

Основные особенности и
тенденции изменения психологии
управления персоналом
организации

Подготовила: Кириленко Анна
гр.351

Актуальность темы:

Система управления персоналом является одной из важнейших подсистем управления организацией. Она воздействует на успешность и эффективность бизнеса в целом. Поэтому многие успешно работающие на сегодняшний день предприятия постоянно внедряют новые технологии и инструменты управления персоналом, понимая, что небольшое отставание в этой области приведет к крупным потерям в ближайшем будущем.



Выделяют три основных фактора, оказывающих воздействие на людей в организации:

- иерархическая структура организации
- культура
- рынок



Иерархическая структура организации

К иерархическим организациям относятся все системы, где есть силовой контроль над более низкими уровнями, где основное средство воздействия—это отношения «власть—подчинение», давление на человека «сверху» с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.



Культура

Под культурой понимаются вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения.



РЫНОК

Рынок как фактор воздействия на людей в организации – это сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя.



Эти факторы воздействия — понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. От того, какому из них отдается приоритет, зависит облик экономической ситуации в организа



Сегодня происходят основные изменения ценностей в организации.

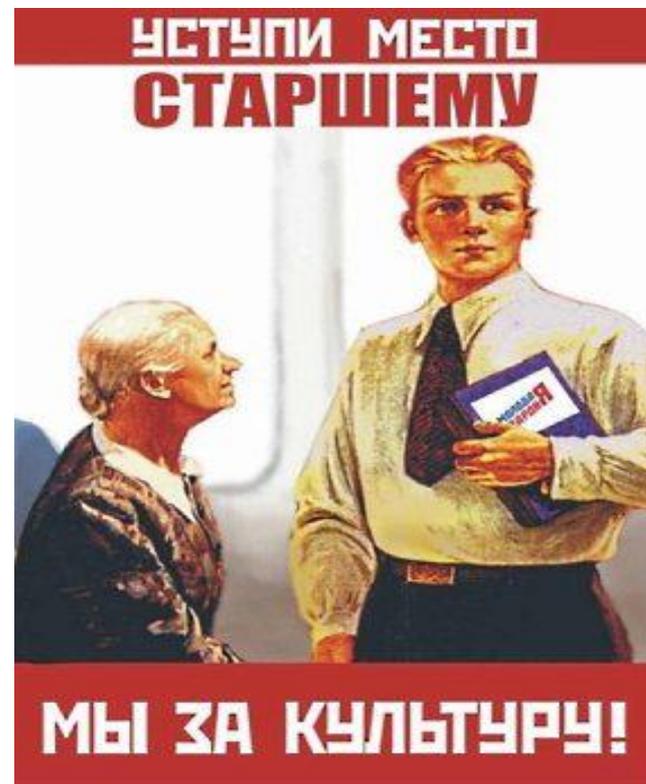
Главное внутри организации — работники, а за ее пределами — потребители продукции.

Необходимо повернуть сознание работника:

- **к потребителю, а не к начальнику;**
- **к прибыли, а не к расточительству;**
- **к инициатору, а не к бездумному исполнителю.**



Не забывая о нравственности, важно перейти к социальным нормам, базирующимся на здоровом экономическом смысле. В этом случае иерархия отойдет на второй план, уступая место управленческой культуре и рынку.



Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии со стратегическими задачами организации.



На современном этапе развития экономики большинство стран мира проблемы работы с персоналом относят к числу важнейших. Наиболее актуальными из них являются:

- формирование методов и процедур отбора кадров;
- научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале;
- замещение и выдвижение молодых и способных работников;
- обоснованность и объективность кадровых решений.

Поэтому так важно учитывать тенденции развития мировой экономики и их влияние на процессы управления персоналом, которые отражаются в практике крупных компаний, при построении систем управления.



Важно!

Решая эти проблемы работы с персоналом важно избежать двух нюансов:

- замыкания в рамках собственных национально-этнических подходов к решению актуальных проблем, абсолютизации явных преимуществ нашего менталитета, а также обожествления и преклонения перед прежней советской управленческой культурой
- ориентации исключительно на зарубежный управленческий опыт, который превозносится как кладезь мудрости на все раздвиги и связи жизни

Таким образом, можно сказать, что решение проблем работы с персоналом-непростая задача, которую поможет решить психология управления.

Она позволяет обобщить и реализовать ряд вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личностного фактора в построении системы управления персоналом организации.



СПАСИБО ЗА

ВНИМАНИЕ!

