

Базалійська Наталія Петрівна

викладач кафедри управління персоналом і економіка праці
Хмельницького національного університету

Пшонко Сергій Вікторович

студент п'ятого курсу
Хмельницького національного університету

Базалийская Наталия Петровна

преподаватель кафедры управления персоналом и экономика труда
Хмельницкого национального университета

Пшонко Сергей Викторович

студент пятого курса
Хмельницкого национального университета

Bazaliyska Natalia Petrivna

Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Khmelnitsky National University

Pshonko Sergey Viktorovich

Fifth-year student
Khmelnitsky National University

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТИ

УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE

Анотація. Визначено сутність соціально-психологічних аспектів управління персоналом підприємства. Сформовано структуру соціально-психологічного клімату у колективі. Проаналізовано методи діагностики

показників соціально-психологічного клімату. Встановлено фактори, що впливають на формування психологічного клімату у колективі.

Ключові слова: персонал, соціально-психологічний клімат, відносини, управління персоналом.

Анотація. Определено сутність соціально-психологічних аспектів управління персоналом підприємства. Сформовано структура соціально-психологічного клімату в колективі. Проаналізовано методи діагностики показателів соціально-психологічного клімату. Установлено фактори, впливаючі на формування психологічного клімату в колективі.

Ключевые слова: персонал, социально-психологический климат, отношения, управление персоналом.

Summary. The essence of the psychosocial aspects of personnel. Formed structure of socio-psychological climate in the team. The methods Diagnostic indicators of socio-psychological climate. The factors influencing the psychological climate in the team.

Key words: personnel, social and psychological climate relationships, personnel management.

Постановка проблеми. Управління персоналом це складний процес, який безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства, формування його конкурентоспроможності. Враховуючи нестабільність економічного середовища в Україні, зростаючу конкуренцію та прагнення суб'єктів господарювання знайти нові ринки збуту, все більшої динамічності та інтенсивності набуває праця, зростає ступінь залучення працівників до всіх процесів на підприємстві, а відповідно й їх психологічне навантаження. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває питання створення сприятливих умов, стійкого соціально-психологічного клімату як запоруки психологічного комфорту трудового колективу, а відповідно його продуктивної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В ході аналізу теми дослідження розглянуто ряд літературних джерел, серед яких: наукові статті,

тези та матеріали конференцій, періодичні видання, монографічні праці. В економічній літературі проблемам теорії та практики управління персоналом в цілому та соціально-психологічним методам зокрема присвячено велика кількість наукових праць вітчизняних і закордонних вчених, зокрема Т. І. Балановської, О. Д. Гудзинського, П. В. Журавльова, Й. С. Завадського, А. А. Корсакової, Л. І. Михайлової, С. Л. Тарасова, А. Маслоу, Ф. Тейлора, Ф. Хедоурі та інших. Проте окремі питання щодо особливостей соціально-психологічних аспектів управління залишаються невирішеними..

Мета дослідження у визначенні ключових факторів впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-психологічний клімат - якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Часто використовують синонімічні поняття “психологічний клімат”, “морально-психологічний клімат”, “психологічна атмосфера” тощо.

Морально-психологічний клімат в організації характеризують як позитивні, так і негативні ознаки. До позитивних ознак соціально-психологічного клімату належать :

- наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працею й належністю до групи;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату є дезінтеграція групи, нечітко визначені права та обов'язки осіб організації, відсутність чітко

налагодженої системи комунікацій, наявність проблем адаптації до умов організації та ін.

Якість і продуктивність праці в колективі залежать не тільки від організації діяльності, оснащеності, умов, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

Морально-психологічний настрій колективу виявляється у стосунках, що формуються на основі об'єктивних і суб'єктивних зв'язків між людьми. Адже за безпосередніх контактів усі зв'язки між працівниками набувають емоційного забарвлення, яке визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Емоційний настрій є наслідком розвитку певних психічних станів у трудовій діяльності, які виникають не під впливом умов та особливостей діяльності, а під впливом міжособистісних стосунків.

На соціально-психологічний клімат на підприємстві впливають такі чинники [1]:

- соціально-психологічний клімат суспільства (макроклімат). Основні його елементи працівники засвоюють не тільки у процесі виробничої діяльності, а й у інших сферах життєдіяльності;

- умови життєдіяльності (територіальне розташування, специфіка діяльності та ін.);

- суспільна думка, психологічний вплив, наслідування тощо;

- вплив особливостей групової динаміки.

