

УДК 621.326

Колоденна Л.–ст. гр. БП-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОЇ ІНТЕРАКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ВІДДІЛУ КАДРІВ

Науковий керівник: к.психол.н., доцент Періг І.М.

Відомо, що у будь-якій діяльності використовують різні види ресурсів: матеріальні, фінансові, інформаційні, інтелектуальні і найважливіший ресурс – людина, яка все це створює, використовує, видозмінює і головне – управляє всіма процесами.

Кадрова політика, будь-якої організаційної структури, має на меті забезпечення кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідної кваліфікації. При цьому слід зважати на найважливіші якості та риси, якими повинен володіти працівник, щоб досягти успіху, а саме: психологічні, інтелектуальні, професійні, соціальні.

Вироблення певної кадрової політики полягає, перш за все у підборі кадрів, які б відповідали новим вимогам. Вирішальним критерієм є здатність безконфліктно взаємодіяти з людьми та володіти високою психологічною культурою, яка є невід’ємною частиною загальної культури людини.

Інтерактивна компетентність є важливою складовою комунікативної компетентності. В науковій літературі, присвяченій проблемі професіоналізму працівників, часто розглядається комунікативна компетентність – інтегральна якість особистості, яка синтезує загальну культуру спілкування та її специфічні прояви у професійній діяльності. Найповніше значення комунікативної компетентності розкривається в ситуаціях, коли міжособистісне спілкування стає основною формою організації взаємодії, в тому числі й професійної. Саме інтерактивний характер кадрової роботи висуває високі вимоги до комунікативної компетентності працівників. В основі комунікативної компетентності лежить не просто досконале володіння словом та іншими засобами спілкування, а особливості особистості в цілому: в єдності її почуттів, думок і дій, які розгортаються в конкретному соціальному контексті. В структурі комунікативної компетентності виокремлюють: ситуаційну адаптивність на основі високорозвиненої рефлексії та сенситивності; вільне володіння вербальними й невербальними засобами соціальної поведінки; „акціональний” аспект комунікативної взаємодії, „комунікативне інобуття дій, заданих спільною цілеспрямованою діяльністю”, здатність впливати на діяльнісне середовище для досягнення своїх цілей.

У зв’язку з цим, актуальними і на теоретичному, і на практичному рівнях, є проведення досліджень, які сприятимуть розитковій уявленню щодо взаємодії як соціально-психологічного феномену взагалі, а також професійної взаємодії у кадровій роботі, її змісту, структури, соціально-психологічних особливостей та детермінант, зокрема. Не менш актуальними уявляються й питання психолого-педагогічного обґрунтування та нормативного закріплення інтерактивної сутності кадрової роботи в управлінській діяльності, а також пошуку шляхів удосконалення професійної професійної інтеракції соціально-психологічними методами.