

Отже, узагальнена психологічна характеристика людей похилого віку з урахуванням усіх негативних якостей особистості має такий вигляд – як правило, знижена активність, сповільнюються психічні процеси, погіршується самопочуття. У процесі старіння змінюється ставлення до явищ і подій, трансформується спрямованість інтересів. У багатьох випадках відбувається звуження кола інтересів, невдоволення оточуючими. Поряд з цим, має місце ідеалізація минулого, тенденція до спогадів. У людини похилого віку часто знижується самооцінка, зростає невдоволення собою, невпевненість у собі. Але було б неправильним вважати, що психологічні особливості представників цього віку мають негативний відтінок та однаковою мірою проявляються у всіх. Також слід відмітити і позитивні особливості, такі як відхід від дріб'язкових інтересів та звернення до головних цінностей життя, адекватну переоцінку власних бажань і можливостей, можливість набуття мудрості.

Висновок: тому соціальна роботи має базуватися на вікових особливостях людей похилого віку, бути спрямованою на досягнення ними адаптованості, самореалізації та задоволеності.

Список використаних джерел:

1. Зінченко О. С. Психологічні особливості людей літнього віку: теоретичний аналіз проблеми / О. С. Зінченко // Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки. – 2015. – № 2. – С. 28–34.
2. Коваленко О.Г. Психологія міжособистісного спілкування осіб похилого віку : автореф. дисер на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук : 19.00.07 / О.Г. Коваленко; Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. – К., 2016. – 45 с.
3. Краснова О. В. Особенности социально-психологической адаптации в позднем возрасте / О. В. Краснова, Т. Д. Марцинковская // Психология старости и старения: хрестоматия / сост. О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. – М. : Академия, 2003. – С. 183–197.
4. Малкина-Пых И. Г. Кризисы пожилого возраста / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 368 с.
5. Михальська С. А. Психологічні особливості людей похилого віку / С. А. Михальська // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 23. – С. 425–434.

Петрова Л.Г.

кандидат психологічних наук,

викладач Вищої школи управління,

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»

КАДРОВИЙ КОНТРОЛІНГ ЯК ОБ'ЄКТ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Актуальність розвитку кадрового контролінгу в системі управління персоналом обумовлена наступними теоретичними і практичними причинами:

По-перше, в умовах інноваційного розвитку сучасних організацій кардинальним чином трансформується роль системи управління персоналом. На зміну жорстким методикам у сфері управління персоналом «тейлоризм-фордизм» приходять більш м'яка форма доктрини «людських відносин», адміністративна система контролю змінюється на саморегулюючу систему контролінгу.

По-друге, світова економічна система впроваджує обов'язкові вимоги до сертифікації систем менеджменту відповідно до міжнародних стандартів ISO 9001: 2000, відмінною рисою яких є застосування контролінгу для успішного розвитку

функцій управління (планування, організації, мотивації і контролю), у тому числі і розвитку функцій управління персоналом.

По-третє, успішна реалізація стратегії управління персоналом визначається не тільки якістю планування, а й ефективною організацією процесу контролю, спрямованого на регулювання основних параметрів предметної діяльності, з метою своєчасного реагування на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища організації.

По-четверте, приймати обґрунтовані управлінські рішення в сучасному бізнес-середовищі дедалі важче в силу постійно зростаючих інформаційних потоків і великої кількості можливих рішень. У зв'язку з цим виникає потреба в інструментах інформаційної та методичної підтримки систем управління, включаючи систему управління персоналом.

По-п'яте, останнім часом велика кількість сучасних організацій почали широко використовувати систему контролінгу як інструмент підвищення ефективності та конкурентоспроможності, що дозволяє своєчасно відстежувати відхилення фактичного від планового стану [6; 7].

В умовах глобалізації та інтеграції вітчизняного ринку праці персонал організації є цінним соціальним, психологічним та економічним капіталом. Вартість професійних якостей і компетенцій якого неухильно зростає завдяки тому, що співробітники постійно здобувають нові знання, практичні навички та професійні вміння.

Кадровий контролінг як інструмент управління є постійним процесом, як вдосконалення, так і самовдосконалення. Метою кадрового контролінгу є побудова власної унікальної, неповторної корпоративної філософії, що ґрунтується на безперервному саморозвитку індивідів. Поліпшення професійної майстерності може надавати людині задоволення професійною діяльністю. Це позитивно впливає і на людину і на організацію, у якій вона працює [2].

Кадровий контролінг можна вважати філософією розвитку сучасних організацій, що ґрунтується на засадах інноваційного способу мислення, креативної логіки мислення та реалістичної логіки. Менталітет сучасних організацій, які впроваджують систему кадрового контролінгу, пов'язаний з підвищенням статусу реальності подій у яких вони перебувають [2].

