

УДК 331.108.2

В.Б.Котаева (асп., каф. МЭО), В.Р.Окороков, д.э.н., проф.

О НЕОБХОДИМОСТИ ВВЕДЕНИЯ ДОЛЖНОСТИ ПСИХОЛОГА В КАДРОВУЮ СТРУКТУРУ ПРЕДПРИЯТИЯ

Человеческий фактор все больше определяет сущность современного бизнеса, являясь мощным интеллектуальным ресурсом для эффективного использования технологий. Опыт развитых стран показывает, что при одинаковой технологической оснащенности производства добиваются успеха в условиях острой конкуренции за рынки сбыта и потребителей те предприятия, которые лучше используют имеющиеся человеческие ресурсы.

Важно не ошибиться уже на этапе подбора персонала. Авторы убеждены, что обязательное введение должности психолога в кадровую структуру – это необходимость сегодняшнего дня. Принимать кандидата, заведомо не соответствующего занимаемой должности или выполняемой работе, не имеет смысла, так как это влечет за собой убытки. Принимая работника, необходимо точно выяснить, насколько он соответствует вакантной должности или поручаемой работе. Существует немало психологических факторов, влияющих на соответствие работника занимаемой должности, одним из немаловажных является стиль мышления – система интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей (от системы ценностей и мотиваций до характерологических свойств). Эффективность любого из стилей мышления в огромной степени зависит от его соответствия окружающей среде, в которой он реализуется. До тех пор, пока он находится в своей стихии – результаты будут великолепны (табл. 1).

Таблица 1.

Стиль мышления	Область применения знаний
Синтезатор	Консультирование, экспериментирование
Идеалист	Отделы корпоративной культуры, выработка долгосрочных целей
Реалист	Координирование, организация мероприятий. Антикризисное управление
Аналитик	Бухгалтерский учет, обработка данных, финансовая отчетность, контроль и коррекция
Прагматик	Экспериментирование, инновации, маркетинг, стратегическое планирование

Как видно из табл. 1, и Синтезаторы, и Прагматики питают склонность к экспериментированию и инновациям. Различия между ними состоят в том, что Синтезаторы ищут изменений ради самих изменений, ради удовлетворения потребности в творчестве. Прагматики же обращаются к новшествам по чисто практическим соображениям. Иначе говоря, Синтезаторам хочется чего-то нового и необычного, а Прагматикам это новое нужно только ради скорейшей компенсации затрат, быстрых результатов и тому подобных практических целей. Выявить соответствие стиля мышления претендента – одна из задач психолога кадровой службы.

Чем меньше будет на предприятии лиц, не соответствующих занимаемой должности, тем лучше результаты. Но это не единственная функция психолога. На многих предприятиях

способности уже работающих специалистов используют незначительно – на 10–15%. Одним из направлений деятельности психолога, способствующего повышению отдачи от работы персонала или более полному использованию способностей работников, должна быть их психологическая оценка.

Немаловажна роль психолога и в решении конфликтов. Так, не всегда высококлассный работник может хорошо вписаться в уже сложившийся коллектив и наладить эффективное взаимодействие с другими работниками. Должное внимание психологическому климату в коллективе, несомненно, приведет к сокращению текучести кадров и, следовательно, к сохранению интеллектуального капитала предприятия. Потенциал, который не реализовался на данном предприятии, вполне может быть перехвачен и успешно реализован конкурентом – в этом случае предприятие, не оценившее потенциал, теряет конкурентное преимущество, деньги и статус на рынке.

Введение в кадровую службу психолога приведет к повышению качества работы отдела по управлению человеческими ресурсами и, в конечном счете, к улучшению результатов всего предприятия.