докт. экон. наук. – М., 2001. – 215 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2013. – 512 с.
4. Кашапов Р.Р. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: учеб. пособие для высш. управлен. персонала. – М.: АСТ-Пресс, 2017. – 443 с.
5. Ким Н.В. Роль психологических факторов в управлении персоналом // Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – №18 (347). – С. 159-164.
6. Кузнецова Л.М., Пухалева А.Г. Особенности стратегического планирования предпринимательской структуры // Таврический научный обозреватель. – 2016. – №3 (8). – С. 49-54.
7. Лукьянова В.В., Рудакова О.В. Социальная эффективность государственного и муниципального управления // Основы экономики, управления и права. – 2013. – №6 (12). – С. 23-28.
8. Лыгина Н.И., Рудакова О.В., Полянин А.В. Качество жизни населения как индикатор социальной эффективности государственного управления // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2016. – №2 (19). – С. 11-22.
9. Мордовин С.К. Управление развитием человеческого потенциала: теория, методология, инновации: автореф. дис. ... докт. экон. наук. – СПб., 2004. – 42 с.
10. Морозов Д.А. Формирование системы адаптации персонала в современной организации // Проблемы внедрения результатов инновационных разработок: сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Омега Сайнс, 2015. – С. 244-246.
11. Рудакова О.В., Баранов А.С. Россия на мировом рынке труда // Территория науки. – 2013. – №2. – С. 173-183.
12. Рудакова О.В., Сибирская Е.В. Социально-экономические эффекты влияния уровня жизни населения на динамику трудовых ресурсов России // Вестник ОрелГИЭТ. – 2010. – №3 (13). – С. 46-53.
13. Соболева Ю.П., Кузнецова Л.М. Трудовые ресурсы в сфере предпринимательства: оценка, перспективы развития // Вестник ОрелГИЭТ. – 2018. – №1 (43). – С. 32-36.
14. Экономика и право. Энциклопедический словарь. – М., 2000. – 568 с.