

УДК 657

DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i57.101611>

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Яковенко В.Г., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Розглянуто основні фізіологічні та психологічні компоненти, що впливають на розвиток людського потенціалу. Доведено, що застосування фізіо-психологічних законів в організації трудової діяльності працівників має позитивний вплив в удосконаленні управління персоналу на підприємствах. У статті людський капітал представляється не менш важливим ніж матеріальні засоби виробництва та є основою для досягнення конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Представлено фактори активізації інтелектуального потенціалу. Встановлено і доведено тісний зв'язок трудового та інтелектуального потенціалу, та їх вплив на ефективність виробничих процесів, а також особистісний розвиток кожного окремого працівника.

Ключові слова: людський капітал, фізіологія праці, психологія праці, активізації інтелектуального потенціалу, управління персоналом.

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Яковенко В.Г., к. э. н., доцент (УкрГУЖТ)

Рассмотрены основные физиологические и психологические компоненты влияющие на развитие человеческого потенциала. Доказано, что применение физиопсихологических законов в организации трудовой деятельности работников имеет положительное влияние на совершенствовании управления персонала на предприятиях. В статье человеческий капитал представлен не менее важным чем материальные средства производства, и является залогом для достижения конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Представлены факторы активизации интеллектуального потенциала. Установлена и доказана тесная связь трудового и интеллектуального потенциала, а также их влияние на эффективность производственных процессов и личностное развитие каждого отдельного работника.

Ключевые слова: человеческий капитал, физиология труда, активизация интеллектуального потенциала, управление персоналом.

A MANAGEMENT HUMAN IS FROM POSITION OF PSYCHOLOGY OF LABOUR

**Ykovenko V. G., candidate economic of sciences, associate professor
(University of railway transport)**

Basic physiological and psychological components that influence on development of human potential and their positive influence is well-proven in a management by a personnel are considered. The factors of activation of intellectual potential are presented. Human resource or more expedient human capital as a potential resource of economic development of countries. Rational use and piling up of human capital, as a strategic resource of community development, key factor of creation of competitive edges and increase of welfare of society. The basic

physiological and psychological components that affect human development. It is proved that the use of physio-psychological laws of employment of workers has a positive impact in improving personnel management in enterprises. Article human capital seems no less important than the material means of production, and is a guarantee for achieving competitiveness, economic growth and efficiency. Presented factors enhance intellectual capacity. Established and proven close link labor and intellectual potential, and their impact on the efficiency of production processes and personal development of each individual employee.

Keywords: *human capital, physiology of labour, activation of інтелектуального потенціалу, management by a personnel.*

Постановка проблеми. В даний час дуже багато говориться про необхідність модернізації економіки та інноваційного прориву з метою виходу вітчизняних підприємств на конкурентоспроможний порівняно із західними компаніями рівень. Проте все це неможливо без координальної зміни підходів до управління людськими ресурсами. Людський ресурс, або доцільніше говорити людський капітал, як потенційний ресурс економічного розвитку країн, впливає на якість і рівень життя населення та соціально-трудова відносина. У структурі різних видів капіталу нагромадження людського капіталу, його раціональне використання стає стратегічним ресурсом суспільного розвитку, ключовим чинником створення конкурентних переваг і зростання добробуту суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Велика кількість зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії управління персоналом, практичним аспектам розвитку інтелектуального капіталу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми.

Розвиток фізіології і психології праці пов'язаний з іменами таких видатних вчених, як І. П. Павлов[15], К.В.Анохін[14], В. М. Бехтерев[1]. Розробкою методологічних і науково-практичних проблем психології праці та управління персоналом й нарощування інтелектуального потенціалу активно займаються вітчизняні вчені-економісти О. В. Моліна [7], Е. М. Лібанова [6], Я. В. Крушельницька[12], І.А. Киршин, О. В.

Варушина [2], Максименко І.І.[8] та ін. Цікавими і корисними для подальшого застосування у вітчизняних дослідженнях людського розвитку та управління персоналом є праці західних економістів, які розширюють існуючі уявлення про кінцеві цілі соціально-економічного розвитку, роль і місце людини у ньому.

Тому **метою даної статті** є проведення аналізу факторів активізації інтелектуального потенціалу. Формування основних фізіологічних та психологічних компонентів, що впливають на розвиток людського потенціалу та управління персоналом на підприємствах.

Основний матеріал статті. Кожна людина відрізняється від інших своїми особистими якостями. Серед цих якостей є такі, які називають професійно важливими.

Професії — явища виключно суспільні, які виникають і змінюються досить швидко, особливо в умовах активного науково-технічного розвитку, на відміну від людини, чії властивості обумовлені її природою і вельми інертні [12]. Тому вибираючи ту або іншу професію, людина прагне врахувати свої особливості, особові межі, темперамент, фізичний, інтелектуальний і творчий потенціал.

Безмежність потенціалу, не прогнозованість меж розвитку, унікальність, виняткова складність і неможливість модулювати поведінку як окремої особистості (навіть самого себе) так і групи, вимагає переходу до якісно нової системи підходів до персоналу, з яких найбільш адекватним ролі людини на виробництві, і його самовідчуттю

представляється підхід «Персонал - головне надбання організації».

