



Górnośląska
Wyższa Szkoła
Przedsiębiorczości
im. Karola Goduli

PSYCHOLOGIA MENEDŻERSKA W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI

Anna Sowińska

Chorzów 2023

PSYCHOLOGIA MENEDŻERSKA W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI

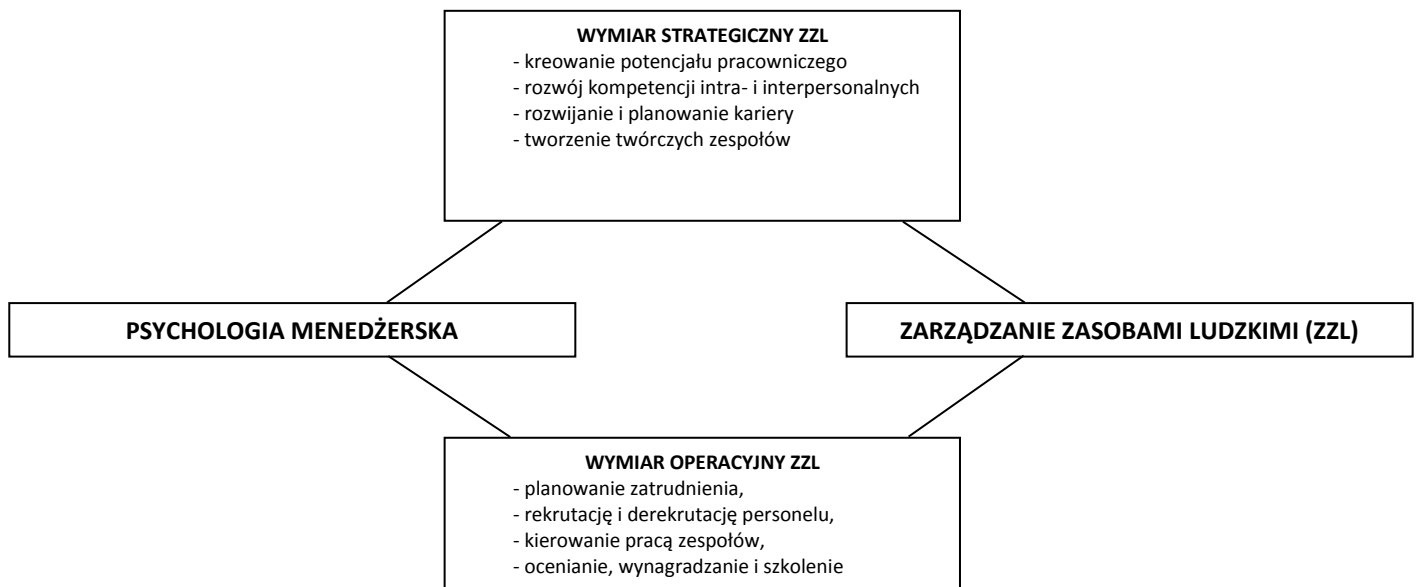
ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI (ZZL)

Wymiar strategiczny

- kreowanie potencjału pracowniczego
- rozwój kompetencji intra- i interpersonalnych
- rozwijanie i planowanie kariery
- tworzenie twórczych zespołów

Wymiar operacyjny

- planowanie zatrudnienia,
- rekrutację i derekrutację personelu,
- kierowanie pracą zespołów,
- ocenianie, wynagradzanie i szkolenie pracowników,
- sterowanie produktywnością i kosztami pracy



Zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) to jednorodna, strategiczna oraz spójna metoda kierowania ludźmi. Ponieważ ich osobisty i zbiorowy wysiłek przyczynia się do realizacji założonych przez firmę celów, ludzi uważa się za najważniejszy z kapitałów każdej organizacji. Ludzie dysponują bowiem zasobem czyli ogółem cech i właściwości, które umożliwiają im pełnienie różnych ról w organizacji: wiedzą, zdolnościami, umiejętnościami, szeroko rozumianym zdrowiem, postawami, wartościami oraz motywacją. Zasoby ludzkie zatem to nie tylko siła robocza, ale także kapitał intelektualny i społeczny firmy. Ten niepowtarzalny zestaw cech, potencjału, zdolności, kompetencji osób zatrudnionych, staje się jednak zawodny, gdy w zarządzaniu nie uwzględnia się sfery społecznej i psychicznej. Tak szeroki zakres problematyki, jakim jest wyjaśnienie zachowań ludzi w procesie zarządzania i poprawa efektywności tych zachowań, przekracza możliwości jednej dyscypliny naukowej. Podejście indywidualne, wynikające z faktu iż każda osoba jest istotą wyjątkową i niepowtarzalną realizowane jest w ramach psychologii.

Zarządzanie zasobami ludzkimi to proces planowania, organizowania i wykorzystywania i rozwoju potencjału pracowników w celu osiągnięcia celów organizacji, w związku z czym mówi się o jego wymiarze operacyjnym i strategicznym.

