

Антименюк Ангеліна
Здобувач вищої освіти 3 курсу
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,
канд.екон.наук, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОЛЕКТИВУ ЯК ОБ'ЄКТУ УПРАВЛІННЯ

Створення нормальних взаємин — основне завдання керівника в досягненні успішності функціонування організації. Вивчення даного питання пов'язане з необхідністю вдосконалення, підвищення ефективності організацій, і при цьому вимагає систематичного вивчення психології і соціально-психологічних взаємин на практиці. За таких обставин необхідна більш оперативна, гнучка, надійна, пристосована до сучасних умов система прийняття рішень, яка б стала фундаментом оновленого управління і дала змогу керівнику підприємства приймати раціональні управлінські рішення [1, с.43].

Успішність праці колективу зумовлюється у значній мірі психічним станом його членів, пов'язаним з почуттєвими переживаннями людини, емоціями, які підвищують або знижують життєдіяльність організму. Емоційне сприйняття членами колективу один одного впливає на цілісність колективу, на формування відповідального ставлення до загальної справи. Від нього залежить міра активності персоналу в досягненні цілей підприємства [2, с.201]

Одним із показників успішної діяльності керівника організації є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат — це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [3]. Для вирішення проблеми створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу важливими є розгляд факторів, що

впливають на нього, до яких відносяться фактори макро- та мікросередовищ.

Під макросередовищем розуміється соціальний простір, оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою діяльність та чи інша організація. До факторів впливу на макросередовище належать: соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; суспільно-економічна формація на конкретному етапі розвитку; особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем; особливості територіального району функціонування організації; ступінь демократизації суспільства; рівень безробіття в регіоні; ймовірність банкрутства підприємства; рівень розвитку культури суспільства в цілому; суспільна свідомість.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат фактори мікросередовища. Мікросередовище організації – це щоденна діяльність людей та конкретні умови, в яких вони працюють і формують свій світогляд. До факторів впливу на мікросередовище належать: фактори матеріально-речового середовища – це і характер трудових операцій, які виконуються, стан обладнання, якість сировини; особливості організації праці – ритмічність, ступінь взаємозаміни робітників, рівень оперативно-господарської самостійності колективу; санітарно-гігієнічні умови праці; раціональна організація трудового процесу; групові явища, які виявляються на рівні первинної робочої групи. Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків; стиль керівництва, особистість керівника тощо [4].

Сучасний етап розвитку суспільства і самої психології управління вимагає певної конкретизації й уточнення такого розуміння її предмета. Особливість психології управління полягає в тому, що її об'єктом є організована діяльність людей, об'єднаних загальними інтересами і цілями, симпатіями і цінностями, підпорядкованих правилам і нормам організації, людей, що виконують спільну роботу у відповідності із економічними,

соціальними, технологічними, корпоративними, правовими та організаційними вимогами. Норми, правила і вимоги, що склалися в організації, породжують особливі психологічні відносини між людьми – управлінські відносини, що утворюють спільну діяльність [5].

Саме тому в сферу психології управління входить вивчення психологічних особливостей діяльності керівника, або групи керівників, формування програми діяльності підлеглих, спрямованої на зміну станів керованого об'єкта в заданому напрямку. Як наука психологія управління продукує психологічні знання, що застосовуються при вирішенні проблеми управління діяльністю організації. Вона охоплює наступне коло завдань та проблем психологічні особливості управлінської діяльності (функціональний зміст управлінської діяльності, чинники, що впливають на її ефективність, мотивація управлінської праці); психологічні аспекти управління у сфері виробництва, бізнесу, освіти, науки, культури, спорту тощо; психологічні особливості діяльності керівника (стилі управління, психологічні якості керівника, мотиваційна сфера особистості керівника, психологічні показники ефективності управлінського розвитку керівника, попередження професійної управлінської деформації й регресивного особистісного розвитку керівника); співвідношення «індивідуального» і «групового» в психології управління; психологія кадрової політики в управлінні (психологічні основи добору та навчання управлінських кадрів); психологія вирішення управлінських завдань (психологія прийняття управлінських рішень); соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності; психологічні особливості створення іміджу організації та керівника.

Таким чином, соціально-психологічний клімат колективу може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. А основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість

керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками. Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі необхідно: створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність; знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу; формувати традиції колективу; заохочувати працівників проводити разом вільний час; прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника; примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу; прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні; створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками; розвивати комунікативну культуру та навички спілкування; проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Методичні підходи до розробки і реалізації управлінських рішень у системі управління колективом підприємства. Агросвіт. 2018. №5. С. 42-49.
2. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. 2014. С. 201-205.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: МГУ. 2005. 414 с.
4. Шакуров Р.Х. Мир человеческих отношений и образование. Казань: КГТУ. 2006. 339 с.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина. 2010. 302 с.
6. Лаврук О.С. Формування системи інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві. Актуальні проблеми аграрної економіки: теорія, практика, стратегія: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. С. 186-189.