Отже, соціально-психологічний клімат визначають як стан міжособистісних стосунків, що можуть змінюватися. Динаміка цих змін зумовлена як детермінантами зовнішнього плану (матеріально-технічні, організаційно-управлінські умови), так і особливостями безпосередньої взаємодії (тобто відображенням і розумінням міжособистісних відносин). Стосовно організаційно-управлінських умов, то вони безпосередньо пов'язані з

соціально-психологічним кліматом, оскільки соціальна регуляція міжособистісної взаємодії відбувається через систему виробничих відносин, котрі базуються на адміністративно-правових засадах організації.

Визначаючи структуру виробничих відносин, організаційно-управлінські умови мало залежать від волі конкретної людини. У цьому розумінні вони є зовнішніми чинниками, які детермінують соціально-психологічний клімат. Водночас внутрішні чинники, тобто явища і процеси, що відбуваються в самій організації, відіграють не менш важливу роль у становленні соціально-психологічного клімату.

Ці явища і процеси, які виявляються у таких групових ефектах, як настрої, громадська думка, самопочуття тощо, є наслідком соціально-психологічного відображення мікросередовища. В експериментальних дослідженнях показано пряму залежність соціально-психологічного клімату від процесів, що відбуваються у групі (характер офіційних та неофіційних зв'язків, особливості керівництва, стилі взаємин, характер прийняття рішень та розв'язання проблем, особливості нормової регуляції відносин та ін.).

Тому пропонується розглянути основні ознаки поняття "соціально-психологічний клімат" для виділення факторів, що можуть впливати на формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Так, Паригін Б. Д. зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [2, с. 28]. За Коломінським Н. Л., 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, с. 130].

Таким чином, можна зробити висновок, щоб створити такі умови для процвітання установи, необхідно, щоб службовці в цій установі відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка й одночасно вимогливість до себе й інших. Одним із найважливіших показників того, що колектив – це команда, є хороший соціально-

психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- 1) наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- 2) взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі;
- 3) вільне висловлювання власної думки відсутність тиску керівників, достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- 4) задоволеність працею й належністю до групи;
- 5) створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника.

Стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємств багато в чому залежить від умінь керівника застосовувати адекватні важелі впливу на підлеглих і регулювати його, а також від самих підлеглих, їх особистісних характеристик, таких як рівень розвитку синдрому “професійного вигорання”, емоційного інтелекту та ін.

Оптимальніше всього здійснити це за допомогою аналізу необхідного поняття, що дозволить оцінити проблему в різних аспектах (табл.1).

Таблиця 1 - Аналіз визначень поняття “психологічний клімат” *

Автори	Визначення	Ознака, за якою визначення відносяться до даної групи
Буєва Л. П., Обозов Н. Н., Платонов К. К., Уледов А. К.	Клімат розглядається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості. Клімат розуміється як відображення в свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їх взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання	Соціально-психологічний клімат як стан колективної свідомості
Кузьмін Є. С.	Під соціально-психологічним кліматом необхідно розуміти такий соціально-психологічний стан малої групи, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології членів організації	

О. Васильченко	Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система відносин його членів до колективу як до цілого	
Русалінова А. А., Лутошкін А. Н.	Сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій. Клімат розуміється як настрої групи людей	Соціально-психологічний клімат як настрої групи
Покровський В.А.	Соціально-психологічний клімат аналізується за допомогою стилю взаємовідносин людей, що знаходяться в без посередньому контакті один з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття	Соціально-психологічний клімат як стиль взаємовідносин
Косолапов В. В., Щербань А. Н., Коган Л. Н.	Клімат визначається в термінах соціальної і психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій	Соціально-психологічний клімат як соціальна і психологічна сумісність
Паригін Б. Д.	Соціально-психологічний клімат колективу відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління й іншими факторами.	Комплексний підхід
Шепель В. М.	Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що соціально-психологічний клімат складається з трьох складових: 1) соціальний клімат; 2) моральний клімат; 3) психологічний клімат.	

*узагальнено та систематизовано на основі [1-6].

Проведений аналіз дає зрозуміти, що не існує конкретного поняття соціально-психологічного клімату, прийнятого усіма. Це зумовлене різноманітністю факторів, що впливають на клімат, і залежить від пріоритету, який надає конкретний дослідник якомусь фактору.

