

УДК 159.923.2

Підвищення задоволеності професійною діяльністю за допомогою психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку

Петрова Л.Г.

Стаття присвячена проблемі задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу. Розглянуто основні підходи до мотивації праці, описано особливості професійної діяльності менеджерів з персоналу. Також в роботі викладено тематичний план побудови психологічного тренінгу, за допомогою якого можливо формувати значущі особистісно-професійні якості менеджерів з персоналу, розвивати особистість, ціннісні орієнтації та професійну мотивацію спеціалістів. **Мета психологічного тренінгу:** сприяння процесу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу, розвитку їх творчої унікальності, досягненню оптимального рівня задоволеності у професійній діяльності.

Ключові слова: задоволеність професійною діяльністю, менеджер з персоналу, тренінг, мотивація.

Статья посвящена проблеме удовлетворенности профессиональной деятельностью менеджеров по персоналу. Рассмотрены основные подходы к мотивации труда, описаны особенности профессиональной деятельности менеджеров по персоналу. Также в работе изложены тематический план построения психологического тренинга, с помощью которого возможно формировать значимые личностно-профессиональные качества менеджеров по персоналу, развивать личность, ценностные ориентации и профессиональной мотивации специалистов. **Цель психологического тренинга:** содействие процессу личностно-профессионального развития менеджеров по персоналу, развития их творческой уникальности, достижению оптимального уровня удовлетворенности в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: удовлетворенность профессиональной деятельностью, менеджер по персоналу, тренинг, мотивация.

The article deals with occupational satisfaction of HR managers. The basic approaches to motivation, described features of professional work of HR managers. Also in the paper presents a plan to build a theme of psychological training, with which it is possible to form a significant personal and professional qualities of HR managers, to develop the personality, values and professional motivation experts. **The purpose of psychological training:** facilitate the process of personal-professional development of HR managers, develop their creative uniqueness, achieving the optimal level of satisfaction in their professional activities.

Keywords: occupational satisfaction, personnel manager, training, motivation.

Постановка проблеми. Задоволеність професійною діяльністю – це позитивний емоційний стан людини, який формується на основі оцінки його роботи. Мотивація та задоволеність працівника – дві сфери одного робочого процесу. Задоволеність професійною діяльністю є результатом сприйняття самим працівником того, наскільки його робота забезпечує задоволення важливих, з його точки зору, потреб. При високому рівні задоволеності професійною діяльністю плінність кадрів зменшується, зменшується кількість прогулів, працівники мають краще фізичне та психологічне здоров'я, швидше опановують необхідні навички, рідше страждають від виробничого травматизму, більш схильні до співпраці, частіше допомагають колегам по роботі. Поведінка особистості визначається не тільки потребами, але й оцінкою очікувань, пов'язаних з певною ситуацією. Розвиток нових ринкових відносин зумовив появу цілої низки нових професій, серед яких – менеджер з персоналу. Нині від професійної майстерності та особистісних якостей цієї категорії працівників багато в чому залежить ефективність діяльності будь-якої організації. Незважаючи на стрімкий розвиток технологій, люди залишаються головним капіталом будь-якої організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Задоволеність як мотив діяльності розглядає В.Г. Асеев, О.В. Гаврилова, А.Г. Ковальов, П.М. Якобсон. Так наприклад, О.В. Гаврилова відзначає, що «в якості стимулюючого мотиву може виступати очікувана задоволеність. Однак задоволеність виникає на основі оцінки того, що вже відбулося. Важко уявити заплановану задоволеність, оскільки мотив та задоволеність – різні явища. Проблема мотивації є однією з головних в управлінні персоналом, та разом з тим складною, як у теоретичному, так і практичному сенсі. Х. Хекхаузен писав, що «напевно чи знайдеться інша така ж сфера психологічних досліджень, до якої можна було б підійти з настільки різних сторін, як до психології мотивації» [1]. У працях відомих вчених А. Ф. Лазурського, Н. Н. Ланге, В. М. Боровського, Н. Ю. Войтоніс, Л. С. Виготського, А. Н. Леонтьєва, П. В. Симонова також приділяється значна увага мотивації. Зокрема, у працях Л. С. Виготського йде мова про «боротьбу мотивів», поділ мотивів та стимулів, довільну мотивацію. М.І. Магура до переліку психологічних характеристик успішного менеджера з персоналу зараховує: загальний інтелект та кругозір, системність мислення, аналітичний склад розуму, організованість, відмінну пам'ять, вміння працювати з великим об'ємом інформації, відповідальність, комунікативні здібності, активність, енергійність, ініціативність, креативність, готовність приймати нестандартні рішення, оптимізм, наполегливість, вміння відстоювати свою точку зору, вміння слухати та чути, інтуїцію, впевненість у собі, гнучкість, спрямованість на досягнення результату, емпатію, психологічну стійкість, толерантність, етичність,

