

5. Увеличение удовлетворенности трудом и сплоченности работников подразделения посредством материального и нематериального стимулирования, возможности саморазвития, обучения и карьерного роста.

Итак, проведенный анализ внедрения расширенной системы управления персоналом (см. рис. 2) в одном подразделении крупного предприятия показал, что спланированная и целостная (наличие всех подсистем) система более эффективна, нежели упрощенный вариант (см. рис. 1) системы управления персоналом.

Волкова Н.Г.

Внутренняя гармония личности специалиста – условие эффективного функционирования организации

Проблема сохранения здоровья в настоящее время становится приоритетным направлением государственной политики. Здоровью отводится первостепенное значение среди приоритетных направлений жизни человека. В уставе Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ) записано, что здоровье представляет собой не только отсутствие болезней и физических дефектов, но состояние полного социального и духовного благополучия во всех сферах жизнедеятельности -- профессиональной, межличностной и др. В современных, динамично изменяющихся условиях персонал является основным активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха и процветания организации.

Профессиональная деятельность человека, осуществляющаяся в рамках конкретной организации, несомненно, оказывает колоссальное влияние на его личностное развитие. Организация как целенаправленно координируемое и функционирующее для достижения определенных целей объединение, является для каждого сотрудника возможностью удовлетворить свои потребности, цели и интересы. Именно в рамках организации человек получает материальные, моральные, эмоциональные, коммуникативные средства существования. В то же время каждый сотрудник вынужден подчинять свои интересы требованиям, традициям, принятым в данной группе.

Организация, являясь моделью общества, характеризуется наличием собственной системы формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, которые поддерживаются субъектом организационной власти, в частности через стили руководства. Все это и определяет особенности поведения сотрудников, показатели удовлетворенности условиями труда, уровень их взаимного сотрудничества и совместимости между собой и организацией, перспективы совместного развития, а также профессиональное благополучие и здоровье сотрудников.

В ходе выполнения профессиональных обязанностей, человек сталкивается с рядом проблем: по статистике большое количество сотрудников подвержены возникновению профессиональных заболеваний; в определенные периоды каждый испытывает эмоциональное перенапряжение, профессиональные стресс; эффективность выполнения профессиональных задач зачастую невозможна без возникновения организационных конфликтов; профессиональная деятельность вызывает проявление в личности человека негативных новообразований – деструкций, стагнаций и др.; персоналу свойственно несоответствие собственных профессиональных ожиданий и организационных изменений и др.

Все вышеизложенное детерминирует появление проблем с ухудшением психологического здоровья сотрудников. Являясь интегральным показателем функционирования человека, отражающим качественную сторону его профессиональной деятельности, понятие «психологическое здоровье» не является тождественным показателем, традиционно оцениваемым в рамках организации – социально-психологическому климату и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Понятие социально-психологический климат, не являясь синонимом здоровья, в большей степени применимо для групп (в том числе малых) разнородного состава. Также невозможно поставить знак равенства между понятием удовлетворенность профессиональной деятельностью, которое является оценкой жизни и бытия человека с позиции результата, без учета целей и жизненных смыслов.

Понятие психологического здоровья в профессиональной деятельности интегрирует сложные взаимоотношения человека с профессиональной средой и является мерой равновесия социальных потребностей общества и возможностей человека в условиях профессиональной деятельности.

До сих пор в науке не сложилось единого мнения не только в отношении термина «психологическое здоровье», но и «здоровье» в целом:

- Здоровье — обретение человеком своей самости, "реализация Я", полноценная и гармоничная включенность в сообщество людей (Васильева О.С.)

- К. Роджерс также воспринимает здорового человека как подвижного, открытого, а не постоянно использующего защитные реакции, независимого от внешних влияний и опирающегося на себя. Оптимально актуализируясь, такой человек постоянно живет в каждый новый момент жизни. Этот человек подвижен и хорошо приспосабливается к меняющимся условиям, терпим к другим, эмоционален и рефлексивен.

- И.И. Брехман подчеркивает, что здоровье – это не отсутствие болезней, а физическая, социальная и психологическая гармония человека, доброжелательные отношения с другими людьми, с природой и самим собой. Он пишет, что “здоровье человека – это способность сохранять соответствующую возрасту устойчивость в условиях резких изменений количественных и качественных параметров триединого источника сенсорной, вербальной и структурной информации”.

Как видно из всех этих определений, взгляд науки все больше сдвигается в сторону психологической составляющей здоровья человека. В связи с этим одной из актуальных задач в сфере деятельности организации, становится раскрытие, по возможности, психологического обеспечения здоровья на основных этапах профессионализации персонала:

1. Повышение уровня психологической культуры специалистов;
2. Повышение уровня культуры общения, степени совершенства в области внутренней и внешней коммуникации.
3. Определение путей и условий для самореализации, самоосуществления, раскрытия своего творческого и духовного потенциала.

