

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ СЛУЖБ

Ни для кого не секрет, что организованная полтика управления персоналом на должном уровне и ее реализация на предприятии является потенциальным успехом к эффективному достижению поставленных целей.

Социологические исследования и наблюдения показывают, что в результате коммуникаций между работниками кадровых служб и людьми, обращающимися к ним, возникает ряд трудностей психологического характера. Причинными, порождающими данные проблемы, являются:

- отсутствие навыков межличностного общения;
- неумение преодолевать психологические барьеры, возникающие в процессе общения;
- отсутствие базовых знаний по управлению и предотвращению конфликтных ситуаций, и т.д.

Все вышеотмеченное позволяет сделать вывод, что сотруднику кадровой службы недостаточно знать и использовать только свои права и обязанности, определяемые соответствующими документами; внимание также следует уделять правам и обязанностям посетителя. Это позволит доказать необоснованность либо завышенность выдвигаемых обвинений и требований со стороны конфликтующего.

Необходимо помнить, что культура общения, манера поведения, стилистика речи формируют образ работника службы управления персоналом, который в свою очередь является «лицом» организации.

Невозможно обеспечить экономический рост без роста трудового потенциала сотрудников и кадрового потенциала организации, в связи с чем управление персоналом уже сейчас оказалось той функцией менеджмента, которая в будущем будет определять успех организации в целом.

Рудницкая Н. М., НИРУПЦНИИТУ (Брест)

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССОВ ДИАГНОСТИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

Проблемы оценки деятельности предприятий являются одними из важнейших в системе менеджмента предприятий. Практика показывает, что существующий подход не в полной мере способен отразить причины развития кризисов на предприятиях. Введение в систему анализа и оценки интегрального показателя «уровень управляемости» позволяет давать оценку не только количественных показателей деятельности, но и качества принимаемых на предприятии управленческих решений. С этой целью необходимо определить экономические показатели, характеризующие управляемость по всем общим и специальным функциям управления.

Поскольку в основе процесса управления лежит умение принятия обоснованных решений перспективного характера, без данных экономического анализа данный процесс значительно усложняется. Экономический анализ занимает промежуточное звено между