РАЗДЕЛ VI. ПСИХОЛОГИЯ

Ковтун Е.А., Удалов Д.Э.

Психолого-правовые аспекты организации деятельности по управлению персоналом

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского

*ГАОУ ВО г. Москвы «Московский государственный институт индустрии туризма имени Ю.А. Сенкевича»
(Россия, Москва)*

doi:10.18411/spc-22-09-2018-07

ids: 000001:spc-22-09-2018-07

Аннотация

В работе рассматриваются вопросы организации управления персоналом на основе психолого-правовых аспектов. Особенности регулирования трудовых отношений на основе применения профессиональных стандартов, предъявляющих требования, которым должны соответствовать сотрудники организации.

Ключевые слова: психология; психология управления; трудовые отношения; профессиональная деятельность.

Abstract

The paper deals with the organization of personnel management on the basis of psychological and legal aspects. Features of regulation of labor relations on the basis of the application of professional standards that impose requirements to be met by employees of the organization.

Keywords: psychology; psychology of management; labor relations; professional activity.

Вопросы, определяющие порядок деятельности организации в любой сфере функционирования общества, остаются актуальными и в настоящее время. Одной из составляющих частей, в данном случае, являются психолого-правовые аспекты управления персоналом.

Деятельность, связанная с управлением персонала организации, носит комплексный характер, который находит свое выражение в двух аспектах: психологическом и правовом.

Управление персоналом изучает человека в единстве всех ее проявлений, влияющих на все процессы жизнедеятельности. Человек участвует в производственной деятельности, как ее многогранный субъект. Трудовые отношения, в которых участвуют субъекты, регулируются соответствующими правовыми нормами. Все эти и некоторые другие аспекты личности при определенных условиях в большей или меньшей степени влияют на поведение работника в сфере труда, поэтому управление персоналом изучает и учитывает влияние всех аспектов человека на организационное поведение.

Управление персоналом, по мнению А.М. Руденко, можно определить как функциональную сферу деятельности, задачей которой является обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества. Соответственно основной целью управления персоналом выступает формирование работоспособных коллективов, в которых работники действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом [5, с. 15].

К основным задачам психологии управления относят:

- определение психологической специфики управленческой деятельности в сравнении с другими видами деятельности;
- выявление условий и закономерностей становления человека как субъекта управления;
- изучение психологического обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- создание технологий психологической оптимизации управленческой деятельности [3, с. 12].

Не вызывает сомнений тезис о том, что различные профессии предъявляют разные требования к психологическим качествам работника. Например, оператору сложных автоматизированных систем требуются высокий уровень внимания, терпение и добросовестность, педагогу – терпение и доброта, работникам в сфере туристской индустрии – коммуникабельность, вежливость и т.п. В психологии труда принято выделять профессионально важные качества личности, под которыми понимают набор психологических, психофизиологических и интеллектуальных качеств человека, особо значимый для успешной деятельности в конкретной профессии. Профессионально важные качества личности являются, с одной стороны, предпосылкой профессиональной деятельности, условием ее успешного выполнения, а с другой – ее следствием, так как названные качества личности совершенствуются и преобразуются в процессе труда [6, с. 67].

Организация деятельности по управлению персоналом, является важнейшей составляющей успешной работы любого предприятия, как в сфере производства, так и в сфере оказания услуг.

Трудовым законодательством предусматривается введение профессиональных стандартов, под которыми понимается, совокупность правовых норм, характеризующих квалификацию, необходимую работнику для ведения его профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Структура профессионального стандарта включает в себя: обобщенные функции; квалификационный уровень; непосредственные трудовые функции и действия, которые должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы; знания и умения, которыми должен владеть работник; требования к уровню образования и опыту работы.

Как отмечается в научной литературе, применение работодателем профессиональных стандартов существенно влияет на реализацию основных функций управления персоналом в организации. На основе профессиональных стандартов работодатели могут разрабатывать локальные нормативные акты, в частности разрабатывать штатные расписания, должностные инструкции, определять трудовые функции работников, осуществлять подбор и отбор персонала, формировать систему оплаты труда, проводить оценку квалификации и аттестацию работников, организовывать дополнительное профессиональное обучение работников и т.д. [2, с. 64].

В статье рассмотрены требования профессионального стандарта к сотрудникам кадровой службы. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» [1] деятельность по управлению персоналом организации, предусматривает осуществление следующих трудовых функций:

1. Документационное обеспечение работы с персоналом;
2. Деятельность по обеспечению персоналом;
3. Деятельность по оценке и аттестации персонала;
4. Деятельность по развитию персонала;

5. Деятельность по организации труда и оплаты персонала;
6. Деятельность по организации корпоративной социальной политики;
7. Операционное управление персоналом и подразделением организации;
8. Стратегическое управление персоналом организации.

Следует согласиться с мнением профессора П.Е. Морозова, утверждающего, что: «специфика системы источников правового регулирования управления персоналом определяется в зависимости от той сферы, где оно осуществляется: документационное обеспечение работы с персоналом; обеспечение персоналом; оценка и аттестация персонала; развитие персонала; стратегическое управление персоналом организации и др.» [4, с. 43].

Важнейшим аспектом профессиональной деятельности менеджера по подбору персонала является соблюдение норм трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения, и законодательства в сфере профессиональной деятельности, обеспечивающего профессиональную деятельность отдельных категорий работников.

В заключение необходимо отметить, что вопросы психологического и правового регулирования управления персоналом организации любой сферы деятельности являются актуальными, в связи с тем, что в стратегии развития кадровой политики организации, будущие специалисты должны обладать необходимыми профессиональными компетенциями, позволяющими им качественно реализовывать трудовые функции в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

***

1. Приказ Минтруда России от 06 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 21 октября 2015 г.
2. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом: монография. – Москва: Проспект, 2018. – 160 с.
3. Захарова Л.Н. Психология управления: учебное пособие / Л.Н. Захарова. – М.: Логос, 2014. – 376 с.
4. Правовое регулирование управления персоналом: учебно-практическое пособие для магистров / О.А. Шевченко, П.Е. Морозов, Н.В. Черных [и др.]. – Москва: Проспект, 2018. – 208 с.
5. Руденко А.М. Управление персоналом: учебное пособие / А.М. Руденко, В.В. Котлярова; под ред. А.М. Руденко. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 414 с.
6. Щербатых Ю.В. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах: справочное пособие / Ю.В. Щербатых. – 2-е изд., стер. – Москва: КНОРУС, 2016. – 248 с.