У той же час, не зважаючи на актуальність даного питання, в наукових колах відсутня єдина точка зору та єдиний підхід щодо сутності соціально-психологічного клімату. У першу чергу, це пов'язано з проблемою виокремлення складових соціально-психологічного клімату, обумовленою різноспрямованістю досліджень науковців, які працюють в різних сферах і

галузях науки, а також виділенням зі значної кількості пріоритетних факторів впливу на стан соціально-психологічного клімату.

Урешті-решт, все різноманіття відносин можна розглянути через призму двох основних параметрів – об'єктивного стану та суб'єктивної задоволеності (рис.1).

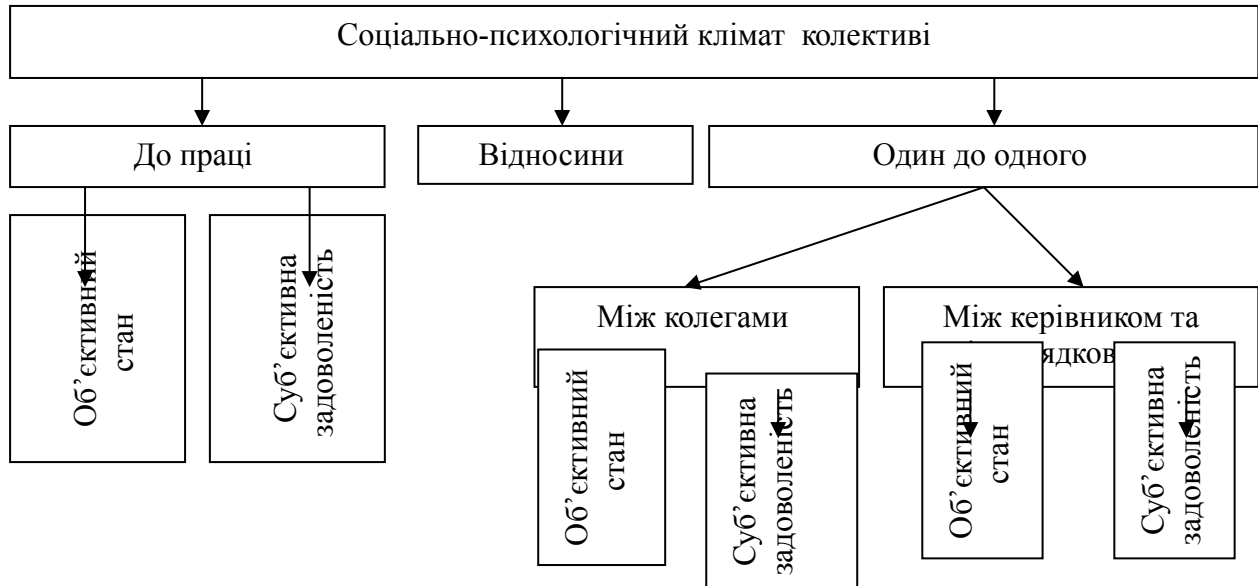


Рис.1. Структура соціально-психологічного клімату у колективі

Суттєвим елементом у загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури [4, с. 131]. В якості основної структурної одиниці соціально-психологічного клімату більшість дослідників виділяють категорію "відносини". Тоді у структурі соціально-психологічного клімату стає очевидною наявність двох основних підрозділів – відносини людей до праці та їх відносини один до одного.

Основні методи, які можна використати для діагностики певних показників соціально-психологічного клімату поділяються на три групи (табл. 2).

Таблиця 2 - Соціально-психологічні методи управління персоналом*

Методи	Показники соціально-психологічного клімату
Методи, спрямовані	- спостереження, спрямоване на з'ясування особливостей спілкування

<p>па отримання інформації про «зовнішні» показники соціально-психологічного клімату</p>	<p>(частота, спрямованість, модальність); - експеримент, що забезпечує дослідження особливостей інтерактивної та перцептивної функції спілкування, спільної діяльності («арка» Л.І. Уманського, «підставна група» С. Аіпа і т. ін.), та який може поєднуватися зі спостереженням.</p>
<p>Методи, які забезпечують отримання інформації про «внутрішні» показники клімату</p>	<p>- інтерв'ю, за допомогою якого можна з'ясувати суб'єктивну оцінку кожним співробітником соціально-психологічного клімату організації; - анкетування членів колективу про їх ставлення до основних параметрів, що складають соціально-психологічний клімат (міри задоволеності змістом праці, її умовами, стосунками з колегами, стосунками з керівниками тощо); - соціометрію, спрямовану на визначення внутрішнього компонента міжособистісної взаємодії в колективі організації, структури міжособистісної взаємодії, емоційних, когнітивних якостей взаємодії; - референтометрію, спрямовану на виявлення референтних груп (угруповань, мікрогруп, особистостей), оцінки значущості даного колективу для кожного співробітника); - методики, спрямовані на виявлення ступеня конфліктності в колективі; - методики, спрямовані на визначення рівня ситуативної й особистісної тривожності та ін.</p>
<p>Методи, які опосередковано, через кількісні (статистичні) показники, падають інформацію про соціально-психологічний клімат</p>	<p>- аналіз документів, за яким можна мати опосередковану інформацію про рівень соціально-психологічного клімату (плинність кадрів, частота конфліктів, кількість порушень дисципліни співробітниками тощо); - аналіз продуктів діяльності, який дає можливість через аналіз змісту та якості продуктів діяльності дослідити мотивацію співробітників, їх ставлення до праці як опосередковані показники клімату; - експертна оцінка клімату з боку керівних кадрів організації.</p>

