

УДК 17.018.21:331.443:005.95

АНГЕЛОВ Г.В., д.ф.н., професор, ЧЕРКАСЬКИЙ А.В., к.і.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологійПСИХОЛОГО-ЕТИЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ

У статті проаналізовано психолого-етичні проблеми управління персоналом на сучасному етапі, розглянуті основні етапи дослідження проблеми у вітчизняній та зарубіжній психологічній науці, надано загальну характеристику психологічним особливостям управлінської діяльності та моральній культурі фахівця з управління персоналом.

Ключові слова: психологічна культура, управлінське рішення, організаційна культура, управлінська діяльність, етичність, етичні принципи

In the article the psychological and ethic problems of management a personnel are analysed on the modern stage, the basic stages of research of problem are considered in home and foreign psychological science, general description is given to the psychological features of administrative activity and moral culture of specialist on a management a personnel.

Keywords: psychological culture, administrative decision, organizational culture, administrative activity, ethicness, ethic principles

Вступ. Ефективність професійної діяльності сучасного співробітника залежить як від його компетентності, морально-психологічних якостей і рівня моральної культури, так і від характеру взаємовідносин в колективі, що обумовлені стилем керівництва і визначають морально-психологічний клімат і якість трудового життя. Тому в управлінні персоналом як системі стосунків, механізмів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання персоналу підсистема моральних стосунків набуває особливу актуальність і значимість.

В останній час вивченню питань управління персоналом присвячена значна кількість праць вітчизняних та зарубіжних науковців, що свідчить про особливе місце даного питання серед пріоритетних сфер управління підприємством. Так, загальним проблемам психології управління присвячені роботи Г. Ангелова [1], О. Євтихова [6], Л. Мельник [7], Ф. Хміля [11]. Проблема етичних та психологічних засад компетентності менеджера в Україні досліджувалася в працях А. Бандурки, О. Власова, О. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, С. Ходаківського та ін. Питання формування та використання персоналу досліджували А.Я. Кібанов, Г.В. Коваль, О.В. Крушельницька. Управлінню конфліктними ситуаціями присвятили свої праці Ф.М. Бородкін, О.М. Громова, Є.А. Донченко, О.С. Кузьмін, М.Х. Мескон та ін. Незважаючи на це, в сучасній літературі недостатньо розкриті психолого-етичні аспекти управління персоналом а також формування моральної культури співробітників.

Постановка завдання. Виходячи з цього, мета цієї статті - розглянути моральні аспекти методів управління персоналом, а також моральну культуру фахівця з управління персоналом.

Результати. Головна мета системи управління персоналом в моральному контексті - забезпечення організації високопрофесійними кадрами і їх ефективне використання, професійний і особовий розвиток в інтересах служіння суспільству. В цьому

відношенні усі її підсистеми так чи інакше вирішують питання етичного порядку:

підсистема трудових стосунків контролює і забезпечує дотримання етичних норм взаємовідносин;

підсистема умов праці, наслідуючи вимоги ергономіки, технічної естетики, психофізіології праці, створює умови для формування у працівника почуття задоволеності своїм соціально-службовим статусом і стану функціонального комфорту, поліпшення якості його трудового життя, що, у свою чергу, сприяє посиленню мотивації на чесну і добросовісну працю, підвищенню його ефективності, поліпшенню морально-психологічного клімату в колективі;

підсистема планування і прогнозування персоналу забезпечує аналіз і оцінку моральних характеристик кадрового потенціалу, персоналу управління; розробку професійно-кваліфікаційних моделей, вимог до персоналу по посадах; створення умов для мотивації більш високої ефективності праці і задоволеності роботою;

підсистема розвитку кадрів здійснює у рамках перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу управління етичну освіту і моральний розвиток працівників;

підсистема аналізу і розвитку засобів стимулювання праці, забезпечуючи управління трудовою мотивацією, розробляє заходи матеріального і морального стимулювання з урахуванням не лише професійних, але і моральних чинників;

підсистема розвитку соціальної інфраструктури здійснює управління соціальними конфліктами і стресами, підтримуючи нормальний морально-психологічний клімат в колективі.

Цілі управління персоналом як системи моральних стосунків включають:

забезпечення здорового морально-психологічного клімату шляхом регулювання засобами етич-

них норм взаємовідносин керівника і підлеглих, рівня конфліктності в колективі;

формування цінностей організаційної культури, "корпоративного духу", морального обличчя організації;

створення творчої атмосфери, яка б підтримувала тип поведінки, бажаний для організації, і стимулювала прояв і розвиток високих моральних якостей у кожного працівника, направляючи поведінку працівників, використовуючи людей, що мають необхідні для цього якості, і створюючи середовище, яке б сприяло підтримці цих якостей.

