

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК. 159.9.019.43

РОЛЬ СТРАТЕГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ РІЗНИХ ФОРМ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

І.А. Андрєєва

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Горлівського державного педагогічного інституту іноземних мов*

У статті надано характеристику поняттю «стратегія». Представлено психологічні характеристики різних форм професійної діяльності. Акцентовано увагу на значущості стратегій в управлінні персоналом різних професій.

Ключові слова: стратегія, професійна діяльність, форми професійної діяльності.

В статье дана характеристика понятия «стратегия». Представлены психологические характеристики различных форм профессиональной деятельности.

Ключевые слова: стратегия, профессиональная деятельность, формы профессиональной деятельности.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Тривалий час економіка нашої країни була плановою, тобто всі підприємства знаходились у державній власності, а їх діяльність регулювалась на рівні державного управління. Саме тому кожному окремому керівнику не було потреби самостійно ухвалювати стратегічні управлінські рішення. З переорієнтацією країни на ринкові відносини ситуація змінилась, і у більшості підприємств з'явилися приватні власники.

Наявність стратегічного управління організацією стає запорукою успішного розвитку підприємства, прогнозування можливостей та масштабів економічного його зростання, передбачення кризових ситуацій та підготовки до них. Саме психологічна підтримка дозволяє розвивати:

- керівникам – відповідні якості, які допомогли б передбачати та пророкувати кризові періоди в роботі підприємства, підтримувати їх конкурентоздатність та відповідати сучасним світовим соціально-економічним вимогам, ефективно виконувати професійні функції;

- персоналу – індивідуально-психологічні та професійні якості задля досягнення відповідної організаційної мети та вирішення професійних завдань.

Отже, ми вважаємо, що психологічний аналіз проблем, які перешкоджають ефективній діяльності сучасних вітчизняних підприємств, допоможе їм стати конкурентоздатними, оскільки найважливішою конкурентною перевагою будь-якої організації на сучасному етапі розвитку світового суспільства є високі показники професійної діяльності її працівників.

Конкуренція змушує виробників вводити відповідні зміни у виробничий процес для мобілізації існуючих ресурсів підприємства. Звертає на себе увагу те, що для різних сфер професійної діяльності існують загальні принципи перспективного та стратегічного розвитку. Насамперед, це психологічна готовність керівного персоналу до стратегічного управління і психологічна готовність працівників до введення певних змін і прийняття нових напрямків в їх діяльності.

Метою статті є визначення ролі стратегії в управлінні персоналом різних форм професійної діяльності.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Саме поняття «стратегія» найчастіше використовується у військовій професійній сфері. Характеристиками поняття виступають:

- форма організації людських взаємовідносин, яка максимально враховує можливості, перспективи, засоби діяльності суб'єктів та перешкоди, що виникають на цьому шляху;

- складова частина військового мистецтва, яка представляє його найвищу якість у підготовці, плануванні, розробці тактичних ходів у військових діях;

- спосіб дій в ситуації, коли для прямого досягнення основної мети недостатньо наявних ресурсів. Завданням стратегії є ефективне використання наявних ресурсів для досягнення основної мети [5; 14].

Отже, стратегія передбачає розробку програми, плану, генерального курсу суб'єкта управління для досягнення ним стратегічних цілей у будь-якій галузі діяльності відповідно до існуючих на підприємстві ресурсів (людські ресурси, фінансові, сировина, технології, інформація тощо) та визначення розвитку, перспектив підприємства залежно від чинників макро-, мезо- та мікрорівня. Отже, програма розвитку та діяльності організації у майбутньому залежить, насамперед, від виваженого врахування можливостей персоналу та їх професійних якостей для реалізації поставленої мети [4].

У науці останнім часом часто акцентується увага на тому, що конкурентна перевага підприємств в найближчому майбутньому – це знання та інформація. Такими вченими, як В.З. Єфремов, І.А. Ханіков, у процесі дослідження були отримані відомості про те, що властивості виробленого компанією продукту залежать від якості знань, умінь і досвіду, колективних або індивідуальних компетенцій працівників та

керівництва. Посилаючись на результати досліджень О.В. Дергільової, І.А. Жарікова, А.П. Романова, П. Мучинські, Д. Ульріха та інших, ми можемо сказати, що успішність будь-якого стратегічного управлінського рішення цілком залежить від персоналу [2; 3; 5; 8; 10].