доброзичливість, дипломатичність та стресостійкість [2].

Невирішені раніше частини загальної проблеми: досі остаточно не зрозуміло який вплив мають особливості професійної діяльності на формування мотивації до роботи, системи цінностей та соціально-психологічних установок менеджерів з персоналу, та чи можливо на них впливати за допомогою активних методів розвитку.

Метою статті є узагальнення проблеми задоволеності професійною діяльністю, систематизація особливостей професійної діяльності менеджера з персоналу та розробка тематичного плану тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу.

Виклад основного матеріалу. Загальна задоволеність людини своєю професійною діяльністю складається з окремих видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність від суспільного значення своєї діяльності; задоволеність процесом організації трудової діяльності; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється трудова діяльність.

Поведінка особистості в кожному конкретному випадку має свої причини. Ті внутрішні спонукання, джерелом яких є особистісні потреби, являють собою мотивацію до успішної діяльності. Мотивація та задоволеність працівника – два боки одного об'єктивного процесу – процесу роботи. Задоволеність працею є результатом сприйняття самими працівниками того, наскільки їхня робота забезпечує задоволення важливих, з їх точки зору, потреб. Більш повний підхід до вивчення задоволеності працею включає дослідження таких елементів оцінки задоволеності, як обсяг виконуваної роботи, напруженість праці, організація праці, зміст праці, санітарно-гігієнічні умови праці, режим праці та робочого часу, розмір заробітку, розподіл премій, взаємини з керівництвом, взаємини з колегами по роботі, можливість посадового і кваліфікаційного зростання. При вивченні задоволеності доцільно враховувати те, що людям властиві стійкі риси, які привертають їх до задоволеності або незадоволеності своєю роботою незалежно від фактичної виробничої ситуації, тобто деяким співробітникам подобаються всі робочі ситуації, в яких вони опиняються, а іншим – не подобається жодна з них.

Загальна задоволеність працівника своєю професійною діяльністю також складається з багатьох окремих видів задоволеності. Як вважає Е.С. Чучунова, інтерес до спеціальності в момент професійного самовизначення, оцінка спеціальності після деякого часу роботи та оцінка себе, як особистості в даній професійній діяльності – ланки одного ланцюжка, а саме ставлення особистості до професії [3]. По суті, задоволеність професією – це оцінка, яка відображає ступінь правильності зробленого вибору.

Менеджер з персоналу – це якісно інший фахівець, що має професійні знання, вміння та навички в сфері підбору, адаптації, оцінки, навчання, мотивації персоналу, що володіє всіма необхідними інструментами та технологіями ефективного управління персоналом. Успіх організації все більшою мірою залежить від якості людських ресурсів, які вона має. Головне завдання роботи з персоналом сучасної організації полягає у тому, щоб сформувати та розвинути людські ресурси компанії, підвищуючи їх професіоналізм.

Перелік обов'язків менеджера з персоналу досить великий, йому доводиться одночасно виконувати декілька завдань, координувати декілька проектів. Необхідною умовою для високої працездатності та продуктивності за таких умов діяльності є вміння вдало планувати свій час та розподіляти ресурси, розділяти завдання на основні та другорядні. Оскільки до переліку завдань менеджера з персоналу належить ефективна організація роботи його підлеглих, консультування керівників щодо питань управління персоналом, а також планування підвищення кваліфікації керівників та співробітників, то однією з важливих характеристик менеджера з персоналу є наявність у нього організаторських здібностей.

