DOI: 10.17117/na.2017.01.01.162

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.01.162.pdf>

Поступила (Received): 23.01.2017

Резникова О.С., Шилей В.В. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений

Reznikova O.S., Shiley V.V.
Socio-psychological aspects of the management decision-making

В данной работе рассматривается процесс принятия кадровых решений, где главной составляющей является социально-психологический аспект

Ключевые слова: кадровые решения, персонал, социально-психологические аспекты, управление персоналом

In this working we consider the process of making personnel decisions, which the main component is the socio-psychological aspect

Key words: staffing solutions, the staff, social and psychological aspects, human resource management

Резникова Ольга Сергеевна

Доктор наук, доцент, зав. кафедрой
Крымский федеральный университет им. В.И.
Вернадского
Крым, г. Симферополь, пр. Вернадского, 4

Reznikova Olga Sergeevna

Doctor of Sciences, Associate Professor, Head of
Department
Crimean federal university named V.I. Vernadsky
Crimea, Simferopol, Vernadskogo ave., 4

Шилей Валерия Владимировна

Магистр
Крымский федеральный университет им. В.И.
Вернадского
Крым, г. Симферополь, пр. Вернадского, 4

Shiley Valeria Vladimirovna

Master
Crimean federal university named V.I. Vernadsky
Crimea, Simferopol, Vernadskogo ave., 4

Введение. Процесс принятия кадровых решений представляет собой сложную и трудоёмкую работу. Особенностью является то, что здесь нельзя свести действия к ограниченному набору алгоритмов. В данном случае огромную роль играют социально-психологические факторы и аспекты, без учета которых практически невозможно принять единственно правильное решение в сфере управления персоналом.

Обзор литературы. Теоретической и методической основой исследования являются труды Вашко Т.А., Гончарова В.В, Колесниковой Г.И., Резниковой О.С., Самыгина С.И., Строевой Е.В. На сегодняшний день многие авторы посвящают свои труды системе управления персоналом в организации, психологии управления, однако тема социально-психологических аспектов непосредственно в области принятия кадровых решений, и их влияния на трудовой коллектив изучена недостаточно.

Основная часть. Т.А. Вашко утверждает: «На сегодняшний день целью управления персоналом стало побуждение работников к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда» [1,с.78]. Функция кадровых решений – это последовательность взаимосвязанных непрерывных действий, которые составляют процесс выработки, принятия и реализации управленческого решения. В организации процесса управления функции кадровых решений являются связующим звеном основных функций управления персоналом.

Рациональная организация выполнения кадровых решений и систематический контроль за соблюдением норм и условий качественного осуществления – реальная предпосылка обеспечения их эффективности.

Важное значение приобрели следующие социально-психологические аспекты управления [1, с. 236]:

- стабильность служебного положения – главный стимул в работе;
- воспитание у работников чувства приверженности своей организации (издание фирменных информационных бюллетеней, журналов, в которых освещаются деятельность и события жизни фирмы; показ престижных видео- и кинофильмов; устройство праздников и дней отдыха, на которые расходуются значительные средства).

Независимо от используемого метода принятия кадровых решений руководитель должен понимать, что для того, чтобы решение было эффективным, то есть поставленные цели достигнуты при минимальных затратах, оно должно быть реальным, своевременным, точным, лаконичным и содержать механизм реализации [4, с. 102].

В свою очередь, повышение эффективности руководства персоналом достигается за счет использования таких социальных факторов, как:

- хорошая организация рабочих мест;
- рациональное планирование и использование производственных площадей;
- систематическая переподготовка и повышение квалификации работников;
- обеспечение стабильности занятости;
- разработка и реализация различных социально-экономических программ.

Контроль занимает особое место среди факторов, обеспечивающих выполнение принятых решений, в том числе по силе своего социально-психологического воздействия. Психологию поведения необходимо учитывать, как в отношении проверяемого, так и исполнителя [3, с. 168].

Для того чтобы ориентация на социально-экономические аспекты в процессе принятия кадровых решений достигала максимального эффекта, необходимо наличие команды в организации как единой социальной составляющей. Только наличие данной единицы обеспечит правильное восприятие принятых руководством решений, а также активное участие в их реализации. Для того чтобы эффективно управлять командой, необходимо понимать структуру ее управления (табл. 1) [2, с.20-21].

Таблица 1. Структура системы управления командой

Управление командой		
Формирование и развитие команды	Организация деятельности команды	Управление персоналом команды
Формирование организационной структуры команды	Организация совместной деятельности	Стратегическое управление персоналом
Закрепление зон ответственности и полномочий	Формирование и развитие организационной и деловой культуры	Кадровое планирование
Организационное развитие команды	Организация принятия решений	Система мотивации, стимулирования, вознаграждения
	Организация совещаний	Социально-психологическая работа (льготы, социальная защищенность, конфликты)

При формировании команды следует учитывать ряд трудностей. Одна из них – это высокие требования к психологической готовности участников. Командная работа предполагает наличие общей профессиональной культуры, хороших деловых взаимоотношений, желания анализировать совместные действия. Это требует наличия коллективного самосознания, открытости, зрелости [2, с. 22].

Выводы и дальнейшие перспективы исследования. Соблюдение вышеуказанных социально-психологических аспектов в процессе формирования команды и дальнейшего принятии кадровых решений поможет достигнуть максимального эффекта в сфере управления персоналом, а также деятельности любой организации. Таким образом, принимая и реализовывая кадровые решения, невозможно игнорировать социально-психологическую сторону данного процесса, так как это главная составляющая. Сотрудники, мнение которых учитывается при принятии решения, а также те, кто видит и чувствует заботу со стороны руководства, работают наиболее эффективно.

Список используемых источников:

1. Вашко Т.А. Обеспечение качества управления: от теории к практике: монография. Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013. 114 с.
2. Резникова О.С. Организационный контекст управления персоналом организации: монография. Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 8 – 28.
3. Самыгин С.И. Колесникова С.И. Социология и психология управления учебное пособие. М.: КНОРУС, 2012. 256 с.
4. Строева Е.В. Разработка управленческих решений. М.: Инфра-М, 2014. 128 с.