Wymiar strategiczny

Strategia personalna jest to swego rodzaju wzorzec, który wyznacza kierunki i sposoby podejmowania decyzji kadrowych w firmie. Tworzy się ją jako długofalową koncepcję dotyczącą zasobów pracowniczych, zmierzającą do właściwego ich ukształtowania i zaangażowania. Kreowanie potencjału pracowniczego niezbędnego do efektywnej realizacji strategii firmy oraz uczestnictwo pracowników w jej funkcjonowaniu oznacza szereg zadań dla psychologii. Dowiedzione zostało bowiem, że sukcesy zawodowe człowieka nie opierają się wyłącznie na dobrym przygotowaniu merytorycznym. Tak zwane miękkie kompetencje - zwłaszcza w pracy zasadzającej się na kontaktach z ludźmi, jak to ma miejsce w przypadku menedżerów - są w powszechnym odczuciu traktowane jako nieodzowne. Kompetencje intrapersonalne, związane z szeroko rozumianym zarządzaniem sobą - znajomością siebie, własnych atutów i ograniczeń, adekwatnym poczuciem własnej wartości, radzeniem sobie ze stresem - to fundament ogólnej sprawności psychofizycznej i rozwoju kariery zawodowej. Umiejętności interpersonalne takie jak: autoprezentacja, nawiązywania i podtrzymywania satysfakcjonujących relacji międzyludzkich, sprawnego komunikowania się, rozwiązywania konfliktów to walory, które w praktyce zarządzania traktowane są jako obligatoryjne.

Wymiar operacyjny

W działach personalnych każdej nowoczesnej organizacji zatrudnienie psychologów stało się rutyną. Celem polityki personalnej jest nie tylko utrzymanie odpowiedniego poziomu zatrudnienia lecz zapewnienie pracownikom mających właściwy z punktu widzenia jej interesów zestaw cech, umiejętności, kwalifikacji, predyspozycji. W realizacji funkcji personalnej główną rolę pełnią menadżerowie, a ich zdolności wpływają na efekty pozostałych elementów systemu. W ramach każdej z podstawowych czynności: planowania zasobów ludzkich, rekrutacji, doboru, wprowadzenia do pracy, szkolenia i doskonalenia, motywowania, oceny efektywności, awansowania, przeniesień, degradowania i zwalniania z pracy, ujawnia się konieczność wykorzystywania wiedzy psychologicznej.

Psychologia menedżerska dział psychologii, który dostarcza wiedzy oraz rozwija umiejętności niezbędne w praktyce zarządzania. Zajmując się badaniem i wykorzystywaniem wiedzy o psychologicznych mechanizmach zachowań ludzkich w kontekście zarządzania organizacjami i zasobami ludzkimi ma wiele zastosowań w praktyce biznesowej, takich jak: rekrutacja, selekcja, ocena i motywowanie pracowników, coaching, budowanie kultury organizacyjnej, rozwiązywanie konfliktów, negocjowanie, zarządzanie kryzysem, projektowanie reklamy i komunikacji.

Zgodnie z podstawową tezą psychologii o zachowaniu człowieka decydują czynniki sytuacyjne, czynniki podmiotowe i interakcje między nimi. Wniosek stąd, że nie można poznać człowieka ani zrozumieć jego zachowania w oderwaniu od kontekstu sytuacyjnego. Tak zarządzający, jak i zarządzany funkcjonujący w określonej sytuacji pracy jest rozpatrywany zarówno jako przedmiot oddziaływania rozmaitych czynników tej sytuacji, jak i podmiot świadomie odbierający i przekształcający ją zgodnie ze swoimi potrzebami, celami i wyobrażeniami. Zadaniem psychologii menedżerskiej jest zatem optymalizacja interakcji między indywidualnym człowiekiem - zarówno menedżerem, jak i podwładnym - a sytuacją, w której się znajdują. Chodzi o określenie jakie warunki muszą być spełnione, aby nastąpiło optymalne dostosowanie cech jednostki i otoczenia.

Tak szeroki zakres problematyki, jakim jest wyjaśnienie zachowań ludzi w organizacji i poprawa efektywności tych zachowań, wymaga podejścia interdyscyplinarnego w ramach trzech perspektyw: systemowej, grupowej i indywidualnej. Ta ostatnia realizowana właśnie w ramach psychologii, obejmuje takie zagadnienia badawcze jak: podejmowanie decyzji, partycypacja, przywództwo, komunikowanie się, konflikty, negocjowanie, klimat organizacyjny, stres organizacyjny,

projektowanie pracy, motywacja, osobowość, percepcja, uczenie się i trening, sprawność kierowania, zadowolenie z pracy, ocena zachowania, kształtowanie i pomiar postaw.

Do podstawowych problemów psychologii menedżerskiej zaliczyć należy:

- określenie kryteriów doboru kadr i zasad polityki kadrowej dla różnych stanowisk i poziomów zarządzania,
- tworzenie twórczo i wydajnie pracujących zespołów pracowniczych,
- skuteczne zarządzanie i sprawne kierowanie ludźmi,
- stosowanie właściwych zasad motywowania oraz oceniania pracowników,
- kształtowanie wzorów karier zawodowych, rozwoju zawodowego i osobistego członków organizacji,
- tworzenie korzystnego klimatu organizacyjnego,
- obniżanie psychologicznych kosztów pracy, zmniejszanie stresu, napięć i konfliktów.

Zobacz studia licencjackie:

[Modern Business – zarządzanie i rachunkowość](#)

[Specjalność Psychologia menedżerska](#)

Zobacz kursy i szkolenia biznesowe

[Kursy i szkolenia biznesowe](#)