О.М. Леонт'єв зазначає, що ядро особистості утворюється в процесі активної діяльності. Діяльність виділяється в якості основної зовнішньої детермінанти формування якостей особистості. Головна ідея цього підходу полягає в залученні особистості в активні творчі взаємозв'язки та взаємодії в якості суб'єкта діяльності та спілкування. За допомогою таких контактів особистість формується в діяльності і спілкуванні, визначаючи їх характер, досягаючи найвищої ефективності, власного саморозвитку та самореалізації в процесі праці найкращим чином [4].

В сучасних умовах пріоритетними для менеджера з персоналу, як суб'єкта діяльності з орієнтиром на результат, є соціально-культурні та морально-духовні якості особистості, раціональні, інтелектуальні та вольові якості керівника, але їх роль в діяльності менеджера з персоналу підпорядкована головному принципу – гуманізму. Гуманізм визначається як якісна категорія культури, критерій її істинності, що передбачає існування людини високої духовності. У ньому гармонійно поєднані істини добра і краси, що є вираженням ідеальних особистісних культурних цінностей [5].

Особистість лідера нового типу зорієнтована на вищі загальнолюдські цінності, його духовну природу, його життя, волю, свободу, формальну рівність, справедливість. У своїй єдності вони є морально-етичними, незаперечними, необхідними кожному індивіду, щоб самоактуалізуватися, знайти своє призначення та сенс свого життя [6].

Потрібно зазначити, що особистісно-професійний розвиток добре вивчався у психології праці, однак переважно в двох напрямках: перший напрямок – професійно-кваліфікаційний розвиток, він в основному пов'язаний з навчанням та самоосвітою, а саме придбання нових знань та нового досвіду, тобто це не

що інше, як підвищення професійної кваліфікації; другий напрямок – професійно-посадовий розвиток, що полягає у кадровому русі, розвитку професійної кар'єри та визначає зростання професіоналізму суб'єкта праці.

У науці поняття «діяльність» корелює з поняттями «професіоналізм», «активність», «розвиток», «життєдіяльність». Діяльність формує вимоги до особистості, виступає стимулом її розвитку та є умовою формування її якостей, які відповідають певним формам поведінки та діяльності. Ефективність діяльності залежить від конструктивів «активність-пасивність» та «усвідомленість-неусвідомленість», у зв'язку з цим відокремлюють наступні типи діяльності:

- свідомо-активна діяльність: спостерігається активний розвиток професійної позиції працівника;
- свідомо-пасивна діяльність: працівники не прагнуть до розвитку професійно позиції;
- неусвідомлено-пасивна діяльність: працівники не усвідомлюють своєї професійної позиції;
- неусвідомлено-активна діяльність: працівники в сьогоденні не усвідомлюють своєї професійної позиції, але прагнуть її усвідомити.

Найбільш важливими для особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу, на наш погляд, є наступні якості: комунікативні, вольові, творчі.

1. Комунікативні: товариськість, відкритість, толерантність, вміння вислуховувати точку зору іншої людини. Ці якості дозволяють успішно управляти колективом, встановлювати та підтримувати контакти, знаходити однодумців, обмінюватися досвідом, спільно вирішувати професійні завдання.

2. Вольові: активність, ініціативність, самостійність, впевненість у собі, рішучість, вміння самостійно вирішувати професійні завдання, відстоювати свою точку зору.

3. Творчі: креативність, оригінальність, винахідливість, які сприяють пошуку шляхів вирішення професійних проблем, виходу з будь-якої ситуації, розмаїття в своїй діяльності, що робить її більш цікавою та привабливою як для самого менеджера з персоналу, так і для інших працівників.

Також важлива характеристика менеджера з персоналу – це вміння зацікавити, мотивувати себе. Мотивація самого себе – це визначення спонукальних моментів, які керують нашими вчинками. Особисті спонукальні мотиви властиві кожному. Для підвищення ефективності роботи менеджер повинен розуміти та свідомо посилювати мотиви. Розрізняють два види мотивації: внутрішня, що виходить від нас самих і що спонукає до певних дій та зовнішня, яку формують зовнішні стимули та винагороди. Задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу можна охарактеризувати як ступінь реалізації установок та вимог, які людина свідомо чи несвідомо пред'являє до своєї роботи, як підсумковий показник суб'єктивного ставлення до праці. Задоволеність професійною діяльністю розглядається як психічний стан менеджера з персоналу, що відображає його трудову мотивацію, потреби та очікування щодо роботи. Ступінь задоволеності працею визначається як результат порівняння менеджером своїх інтересів, пов'язаних з трудовою діяльністю, з можливостями їх реалізації в конкретних умовах.