В той же час мета управління персоналом - розробка і практичне застосування методів виховання і розвитку в працівниках необхідних моральних якостей, критеріїв оцінки моральної складової професіоналізму працівника в процедурах відбору, підбору, розставлення, розвитку персоналу.

У організації, що функціонує на основі принципу строгої субординації службових стосунків, закріпленої класифікацією посад, етичний аспект проблеми взаємодії керівника і підлеглого набуває гостру актуальність, стаючи одним з вирішальних чинників підвищення ефективності управлінської праці.

Демократизація усіх сторін життєдіяльності українського суспільства актуалізує потребу в такому типі керівника, який орієнтувався б не на завдання, а на людину і поєднував в собі здібності практика-організатора, теоретика-аналітика і психолога-вихователя - будівельника принципово інших моральних стосунків в підлеглому йому колективі.

Здійснюючи виховну функцію, керівник впливає не лише на особу підлеглого, але і на соціальне середовище, забезпечуючи якість трудового життя і здорову морально-психологічну атмосферу.

Особистий авторитет керівника може покоїтися тільки на фундаменті високої моральної культури в єдності трьох її компонентів: культури моральної свідомості, що припускає наявність таких особових якостей, як чесність, порядність, справедливість, гуманність, інтелігентність; культури моральних почуттів, що визначають характер відношення до суспільства, громадян, що оточують, до самого себе; культури поведінки як втілення моральних переконань і установок в конкретних вчинках, в певних формах етикету, що включають знання правил поведінки, уміння ними користуватися в конкретній ситуації і навички, що доводять виконання цих правил до автоматизму.

Правові норми, що визначають характер службових стосунків в організації, зачіпають лише формальну сторону цієї взаємодії. За межами їх регламентуючої дії залишається нескінченна гамма ситуацій, колізій, непіддатливих правовій оцінці. Це - зона панування моральних норм, тут "правлять бал" не юридичні санкції, а сила громадської думки і внутрішні саморегулятори - борг, совість, честь, відповідальність. Поведінка людини в професійному середовищі складно детермінована. Вона управляється за допомогою як зовнішніх етичних регуляторів (загальнолюдські цінності, пануюча в

суспільстві мораль, норми професійної етики, групові норми), так і механізму внутрішньої саморегуляції (самосвідомість, самооцінка, мотиваційна сфера, установка, що лежать в основі особових норм), компоненти якого знаходяться між собою в складній, динамічній, суперечливій взаємодії.

Загальні етичні норми містять загальнолюдські моральні вимоги гуртожитку. Пануюча в кожному суспільстві мораль конкретизується в загальних етичних нормах, обов'язкових для кожного члена суспільства. Групові етичні норми, що відбивають систему цінностей окремих соціальних груп, забезпечують включення індивідів в процеси групової взаємодії, впливають на усі види поведінки людини. Пропонуючи собі особову позицію і форми соціальної поведінки, людина виробляє особові етичні норми, в яких реалізується існування її як особи [10].

Дія на характер моральних взаємовідносин працівників в колективі як об'єкту управління персоналом передбачає:

формування цінностей організаційної культури, "корпоративного духу" і морального обличчя організації;

розробку професійного етичного кодексу і ефективного механізму його реалізації;

створення в колективі творчої атмосфери, що виключає виявлення групових, корпоративних інтересів, що деформує професійну свідомість працівників;

розробку заходів, які стимулювали б становлення і розвиток високих моральних якостей у кожного працівника, сприяли раціональному використанню людей, що мають необхідні для цього якості, і створенню середовища, сприяючого підтримці цих якостей.

Організація колективу - завдання будь-якого керівника. Її успіх багато в чому забезпечується наявністю розроблених методик і технологій управління персоналом, у тому числі у сфері моральних стосунків.

Способи впливу на колектив або окремих людей з метою поліпшення їх моральних характеристик різноманітні:

організаційно-розпорядчі методи передбачають розробку і затвердження правил поведінки, етичних норм, етичного кодексу, присяги, створення етичних комісій;

соціально-психологічні методи припускають моральне стимулювання, створення нормального морально-психологічного клімату, розвиток у співробітників потреби працювати відповідно до етичних принципів. Вони побічно впливають на управління і ґрунтовані на використанні соціального механізму - системи взаємовідносин в колективі;

адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність наслідувати етичні принципи законності, справедливості, гуманізму, безсторонності і незалежності, відповідальності. Їх відрізняє прямий характер дії: будь-який регламентуючий акт підлягає обов'язковому виконанню;

методи виховання спонукають працівника до певних дій (переконання і спонукання), оцінюють його діяльність і вчинки (заохочення і осуд), забезпечуючи формування у працівників моральних якостей, необхідних для ефективного здійснення своїх функцій і гармонійної взаємодії з колегами в процесі роботи.