Междисциплинарные исследования оценивают влияние на здоровье специалистов со стороны наследственных, экономических, социальных факторов. В то же время слабо рассмотрено влияние внутренних механизмов личности, таких как внутренняя гармония, на сохранение, поддержание собственного здоровья, а также вопросы обучения технологиям самоподдержки своего психологического здоровья.

Проблемой формирования здоровой психики и поддержания ее функционирования занимались В.А. Ананьев, В.М. Бехтерев, В.В. Горин, И.Н. Гурвич, О.И. Даниленко, С.С. Корсаков, А.Ф. Лазурский, Г.С. Никифоров и другие. В отечественной психологии эти вопросы рассматриваются сквозь призму компенсаторных и защитных механизмов, обеспечивающих надежность и работоспособность (В.А. Пономаренко); определения уровня характеристик, отвечающих требованиям профессии и обеспечивающих ее эффективность (А.Г. Маклакова); необходимости обучения методам самоконтроля и самооценки как профилактики негативных явлений (К.В. Судаков). В последнее время появились научно-практические разработки, направленные на повышение эмоциональной устойчивости как фактора сохранения психологического здоровья (Л.М. Митина; Е.С. Асмаковец, Е.М. Семенова) и активизацию его внутренних ресурсов (Т.А. Данилова, А.А. Баранов, И.П. Стрельцова). Однако вопросам сохранения и поддержания психологического здоровья персонала в процессе профессиональной деятельности еще не было уделено достаточного внимания. Остается неразрешенным противоречие между общей установкой психологической науки на изучение психологического здоровья и малой разработанностью проблем сохранения и поддержания психологического здоровья.

Без ответа остаются вопросы, связанные с компонентами, факторами, показателями, детерминирующими психологическое здоровье, а также технологиями самоподдержки как условием формирования внутренней гармонии личности. Отсюда следует актуальность исследования проблемы влияния внутренней гармонии личности как фактора самоподдержки психологического здоровья специалиста. Необходимость разработки данной проблемы обоснована тем, что самосохранение психологического здоровья – это проблема не только специалиста в области психологии, управления персоналом, но и общества в целом, заинтересованного в обеспечении эффективной реализации потенциала специалиста в условиях социально-экономической мобильности.

Психологическая гармония в целом выражается в оптимальной психологической организации и функционировании человека (в пределах заданных природой возможностей). Она является синонимом здоровой, разнообразной и интересной жизни («хорошей жизни», по К. Роджерсу, «качественной жизни» по В.Е. Ключко), с элементами творчества, с высоким самовосприятием, самопринятием и принятием в целом окружающего

мира и социума. Проявление психологической гармонии необходимо для эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Внутреннее спокойствие, благополучие становится одним из регуляторов эффективной коммуникации.

В человеческой личности закон гармонии проявляется, с одной стороны, в виде интуитивного стремления к установлению оптимального внутреннего баланса разнонаправленных и противоположно направленных мотиваций, и, с другой стороны, в отыскании оптимальных соотношений своих желаний и установок с особенностями внешней окружающей среды.

Как состояние и функционирование гармония является скорее идеалом, стремлением, нежели полностью осуществимой реальностью. У каждого человека уже сегодня есть какие-то элементы гармоничной жизни и каждый может развивать внутреннюю гармонию. Однако важно понимать, что это не постоянное, а динамичное состояние личности. Влияние внутренней и внешней среды непрерывно меняются и могут в любой момент нарушить установившееся оптимальное равновесие. Для его поддержания требуются регулярные усилия человека по поддержанию этого баланса.

Гармоничное состояние личности предполагает и наличие некоторого уровня противоречивости, стимулирующего саморазвитие личности профессионала. Этот процесс не является статическим. Если человек вовлечен в него, то в его состоянии всегда будет определенный элемент проблемности, возникающей от неполного выполнения поставленных перед собой задач, тем более, если эти задачи имеют практически бесконечный характер.

Все вышеизложенное открывает новое поле исследований и разработки психотехнологий в области управления персоналом организации, обеспечивающих ее эффективное функционирование и продуктивность деятельности каждого специалиста.

Гусева Л.К.

Подготовка современного руководителя

Сегодня бизнес претерпевает стремительные изменения, новые технологии, молниеносное распространение информации, феномены нового менеджмента: китайский, русский, японский, их слияние, преобразование и т.д. и т.п.