На процес формування задоволеності професійною діяльністю також впливає самовизначення менеджерів з персоналу. Вибір професії і оволодіння нею починаються з професійного самовизначення. Самовизначення – це процес, який починається з усвідомлення менеджером себе як особистості та проходить практично через все свідоме життя. Професійне самовизначення включає розвиток самосвідомості, формування системи ціннісних орієнтацій, моделювання свого майбутнього, побудова еталонів у вигляді ідеального образу професіонала. Особистісне самовизначення менеджера з персоналу відбувається на основі освоєння суспільно вироблених уявлень про ідеали, норми поведінки і діяльності. Основою професійного самовизначення є усвідомлений вибір професії з урахуванням своїх особливостей і можливостей, вимог професійної діяльності і соціально-економічних умов.

У результаті емпіричного дослідження нами була визначена структура особистісних властивостей, об'єднаних внутрішніми взаємозв'язками в блоки: особистісна зрілість, спрямованість на професійну діяльність у сфері «людина-людина», інтернальність у професійній діяльності, спрямованість на предмет. Саме такі взаємозв'язки й обумовлюють задоволеність професійною діяльністю менеджерів з персоналу та слугують основою для побудови програми тренінгу. Отримані результати визначили мету психологічного тренінгу як сприяння процесу особистісно-професійного розвитку, розвитку творчої унікальності, досягненню оптимального рівня задоволеності у професійній діяльності та життя в цілому.

Особистісно-професійний розвиток розглядається, як процес розвитку особистості, орієнтований на високий рівень професіоналізму та професійних досягнень, які досягаються за допомогою навчання та соморозвитку в процесі професійної діяльності та в результаті професійної взаємодії. Особистісно-професійний розвиток повинен мати прогресивний характер, який проявляється у наступному:

- в зміні мотиваційної сфери особистості, в якій сильніше починають знаходити своє відображення загальноприйняті цінності;
- в зростанні вмінь на рівні інтелекту планувати, а згодом втілювати на практиці саме ті дії, які відповідають цінностям людини;
- в тому, що з'являються великі здібності мобілізувати себе на подолання труднощів, які заважають демонструвати самостійність та здійснювати діяльність;
- в більш об'єктивній оцінці своїх сильних та слабких сторін та ступеню своєї готовності до нових більш складних діях та відповідальних вчинках[7].

Мета тренінгу особистісно-професійного розвитку: сприяння процесу розвитку працівників з низьким та середнім рівнем задоволеності професійною діяльністю, розвиток у них творчого потенціалу, підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю та життям в цілому.

Завдання тренінгу:

- виявити психологічні проблеми, які турбують учасників тренінгу та допомогти у їх вирішенні;
- розвинути готовність до самопізнання та саморозвитку;
- допомогти учасникам тренінгу осмислити свої обмеження та проблеми минулого життєвого досвіду;
- виявити потенціал життєвого досвіду учасників, та проаналізувати можливі перспективи майбутнього;
- допомогти учасникам пізнати, зрозуміти та прийняти себе;
- навчитися усвідомлювати свої почуття, та управляти ними;
- практикувати успішне мислення та поведінку;
- розвивати потенціал особистості та навчитися досягати своєї мети.

Тренінг особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу складається з 6 тематичних частин та розрахований на 16 годин. Кожна тематична частина складається з теоретичної міні-лекції та практичних вправ задля формування певних навичок.

Програма тренінгу:

1. Тематична частина: «Самопізнання».

Мета – виявити уявлення учасників тренінгу про себе, сформувати установки про значимість своєї особистості у своєму житті, створити умови для саморозкриття та саморозвитку.

2. Тематична частина: «Я і сенс професійної діяльності».

