

Основная цель управления деятельностью — это достижение эффективности управления наличными ресурсами. Отсутствие управляемости автоматически означает ее неэффективность. Именно от управления в целом зависит оптимальность функционирования организации.

Аудит в трудовой сфере дает возможность обнаружить и убрать слабые места в системе управления персоналом, до того, как изменение внешней ситуации проявит эти недостатки в форме, недостаточной для выживания на рынке.

Аудит человеческих ресурсов представляет собой набор различных методов диагностического исследования системы управления персоналом в организации. Суть аудита персонала сводится к диагностике причин возникающих в организации проблем, оценке их важности и возможностей разрешения, формулированию конкретных рекомендаций для руководства организации.

Отличительные черты такого аудита — это нацеленность на общеорганизационную эффективность, формальность программы проверки, процедур и заключения, независимость аудитора, по отношению к организации, профессионализм в выполнении проверки. В ходе единовременной проверки невозможно полностью оптимизировать состояние управления персоналом организации. Это означает, что оптимизационные усилия концентрируются на вопросах управления персоналом, имеющих наибольшую полезность для долгосрочной эффективности организации. Подобно бухгалтерской работе, вся система деятельности по управлению персоналом должна стать объектом оптимизации.

Необходимость проведения аудита человеческих ресурсов на предприятии — это результат осознания того, что сфера управления персоналом требует специальных знаний.

Отсутствие диагностической работы в системе управления персоналом может ограничивать эффективность всей системы управления персоналом и как следствие — снижение экономических показателей в деятельности предприятия.

Уделение достойного внимания вопросам использования человеческого ресурса позволит не только поднять социальный статус организации, а, следовательно, и её престиж, но и в значительной степени увеличит экономическую эффективность деятельности всего предприятия. Именно люди делают организацию, продукты или услуги уникальными, а значит, и более конкурентоспособными.

Новейшие достижения в области психологии для подготовки менеджеров высшей квалификации

В век глобализации, когда стабильность любого предприятия обеспечивается его способностью осуществлять непрерывные изменения в кадровой политике, в имидже, в организационных структурах, в производимой (продаваемой) продукции, в выборе поставщиков, в качестве сырья и т.д., встает вопрос о подготовке руководителей – лидеров, способных эффективно управлять этими многочисленными факторами ради достижения единой цели.

В настоящее время общепризнанно, что бизнес стратегии нацелены не только на сферу технологий и финансов, но, прежде всего, на управление человеческими ресурсами — истинным ресурсом экономической деятельности. После длительного периода безусловного доверия технократии (технологическим достижениям и инновациям в области сбора, хранения и обработки данных; классификации, анализа и мониторинга производственных процессов и т.д.) становится очевидным, что в связи с широким применением высоких технологий, требующихся для повышения продуктивности, и, следовательно, конкурентоспособности, совершенно необходимо знание реальной повседневной динамики взаимоотношений между людьми как внутри компании, так и на уровне компаний и предприятий.

Существует четыре ключевых момента (фактора), которые необходимо учитывать при управлении предприятием:

1 фактор – личность руководителя, лидера (ответственного за предприятие лица). Лидер — это «душа» предприятия. Он дает точку «единства действия» другим сотрудникам, партнерам. Что требуется от руководителя-лидера? С одной стороны, он должен быть специалистом, способным мгновенно понять, где неисправность, какие ошибки допущены в конкретных отношениях, и уметь с легкостью наладить те взаимосвязи, которые ведут действия к успешному завершению. С другой стороны, мы можем говорить об интуиции лидера, его способности уловить, почувствовать, увидеть реальное развитие динамики предприятия, «просчитать» все возможные последствия определенного действия или решения.

2 фактор – организация персонала (основных средств, структуры). Главное в этом моменте — добиться синхронности действий персо-

нала с используемыми на предприятии техническими средствами. И поэтому в процессе формирования собственной команды руководителю необходимо учитывать как профессионализм сотрудника, его умение делать свое дело, так и его желание, мотивацию к данному виду деятельности.

3 фактор – внешние отношения. Внешние отношения включают в себя весь мир производства, распространения, экспонирования и маркетинга товара. Это и люди, и способы производства, и реклама, и продажа и т.д. Как преподнести клиенту и продать свой товар, как сформулировать свое экономическое предложение, чтобы оно отвечало спросу — все это касается внешних отношений. Ключевым моментом здесь является умение продавать услугу, способ обслуживания клиентов, настоящих или будущих, который должен соотноситься с их потребностями и удовлетворять их любопытство.