Перші звернення в науці до поняття стратегічного управління датуються ще 1910 роком. Але найбільш глибокі наукові дослідження в цій області відзначені 60–70 роками ХХ століття (І. Ансофф, Д. Шендел і Д. Хаттен Дж. Пірс і Р. Робертсон М. Портер та ін.) [2; 3; 8; 11; 14].

Ще з початку 90-х років ХХ століття стратегічний менеджмент орієнтується на процеси глобалізації. У працях Х.Ф. Акерманна, В.Е. Файкса, Р. Марра, Л. Бьорда, Дж. Фомбруна, Н.М. Тичі, В. Ельсика і багатьох інших авторів відображено основи корпоративної стратегії, які могли б краще відповідати мінливим зовнішнім умовам і стати виключно важливою частиною діяльності більшості компаній. Слід зауважити, що такими науковцями, як Ю.М. Лапигін, А. Файоль, А.П. Романов, І. Ансофф, доведена економічна вигода стратегічного управління підприємством, яка визначається наступними характеристиками: збереження людських, фінансових та інших ресурсів організації; заощадження коштів на вихід із кризового стану; збереження команди професіоналів; стабільна та ефективна робота підприємства з отриманням прибутку [2; 4; 15].

Усі стратегічні підходи в управлінні організаціями можна поділити на:

-універсальні, тобто ті, що можуть бути використані та працювати ефективно в будь-яких організаціях;

-специфічні, ті, що базуються на специфіці підприємства або особливостях професійної діяльності співробітників.

У сучасній психолого-управлінській літературі професійна діяльність визначається сукупністю професійних завдань та обов'язків, які виконує фахівець [1; 14].

Для з'ясування того, як у свідомості суб'єкта праці відображається задана об'єктивна реальність і який її вплив на трудову поведінку та на результати праці людини, використовуються психологічні ознаки праці, які розробив Є.А. Климов:

- усвідомлення соціальної цінності результату праці. Рівень усвідомлення залежить від рівня знань суб'єкта праці про вимоги до результатів праці; від ставлення до справи, від емоційних проявів суб'єкта праці в діяльності;

- усвідомлення обов'язковості виконання дорученої справи в заданих нормах;

- свідоме застосування знарядь і засобів досягнення професійних цілей. Наявність цієї ознаки залежить від: рівня теоретичної підготовки, рівня сформованості професійних умінь і навичок, адекватності емоційних проявів відповідно рівню професійної готовності суб'єкта праці;

- усвідомлення міжособистісних відносин. (глибина знань і розуміння суб'єктом праці внеску інших людей у створення тих матеріальних і духовних цінностей, які він використовує в своїй професійній діяльності) [6].

Характер цієї діяльності визначається впливом двох груп чинників. Перші належать до мезорівня, тобто *суспільства, керівництва*, а другі – власно особистісні якості працівників. Особливим, при цьому, є те, що суспільство в таких відносинах виступає як замовник суспільно значущих видів діяльності, організатор умов такої діяльності та джерело матеріального її стимулювання. Саме тому в процесі стратегічного управління професійною діяльністю працівників керівництву слід прораховувати, наскільки суспільство реалізує в майбутньому свої функції стосовно кожного працівника. Слід враховувати те, що саме суспільство, в глобальному його розумінні, є експертом якості діяльності працівників та споживачем виробленої продукції. Враховуючи існуючі тенденції в соціально-економічному розвитку нашої держави, керівникам підприємств, з одного боку, дуже складно передбачити потреби суспільства, а з іншого боку, покладатись повністю на виконання суспільством матеріальних зобов'язань. Відповідно, психологічна готовність керівників до стратегічного управління передбачає достатній розвиток у них прогностичних здібностей та гнучкості мислення [2; 8].

Звернемось до іншого чинника – особистісних якостей працівників. Однією з таких якостей є форма та характер *професійної діяльності співробітників*. З точки зору створення прогнозу щодо майбутнього розвитку підприємства потрібно обов'язково враховувати цей чинник, оскільки якість професійної діяльності впливає на рівень задоволеності потреб суспільства в досягненні результату. З точки зору кожної конкретної особи, професійна діяльність та її форма виступають джерелом її існування та засобом особистісної реалізації. Для здійснення професійної діяльності людина повинна володіти необхідною сумою знань та навичок, мати відповідні здібності та професійно важливі якості. Саме рівень розвитку всіх цих складових є визначальних як у професійному становленні особистості, так і в успішності результатів його діяльності та всього підприємства [6; 9; 13].