Однією з складових людського потенціалу є здоров'я. Це важливий фактор ефективності праці. У теорії менеджменту термін має різне значення: включає в себе не тільки фізичні, але і психосоціальні критерії. Згідно із загальноприйнятим визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, здоров'я – це стан повного фізичного, психічного та соціального добробуту, а не лише відсутність фізичних вад і захворювань [6].

Біологічно здоровий організм людини функціонує в оптимальному режимі і адекватно реагує на зміни в навколишньому середовищі. Для будь-якого працівника транспортного або промислового підприємства це основна умова повсякденної ефективної діяльності, так як їх робочий день часто перевищує фізіологічні норми, закріплені в законодавстві. Крім того, робота працівників транспорту пов'язана з високими емоційними навантаженнями. За даними медиків, не менше 50% здоров'я людини залежить від способу життя, 20% - припадає на спадковість, 20% - на екологію, 10% - на медицину. Отже спосіб життя це стійкий, що склався в певних суспільно-економічних умовах спосіб життєдіяльності людей, задоволення ними фізіологічних і духовних потреб, норми спілкування і поведінки - є визначальним чинником людського здоров'я.

Саме здоров'я населення – постійна основа його економічної продуктивності, те підґрунтя, на якому формується почуття персонального благополуччя кожного члена суспільства. Збільшення можливостей людини у царині збереження і поліпшення здоров'я, нехай і не миттєво, однак неодмінно обертається суспільними надбаннями, у тому числі й суто економічного характеру, оскільки забезпечує більш повне використання багатогранних творчих можливостей людини, подовження періоду активної працездатності у житті індивідів, сприяє

підвищенню інтенсивності трудової діяльності, власне „волі до життя і праці”, стимулює розквіт економічно значущих якісних характеристик населення.

В сучасних умовах одним з найбільш важливих завдань, і в той же час проблем активізації інтелектуального потенціалу, є навчання, своєчасна і високо якісна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу, адже це є важливим чинником ефективної роботи підприємства, що сприяє зростанню діапазону теоретичних знань, практичних умінь і навичок працівників. Окрім того в науковій літературі широко використовуються терміни «підготовленість» і «готовність» фахівця до діяльності.

«Підготовленість» розглядається як наявність у фахівця особових якостей, теоретичних знань, практичних навичок і умінь, що дозволяють у будь-який час успішно вирішувати завдання, що стоять перед ним, і виконувати функціональні обов'язки. Як сказав Козьма Прутков: «Всякий необхідно причиняет пользу, употребленный на своем месте» [13].

В психофізіологічному підході під готовністю розуміється оптимальний стан психічних і фізіологічних функцій організму, що дозволяє виконувати будь-яку професійну діяльність. «Готовність» як своєрідний стан особи, не може виникнути поза загальним підвищенням активності роботи мозку, різними системами і органами, для неї необхідні біохімічне і фізіологічне зрушення в організмі. Це забезпечує готовність організму на майбутню діяльність [12]. У процесі праці і спілкуванні з іншими людьми у працівника не тільки активізуються пізнавальні процеси, а й виникає особисте ставлення до цілей організації, інших людей, результатів власної праці, винагороди порівняно із затратами енергії.

Психофізичний компонент готовності включає функціонування психіки в цілому і фізіологічних систем (перш за все, нервово-м'язовою та ін.), що

забезпечує ефективність життєдіяльності фахівця. Будь-яка діяльність пред'являє свої вимоги до сприйняття, пам'яті, мислення, уяви, властивостей вищої нервової діяльності, психодинамічних властивостей (темпераменту) людини, а нерідко і його фізичним якостям. Окрім цього, психофізичний компонент забезпечує функціонування інтелектуальних та етичних якостей фахівця [11]. Почуття – це суб'єктивні показники задоволення людських потреб. Тож при сприятливому процесі задоволення потреб, у працівника виникають позитивні емоції і навпаки. Емоції виникають у випадках незадоволення потреб або з виникненням перешкод на шляху досягнення мети [12].

Працю не можна звести до біомеханіки і фізіології. Зокрема, важкість і тягар роботи залежить не від її фізичних параметрів, а від суб'єктивного психологічного відношення до процесу праці. Сірник дуже легкий. Але якщо запропонувати людині цілий день перекладати сірники зліва направо і навпаки, то така праця здаватиметься виснажливою і важкою. Якщо ж запропонувати тій же людині перекладати пачки грошей, при умові, що кожна тисячна пачка буде його, то він робитиме це з ентузіазмом, не помічаючи втоми. Робота здається важкою, коли вона безглузда, виконується під примусом, коли в ній відсутній творчий початок. Зі слів Рейхані [12] головне достоїнство праці полягає в тому, щоб вона сама по собі була і метою, і засобом, щоб насолода була в ній, а не в її результатах. Тому одним із завдань менеджерів є створення умов для підвищення привабливості трудової діяльності для людини, збагачення її творчим початком і позитивними емоціями.