* - узагальнено автором на основі [5].

Психологічний клімат колективу, який виявляє себе, перш за все, у відносинах людей один до одного та до загальної справи, цим все ж не вичерпується. Він неминуче позначається і на відносинах людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті. А це, у свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, яка є членом даного колективу. Таким чином, клімат проявляється певною мірою й у ставленні кожного з членів колективу до самого себе.

Фактори, що впливають на формування психологічного клімату можна об'єднати у чотири групи (табл.3).

Таблиця 3 - Фактори, що впливають на формування психологічного клімату*

Фактори	Характеристика факторів
Фактори макросередовища	Це суспільно-економічна формація, в умовах якої здійснюється життя суспільства в цілому, і функціонування виробничих та інших державних структур
Фактори мікросередовища	До них відносяться матеріальне і моральне оточення особистості, як члена первинного трудового колективу. Це поле безпосереднього функціонування конкретного колективу, як єдиного цілого
Фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу	Ставлення людини до даного впливу знаходить відображення в її особистій думці, поведінці. Важливо враховувати мотивацію взаємних переваг членів групи
Характер керівництва колективом	Це знаходить відображення в певному стилі взаємовідносин між офіційним керівником та підлеглими

* - узагальнено автором на основі [6].

Соціально-психологічну діагностику колективу доцільно проводити для:

- оптимізації процесів міжособистісної взаємодії співробітників компанії;
- виявлення джерел соціально-психологічної напруженості, причин кількоразових звільнень співробітників і зведення до мінімуму можливості виникнення конфліктів у колективі;

- виявлення "слабких місць" у діяльності команди компанії й підвищення ефективності її функціонування;

- формування корпоративної культури;

- оцінки ефективності проведеної кадрової політики.

Соціально-психологічна діагностика дозволяє оцінити:

- готовність до спільної роботи;

- групову згуртованість;

- наявність угруповань і неформальних лідерів;

- причини виникнення й джерела соціально-психологічної напруженості;

- схеми взаємодії й інформаційного обміну між підрозділами;

- дублювання функцій, функціональні перетинання;

- соціально-психологічний клімат у колективі.

На підставі даних проведеної діагностики виявляються конкретні

проблеми компанії й проводяться заходи для їх вирішення.

Ураховуючи все вищезазначене, можна виділити певну структуру соціально-психологічного клімату, яка враховує не тільки безпосередні елементи (відносини до спільної справи та один до одного), а й опосередковані – відносини людини до світу та до самої себе. Зарахування останніх до опосередкованих пов'язане з їх залежністю не лише від ситуації даного колективу, а й від образу життя, побутового стану, фізичного здоров'я та ін.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, встановлено, що формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним із важливих напрямів його удосконалення, які пов'язані з налагодженням міжособистісних стосунків співробітників, розвитком духовного, творчого потенціалу кожного члена колективу як унікальної і неповторної особистості, і сприяє розвитку колективу в цілому.

Література:

1. Кузьмін О.Є., Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом / О.Є. Кузьмін, А.В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. - 2011. - Вип. 21.2. - с. 313-319.
2. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / под ред. Б. Д. Парыгина. – Ленинград : Наука, 1986 – 230 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч. посібн. / Н. Л. Коломінський. – К., 1996. – 250 с.
4. Олійник А.С. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в державних податкових інспекціях / А. С, Олійник //Управління розвитком. – 2013. - № 21(161).- С. 131-133.
5. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень. - 2009. - 5. - С. 36-70.
6. Амосов О. Ю. Управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи// Економіка розвитку. - 2008. - №4 (48). - С. 80-82.