Отже, взаємозв'язок мотиваційних, когнітивних, операційних і афективних компонентів діяльності суб'єкта праці зумовлений його соціальними установками, професійною спрямованістю і підготовленістю та індивідуально-типологічними особливостями. Будь-яка професійна діяльність – це складна динамічна система, до складу якої входять численні елементи. Серед них слід виділити основні, які визначають успіх діяльності:

конструктивна (конструктивно-змістова, конструктивно-оперативна, конструктивно-матеріальна); організаторська; комунікативна діяльність [9].

Так, загальний показник ефективності діяльності підприємства є сукупним продуктом індивідуальних досягнень співробітників. Кожна окрема форма діяльності потребує особливих управлінських та стратегічних кроків.

Сьогодні в літературі представлена не одна класифікація форм та видів професійної діяльності. Тим більше, що на кожному етапі розвитку суспільства, його соціально-економічному устрою, досягненнях науково-технічного прогресу з'являються нові та зникають старі види діяльності.

Такий процес зумовлює наступні зміни:

- у деяких конкретних видах діяльності;
- у характеристиках суб'єкта праці (самосвідомість молоді, самовизначення);
- у людських ресурсах (чисельний та якісний склад підприємства);
- у змісті трудових завдань, видів робіт, засобів праці, організації трудового процесу [4; 12].

Основу для класифікації видів професійної діяльності складають такі характеристики: об'єкт праці та характеристика його суб'єкта. Найбільш загальні класифікації виходять із структури самої професійної діяльності, яка визначається особливостями конкретного виду праці, вимог до нього та до того, хто її здійснює.

Відповідно, за характеристиками об'єкта праці професії поділяються на групи, які залежать від мети, завдань труда, засобів досягнення мети, правил виконання роботи, умов організації трудового процесу. Крім того, професії класифікуються за суб'єктом праці, залежно від психофізіологічних особливостей та ступеня необхідної кваліфікації. Суб'єктом праці може виступати людина або колектив. Спільна діяльність – це організована система трудової активності сукупності суб'єктів праці, об'єднаних єдністю мотивів і цілей діяльності, її просторово-часових умов, управлінням та узгодженням складових її індивідуальних діяльностей. У сучасному суспільстві фактично будь-яка трудова діяльність за змістом і формою організації об'єктивно все більше стає спільною. Індивідуальну діяльність можна тільки умовно розглядати як ізольовану і замкнуту систему, оскільки реально вона завжди включена в структуру спільної діяльності. Психологічна структура спільної діяльності включає такі її компоненти, як загальна мета і конкретні завдання, загальний мотив, спільні дії і загальний результат [4; 7; 10].

У людини, яка виконує професійну діяльність як суб'єкт праці, можна виділити такі властивості: особистісні, психологічні, фізіологічні, анатомічні, індивідуально-типологічні. У ході аналізу професійної діяльності в стратегічному управлінні треба враховувати:

- закономірні зв'язки між діяльністю індивіда і діяльністю суспільства. Ці зв'язки розкриваються загальною соціологією через знання про закони розвитку суспільства, знання про механізм дій і форм прояву цих законів у діяльності особистостей і соціальних груп;
- закономірності і тенденції формування, зміни професійної спрямованості суб'єкта праці і фактори, що їх визначають: інтереси, мотиви, ціннісні орієнтації, особистісні установки, воля та ін.;
- закономірності формування і зміни психічних процесів: сприймання, увага, пам'ять, мислення та ін.;
- індивідуально-типологічна своєрідність та її прояви в поведінці людини [10; 14].

Основні ознаки спільної діяльності та властивості суб'єкта тісно пов'язані. Серед визначальних характеристик суб'єкта спільної діяльності необхідно виділити цілеспрямованість, вмотивованість, рівень цілісності, організованість (керованість), результативність (продуктивність), просторові та часові особливості умов життєдіяльності колективного суб'єкта (групи).

Таким чином, керівництву в своїх стратегічних планах потрібно враховувати специфіку професійних якостей суб'єкта праці для досягнення ефективних результатів, оскільки невідповідність реальних ресурсних можливостей меті та завданням організації може призвести до негативних соціально-економічних наслідків для підприємства.

Особливо важливим, на наш погляд, є врахування у процесі стратегічного управління форми професійної діяльності співробітників підприємства. Від цього залежить адекватне планування термінів та засобів виконання перспективних завдань.

За характером робочого навантаження суб'єктів праці та їх зусиль щодо реалізації трудових завдань робота поділяється на фізичну працю та розумову. Такі ознаки професійної діяльності вимагають окремих завдань та мають власний потенціал [6; 7; 13].