Емоції не тільки супроводжують трудову діяльність, відображають її хід і результати, а й регулюють її.

Тож мотивація має досить важливе значення в організації праці та управлінні персоналом.

Як показують теоретичні і експериментальні дослідження останніх років, мотивація людини до продуктивної праці може з успіхом здійснюватися не лише матеріальним заохоченням, а й іншими «вищими» чинниками такими, як прагненням до творчої самореалізації, дослідницькою мотивацією, бажанням дістати схвалення товаришів по роботі, відчуттям причетності до масштабних планів суспільства.

В психологічних дослідженнях зауважувалось, що висока мотивація праці, професійні або статусні досягнення значно знижує конфліктність персоналу на підприємствах. Висока мотивація в деяких випадках згладжує навіть психологічну несумісність.

Якість і продуктивність трудової діяльності багато в чому залежать не тільки від досконалості її організації, оснащеності, умов, але і від згуртованості колективу, від характеру взаємин у ньому, емоційної атмосфери. Часто саме дружелюбність, товариська взаємодопомога, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота відносин є основою для формування таких важливих соціально-психологічних феноменів, як трудовий ентузіазм. Крім того слід звернути увагу на наявність в колективі високої організаційної культури, як системи цінностей, правил, традицій, заборон, котрі поділяють всі члени організації. Отже, сприятливий психологічний клімат у колективі є чинником, що істотно впливає на ефективність роботи підприємства в цілому.

Висновок і перспективи подальших досліджень. В даний час психологія професійного розвитку і психологія праці знаходяться на стадії осмислення нових феноменів трудового життя наших співвітчизників.

На основі аналізу факторів активізації інтелектуального потенціалу можна вважати, що застосування основних критеріїв психології праці сприятиме:

- підвищенню працездатності та продуктивності праці;
- раціоналізації режимів праці та відпочинку;
- оптимізувати виробниче середовище.

І завдяки цьому відношення до праці набуде активності та свідомості.

Подальшим напрямком дослідження є дослідження взаємозв'язків трудового потенціалу та зайнятості населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бехтерев В.М. Избранные работы по социальной психологии [Текст] / В.М. Бехтерев - М.: 1994. – 120с.
2. Киршин И.А. Роль федеральных университетов в развитии и реализации интеллектуального потенциала страны и региона. [Электронный ресурс] / И.А.Киршин, Е.В. Вашурина. - Режим доступа: http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v13_i3/pdf/12r.pdf
3. Вовканич С. Українська національна ідея та її інтелектуальне забезпечення Український культурологічний центр [Електронний ресурс] / С. Вовканич - Режим доступу: http://intellect.org.ua/index.php?lang=u&material_id=14987
4. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах [Текст]: наукова монографія / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.
5. Максименко И. И. Управление интеллектуальным потенциалом региона [Текст]: Автореф. дис....к-та экон. наук: 08.00.05./ И. И. Максименко. – Пермь, 2010. – 18 с.
6. Лібанова Е.М. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки і сучасний стан [Текст]: Щорічна доповідь / Е.М.Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власюк та ін. - К.: 2002. — 110 с.
7. Моліна О.В. Соціально-економічний розвиток регіонів Українського Причорномор'я: теорія, методологія, практика [Текст]: Монографія / За редакцією академіка НАН України Б.В. Буркинського.- Одеса: Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2010. – 376 с.
8. Методологія сталого розвитку: цивілізаційний контекст [Текст]: монографія / В.Х. Арутюнов, С.І. Присухін, В.М. Свінцицький, Т.В. Глебова, Т.С. Пітякова, Т.М. Дерев'янка, В.І. Пустовойт; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. –К.: 2010. – 296 с.
9. Заикин В. Г. Психологическая профилактика конфликтов в коллективе, [Электронный ресурс] / В. Г. Заикин. - Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>
10. Яковенко В.Г. Підходи до формування мотиваційного впливу в сучасних умовах [Текст] / В.Г. Яковенко, Н.В. Гриценко, Т.О. Тимофєєва // - ScienceRise. - № 5/3(10).- 2015. - С.
11. Яковенко В.Г. Управління людським потенціалом з позиції психології праці [Текст] / В.Г. Яковенко, Н.В. Гриценко // Людина, суспільство, комунікативні технології: матеріали II між нар. наук.-практ. конф. – Харків-Красний Лиман.- 2015.- С.356-359.
12. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці [Текст]: Підручник / Я. В. Крушельницька — К.: КНЕУ, 2003.— 367 с.
13. Смирнов А. Козьма Прутков. [Текст] / А.Смирнов — М.: Молодая гвардия, 2011. — 406 с.
14. Анохин К.В. Долговременная память в нейронных сетях: Клеточные и системные механизмы [Текст] /К.В. Анохин — М.: МИФИ, 2009
15. Павлов И.П. Мозг и психика [Текст] : избр. психол. тр. / И.П. Павлов под ред. М.Г. Ярошевского ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - М. : МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 358 с.