Як показує аналіз літератури, кадровий контролінг, знаходить відображення у ієрархічній структурі організації, системі організації праці, виробництві та управлінні. Кадровий контролінг, на думку багатьох науковців, застосовується у створенні економічних і соціальних технологій управління організаційними процесами та персоналом [4; 5].

Кадровий контролінг, є інформаційною підтримкою прийняття управлінських рішень, та спирається на нерозривний зв'язок ключових чинників: знань, бізнес-процесів і управління персоналом в організації. Причому у якості метапроцесів в моделі кадрового контролінгу є комунікація і рефлексія, самі ж субпроцеси моделі мають бути реалізованими на трьох рівнях – індивідуальному, груповому і інституціональному.

Кадровий контролінг привертає увагу науковців можливістю моделювання основних параметрів кадрового контролінгу в залежності від стратегічних цілей і завдань організації в цілому і, зокрема, системи управління персоналом, використовуючи системний підхід. Контролінг і системний підхід в управлінні сучасної організації ідентичні і характеризуються, по-перше, формуванням цілей управління, по-друге, отриманням максимального ефекту у досягненні поставлених цілей шляхом порівняльного аналізу альтернативних шляхів і методів досягнення цілей та здійснення вибору, по-третє, кількісною оцінкою цілей і засобів досягнення [1].

За допомогою системного підходу кадровий контролінг стає інформаційною базою для управління основними процесами системи управління персоналом у якості

функціональної підсистеми системи управління. Сучасна філософія управління зазначає, що інформація є основним джерелом влади і управління. [4].

На думку багатьох науковців Д. Хана, Ю. Вебера, Т. Рейхман, А. Шмідта, П. Хорвата, С. Коха тощо. Ключовим елементом кадрового контролінгу є процес прийняття управлінських рішень. Відповідно, можна зробити висновок, що кадровий контролінг спрямований на підготовку і надання необхідної управлінської інформації, яка орієнтує керівництво на прийняття рішень і реалізацію необхідних дій. Кадровий контролінг являє собою повний цикл управлінської діяльності, що складається з визначення мети, планування, організації, координації, контролю і коректування цілей [8].

Основним елементом кадрового контролінгу є системний аналіз відхилень бажаної і фактичної інтегральної ефективності системи управління персоналом. Кадровий контролінг, як управління якістю, забезпечує позитивний управлінський вплив на персонал за допомогою різних інструментів.

Отже, можна зробити такі висновки:

1. Основою кадрового контролінгу є принципи теорій ситуаційного управління і системного аналізу, стохастичні уявлення про невизначеність, синергетична парадигма управління, технології управлінського консультування і організаційного проектування.

2. Кадровий контролінг стає найбільш актуальним і затребуваним в період переходу до інформаційного суспільства.

3. Еволюція поглядів на кадровий контролінг дозволяє зробити висновок про управління основними процесами системи управління персоналом у якості функціональної підсистеми системи управління персоналом.

4. Кадровий контролінг є інформаційною підтримкою прийняття управлінських рішень і спирається на нерозривний зв'язок знань, процесів і організації [3].

Відповідно, кадровий контролінг у системі управління персоналом – це не просто контроль над персоналом і запланованими показниками, а система управління. До системного управління належить розробка чіткої системи планів (завдань), фіксація цих планів (завдань), контроль над їх виконанням, реалізація та вжиття заходів рекомендаційного характеру у разі відхилення. Також цей підхід передбачає постійний моніторинг і всебічний аналіз зовнішніх і внутрішніх чинників системи управління персоналом.

Список використаних джерел:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими / М. Армстронг // ресурсами: пер. с англ. / под ред. С. Мордовина. – СПб: Питер, 2004. – 832 с.
2. Аудит и контроллинг труда: учеб. Пособие / под ред. Н. Горелова, А. Тучкова – СПб.: СПбГУЭФ, 2003. – 143 с.
3. Беккер Б. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Б. Беккер, М. Хьюзлид, Д. Ульрих // пер. с англ. – М.: И.Д. Вильяме, 2007. – 304 с.
4. Бородушко И. Стратегическое планирование и контроллинг / И. Бородушко, Э. Васильева // – СПб.: Питер, 2009. – 192 с.
5. Бурцев В. Контроллинг в современной корпорации / В. Бурцев // Экономический анализ: теория и практика. – 2004. – № 4. – С. 19 -24.
6. Герчиков В. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании / В. Герчиков // учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
7. Ковалев С. Система контроллинга персонала промышленной организации / С. Ковалев // – М.: КНОРУС, 2010. – 264 с.
8. Мурашко М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М. Мурашко // – 3-те вид., випр. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.