Специфічної уваги потребує професійна діяльність у різних умовах праці. Науковці пропонують наступну класифікацію форм праці, залежно від її умов:

- у комфортних умовах (гігієнічні параметри середовища в межах нормативних значень);
- у незвичайних умовах при постійному впливі несприятливих факторів (підвищений тиск – вододлазні роботи, низькі температури – поляриники, інформаційні перевантаження – диспетчерська робота тощо);
- в екстремальних умовах (при підвищеній відповідальності за успіх у роботі, за здоров'я людей і збереження техніки, а також при небезпеці для життя, шкідливості для здоров'я та ін.) [13].

Особливо складним є стратегічне управління такими видами професійної діяльності, які належать до другого та третього видів. На наш погляд, тут стратегічне управління повинно бути спрямовано на зменшення ризикованості праці, підвищення рівня безпеки для співробітників, підвищення якості трудових ресурсів. Зменшення кількості аварій на виробництві через планову, виважену кадрову політику

стимулюватиме зростання виробництва, підвищить якість продукції, а насамперед, підвищить рівень задоволеності такої потреби особистості, як потреба у безпеці. Підвищення рівня задоволеності потреб працівників підвищує їх стресостійкість, вони більш віддано ставляться до організації.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз проблеми стратегічного управління персоналом різних форм професійної діяльності визначає:

1. Стратегії є необхідною умовою діяльності організації в сучасних соціально-економічних умовах.
2. Здійснення стратегічного управління вимагає від керівника розвитку таких здібностей, як: гнучкість мислення, високий рівень адаптивних здібностей, схильність до ризику тощо.
3. Різні види професійної діяльності визначають характер стратегічного управління персоналом.
4. Особливий характер стратегічного управління персоналом, чия професійна діяльність пов'язана з незвичайними та екстремальними умовами.
5. Розвиток особистості працівника – це запорука успішної професійної діяльності. В зв'язку з цим основу формування готовності до професійної діяльності розглядають не тільки як розвиток операційно-технічних умінь та навичок, а й такий визначальний параметр готовності, як комплексна здібність. Комплексна здібність розглядається як утворення, що складається з мотиваційної (схильність до певної діяльності) та інструментальної (інтелектуальні і емоційні механізми регуляції діяльності) сторін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вірна Ж.П. Професійна ідентифікація: побудова і валідація тесту кольорових відношень (для діагностики усвідомлення професійного образу) / Ж.П. Вірна // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – №3.
2. Ефремов В.С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В.С. Ефремов, И.А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №2.
3. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент: теория и практика : учеб. пособ. для вузов / А.Т. Зуб. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 415 с.
4. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №2. – С. 54–59.
5. Катякало В.С. Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка // В.С. Катякало. – Российский журнал менеджмента. – 2003. – №1. – С 7–30.
6. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. – М. : Просвещение, 1990. – 159 с.
7. Кондрашова Л.В. Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л.В. Кондрашова. – К. : Вища шк., 1987.
8. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях ; [пер. с англ.] / Дж. Коул. – М. : Вершина, 2004. – 352 с.
9. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Н.В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1967. – 256 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1997. – 704 с.
11. Попов С.А. Стратегическое управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4 / С.А. Попов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 344 с.
12. Портер М. Конкуренция / М. Портер. – М. : Вильямс, 2010. – 608 с.
13. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е.Э. Смирнова. – Л. : Изд-во Ленинг. ун-та, 1977.
14. Управление персоналом: энциклопедический словарь / [под ред. А.Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА, 1998. – VIII ч. – 453 с.
15. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. Учебное пособие / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.

УДК 159.9 : 33

РІВЕНЬ ТА ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БІЗНЕС-СТРУКТУР ДО РОБОТИ В ПРОЕКТІ

О.О. Берднікова

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано рівень та чинники розвитку загального компонента психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті. Розкрито взаємозв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проекті та організаційно-професійними (посада, освіта, стаж роботи) і соціально-демографічними (стать, вік) характеристиками персоналу.

Ключові слова: бізнес-структури; проекти; персонал; психологічна готовність до роботи в проектах; загальний показник психологічної готовності до роботи в проекті.

В статье на основе эмпирического исследования проанализированы уровень и факторы развития общего показателя психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте. Раскрыта взаимосвязь между уровнем развития общего показателя психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте и организационно-профессиональными (должность, образование, стаж работы) и социально-демографическими (пол, возраст) характеристиками персонала.

Ключевые слова: бизнес-структуры; проекты; персонал; психологическая готовность персонала бизнес-структур к работе в проекте; общей показатель психологической готовности персонала бизнес-структур к работе в проекте.