Проте ефективність цього методу залежить від: особистої переконаності керівника, міри володіння тими якостями, які він хоче прищепити своїм підлеглим; рівня етичної освіти і знання психології людини; здібності до емпатії; умінь і навичок спілкування з людьми; авторитету в очах тих, кого він виховує [10].

Моральна культура особи є міра її духовної і етичної зрілості, основний елемент і складова частина її духовної культури як історично обумовленої і цілісної сукупності життєвих стандартів, цінностей, ідей, знань. Духовність людини проявляється через її внутрішні установки, в її зовнішньому вигляді і поведінці, тому "чим гармонійніше структура особи, чим очевидніше рівень цілісності внутрішнього світу людини, тим успішніше процес спілкування між людьми на усіх рівнях соціальної взаємодії" [8].

У найбільш загальній формі моральну культуру особи можна визначити як стереотип стосунків і поведінки, орієнтованих високими моральними цінностями; як систему сенсів, що колективно розділяються, символів, цінностей, переконань, зразків і норм поведінки суспільства в цілому або властивих певній групі людей [9].

Не випадково етичність займає перше рангове місце в переліку професійно важливих якостей (ПВЯ). "Репутація професіонала, накопичений ним соціальний і моральний капітал багато в чому зумовлюють успішність його діяльності в професії" [5, с.44].

Проте для фахівця з управління персоналом цього недостатньо: вимоги до його професіоналізму припускають не лише надбання етичних знань, але і утворення на їх основі таких необхідних стосунків, установок, професіоналізму, властивостей і необхідних якостей особи, які забезпечать можливість творчо і свідомо виконувати свої професійні обов'язки, активно беручи участь в забезпеченні і підтримці нормального морально-психологічного клімату в організації, "комфортизації людських відносин в трудових колективах". Не зовнішній контроль, а внутрішня мотивація стає його провідним стимулом, а особові цінності - умовою збереження і розвитку особистості.

Висновки. Управління персоналом у сфері моральних стосунків здійснюється у формах організаційної, адміністративної, психологічної, виховної дії в цілях забезпечення оптимальної реалізації людського капіталу як найважливішого чинника ефективного функціонування організації, одного з найважливіших напрямів соціальної політики держави і соціального управління.

Запобіжні заходи в області кадрових рішень передбачають обов'язкове включення в програми підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників сфери управління курсу етики і етикету ділових стосунків.

Вимоги до змісту і рівня моральної культури спеціаліста з управління персоналом визначаються обсягом і змістом функціональних обов'язків, одними з умов успішного виконання яких є сформована нормативна свідомість, наявність глибоких етичних знань, переконаність у необхідності підвищувати рівень етичності персоналу управління і вдосконалюватися самому, постійний розвиток не тільки професійних, але й особистісних якостей, необхідних на всіх етапах управління персоналом як складової частини практичної реалізації кадрової політики.

Література

1. Ангелов Г. В. Морально-етичні основи менеджменту. / Г. В. Ангелов, С. Є. Шувалов, В. І. Калашник. Під заг. ред. Г. В. Ангелова. – К. – Одеса : НВОХПА, 1996. – 195 с.
2. Ангелов Г. В. Соціальні та організаційно-психологічні аспекти управління. / Г. В. Ангелов, С. Є. Шувалов. Під заг. ред. Г. В. Ангелова. – К. – Одеса : НВОХПА, 1996. – 242 с.
3. Агеєва І. М. Мистецтво управління. / І. М. Агеєва, Л. Л. Гордієнко, О. В. Дишкантьок та ін. Під заг. ред. проф. Єгорова Б. В. та проф. Ангелова Г. В. – Одеса : КП ОМД, 2011. – 619 с.
4. Гулавський В. Т. Етичний фактор в сфері праці і соціального управління. / В. Т. Гулавський, К. Б. Козак, А. В. Черкаський та ін. Під заг. ред. Г. В. Ангелова – Одеса : КП ОМД, 2010. – 596 с.
5. Верещагіна Л. А. Психологія персоналу. Потребности, мотивации и ценности / Л. А. Верещагіна. – Х. : «Гуманитарный Центр», 2012. – 212 с.
6. Евтихов О. В. Психологія управління персоналом: теорія і практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2010. – 319 с.
7. Мельник Л. П. Психологія управління / Л. П. Мельник. – К. : МАУП, 2002. – 176 с.
8. Охотский Е. В. Государственная служба: культура поведения и деловой этикет / Е. В. Охотский. – М. : ЮНИТИ, 2001. – С. 93.
9. Радугин А. А. Введение в менеджмент: Социология организаций и управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – Воронеж, 1995. – 409 с.
10. Соколов В. М. Гражданская служба: нравственные основы, профессиональная этика / В. М. Соколов, А. И. Турчинов. – М. : РАГС, 2006. – С. 173.
11. Хміль Ф. І. Управління персоналом / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