Мета – спонукати учасників тренінгу до переосмислення свого відношення до праці та професійної діяльності, самостійно оцінити цінність власної трудової активності, актуалізувати уявлення про працю, професію та професійну діяльність, створити нові цінності професійної діяльності.

3. Тематична частина: «Життєва позиція – полюби себе, впевненість у собі».

Мета – актуалізація та трансформація учасників тренінгу різних уявлень про свою життєву стратегію. Сформувати самосприйняття, самосхвалення, позитивне мислення. Сформувати вміння учасників аналізувати відношення до своїх перемог та невдач.

4. Тематична частина «Горизонти майбутнього, життя за власним вибором».

Мета – розвинути вміння усвідомлювати свій життєвий досвід, та прогнозувати майбутнє. Розвиток особистої відповідальності за власні думки, відчуття та дії, як умову повноцінного усвідомленого життя.

5. Тематична частина «Життєві цінності».

Мета – переосмислення учасниками тренінгу свого унікального життєвого шляху, актуалізація цінностей та життєвого потенціалу.

6. Тематична частина «Мотивація та самомотивація».

Мета – розвиток здатності до самомотивації професійної діяльності.

Висновки. Отже, високий рівень задоволеності професійною діяльністю дає змогу не тільки вирішити питання плінності кадрів в організації, а й вирішити проблему дефіциту трудових ресурсів, яка на сьогоднішній день особливо гостро проявляється у відношенні до висококваліфікованих спеціалістів, які забезпечують ключові напрямки діяльності організації. В рамках управління персоналом потрібно враховувати потреби та очікування своїх працівників у визнанні їх діяльності. Також їх розвитку сприяє повномасштабна система мотивації, утримання кваліфікованих кадрів та залучення нових. Представлені результати реалізації третього етапу нашого дослідження, на якому нами була розроблена та реалізована програма психологічного тренінгу особистісно-професійного розвитку менеджерів з персоналу.

Метою тренінгу стало сприяння особистісному зростанню, розвиток творчої унікальності та досягнення оптимального рівня задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу.

Література

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. под ред. Б. М. Величковского. М., 1986, - 800с.
2. Магура М.И. Оценка работы персонала: Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура. М.: Бизнес- школа «Интел-Синтез», 2001. 36с.
3. Чугунова Э.С. Личность и профессия / Социальная психология личности / Э.С. Чугунова. - Л.: Знание, 1974. - С. 68-76.
4. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. - М.: Изд-во Московского ун-та, 1971. - 40 с.
5. Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. / Н.С. Пряхников. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 246 с.
6. Каган М.С. Философская теория ценности / М.С. Каган. — Санкт-Петербург: ТОО ТК «Петрополис», 1997. - 205 с.
7. Деркач А.А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина. - М.: РАУ, 1993. -32 с

Literatura

1. Hekhauzen X. Motivatsiya i deyatelnost / H. Hekhauzen. pod red. B. M. Velichkovskogo. M., 1986, - 800s.
2. Magura M.I. Otsenka raboty personala: Prakticheskoe posobie dlya rukovoditeley raznogo urovnya i spetsialistov kadrovyyih sluzhb / M.I. Magura. M.: Biznes- shkola «Intel-Sintez», 2001. 36s.
3. Chugunova E.S. Lichnost i professiya / Sotsialnaya psiĥologiya lichnosti / E.S. Chugunova. - L.: Znanie, 1974. - S. 68-76.
4. Leontev A.N. Potrebnosti, motivyi i emotsii / A.N. Leontev. - M.: Izd-vo Moskovskogo un-ta, 1971. - 40 s.
5. Pryazhnikov N.S. Professionalnoe i lichnostnoe samoopredelenie. / N.S. Pryazhnikov. M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psihologii»; Voronezh: NPO «MODEK», 1996. 246 s.
6. Kagan M.S. Filosofskaya teoriya tsennosti / M.S. Kagan. — Sankt-Peterburg: TOO TK «Petropolis», 1997. - 205 s.
7. Derkach A.A. Akmeologiya: puti dostizheniya vershin professionalizma / A.A. Derkach, N.V. Kuzmina. - M.: RAU, 1993. -32 s