4 фактор – характерные черты и психология рынка (в регионально-экономическом смысле). Этот аспект очень важен, так как глобализация налаживает контакты между народами различных стран, национальностей и рас, что требует в быстром порядке изучить традиционную для данного региона психологию клиентов. Любому субъекту свойственны определенные стандарты поведения, стереотипы мышления. Если компания хочет работать на международном рынке, то она должна учитывать психологию и стереотипы поведения тех народов, с которыми намеревается работать.

Во всех этих факторах присутствует психологический момент отношений между индивидами – сотрудниками, партнерами, клиентами, контрагентами. Топ-менеджеру, лидеру для достижения наилучших результатов в бизнесе, необходимо учитывать все эти факторы с точки зрения взаимодействия между людьми, координируя, объединяя и направляя их к одной цели.

Новым подходом к обучению топ-менеджеров, руководителей, владельцев собственного бизнеса становится уникальная подготовка в области психологии менеджмента, которая базируется на отнопсихологическом методе.

Как научное направление «онтопсихология характеризуется отчетливой антропоцентрической ориентацией» [6, с.32]. В центре внимания данного направления стоит человек и все его проявления как единства

действия, как целостной личности [1]. Человек становится главным действующим лицом, отправной точкой любой деятельности.

Оntonпсихологический метод позволяет руководителю:

- 1) осознать, что именно он является главным действующим лицом, ответственным за реализацию любого проекта предприятия;
- 2) понять импульсы бессознательного, то есть понять то влияние, которое он неосознанно оказывает на людей его окружающих и какое влияние оказывают они на него;
- 3) выявить «тормозящие» и «движущие» силы в своей организации;
- 4) научиться понимать механизм действия интуиции [5];
- 5) предвосхищать развитие событий, на основе понимания действия глубинных законов психологии;
- 6) сформировать предпринимательский ум, сфокусированный и усиленный на практическом действии успеха;
- 7) актуализировать творческие способности для реализации собственного жизненного потенциала.

На курсах по психологии менеджмента руководители не только получают знания основ онтопсихологического метода, но и обучаются практической психологии, анализируя в процессе знаний собственное поведение, собственный стиль руководства, и стиль принятия решений. Наблюдая свою успешность или не успешность в том или ином действии и понимая – что мешает или помогает ему достичь результата, руководитель становится способным изменить свои внутренние установки и начать действовать в направлении собственного развития.

В заключение, хочется еще раз отметить, что личностно – развивающее профессиональное образование – как образование нового типа в наибольшей степени отвечает требованиям подготовки руководителей высшего звена и представленный в докладе современный метод личностного развития несомненно будет способствовать формированию личности руководителя – лидера, способного со всей ответственностью действовать на благо общества.

Литература

1. *Ананьев Б.Г.* Человек как предмет познания. Л.: ЛГУ, 1968. 339 с.
2. *Горшкова В.В.* Взрослый как субъект непрерывного профессионального образования. Монография. СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», 2004. 148 с.

3. *Зеер Э.Ф.* Психология профессионального развития. Высшее профессиональное образование М.: Издательский центр «Академия», 2006. 331 с.

4. *Менегети А.* Практика Лидерства / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». М.: ООО «ФОИЛ», 2005. 154 с.

5. *Менегети А.* Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, доп. М: ННБФ «Онтопсихология», 2004. 256 с.

6. *Орлов А.Б.* Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики: Учеб. пособие для студ. психол. фак. Вузов. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 272 с.

Павлова А.М.

Оценка профессионально-личностного потенциала субъекта предпринимательской деятельности

Одной из целевых установок масштабных социальных преобразований в современных условиях выступает ориентация на экономически активного индивида, хозяйствующего субъекта, способного принимать самостоятельные решения и брать ответственность за их осуществление. Безусловный интерес вызывают контуры этой крайне необходимой любому развивающемуся обществу фигуры.

В условиях динамичных социально-экономических преобразований в Уральском регионе наблюдается рост предприятий малого и среднего бизнеса, сопровождающийся появлением нового профессионального типа работников – ремесленников-предпринимателей. По своему функциональному назначению данная категория работников должна сочетать качества рабочего высокой квалификации и менеджера, способного не только спроектировать, но и обеспечить ресурсами технологический процесс с ориентацией на максимальное удовлетворение запросов заказчика. В связи с этим актуальным становится научное сопровождение экспериментальных работ по развитию малого и среднего бизнеса по ремесленному профилю в Свердловской области.

Решение этой задачи обуславливает необходимость в прогнозировании способности субъектов к успешной предпринимательской деятельности, освоению ее инновационных преобразований.