

Сорока А.М., к.е.н.
Лісовська А.В., магістр
Державний університет телекомунікацій

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглядаються соціально-психологічні засади організації, а також їх вплив на діяльність управління та впровадження рекомендацій для їх вирішення за умов постійно зростаючої конкуренції. Визначено соціально-психологічні засади управління персоналом та узагальнено соціально-психологічні методи організації. Сформовано чинники впливу на сприятливий морально-психологічний клімат в управлінні персоналом. Запропоновано рекомендації щодо підвищення соціально-психологічних важелів управлінської діяльності.

Ключові слова: персонал, управління, соціально-психологічні методи, психологічний клімат, соціально-психологічні засади.

Постановка проблеми. Психічний стан працівника залежить від глибини усвідомлення обов'язку та відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків. Практика показує, що, коли людина глибоко усвідомлює громадянський та суспільний обов'язок, а також відповідальність, у неї виникають позитивні психічні стани. У свою чергу і почуття обов'язку формується й закріплюється через визначені психічні стани, тому на нашу думку тема є досить актуальною, так як змінюється час, змінюються і вимоги і формати роботи, з'являється робота в соціальних мережах, а це означає більший відповідальність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема управління персоналом завжди була предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл. Наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, І. Ансофф, К. Боумен, О. С. Виханський, О. І. Наумов, В. С. Пономаренко та ін. Серед вітчизняних фахівців Михайленко Д. Г. досліджувала соціально-психологічні методи управління персоналом для посилення згуртованості колективів через формування в них сприятливого соціально-психологічного клімату; Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [2]. Васютинський В. В. аналізував спільноту як соціально-психологічну категорію, та досліджував перспективи розвитку спільноти; Репетацька В. В., Люльчак Л. О., Кройтор А. О. досліджували сучасні тенденції та проблеми управління персоналом.

Метою статті є узагальнення теоретико-методичних положень щодо проблем соціально-психологічних засад організації та впровадження рекомендацій для їх вирішення за умов постійно зростаючої конкуренції. Відповідно до встановленої мети, поставлені такі завдання: визначити соціально-психологічні засади управління персоналом; сформулювати чинники впливу на сприятливий соціально-психологічний клімат в управлінні персоналом; запропонувати рекомендації щодо підвищення соціально-психологічних важелів управління організацією.

Виклад основного матеріалу. Психічний стан працівника залежить від глибини усвідомлення обов'язку та відповідальності за виконання своїх професійних обов'язків. Практика показує, що, коли людина глибоко усвідомлює громадянський та суспільний

обов'язок, а також відповідальність, у неї виникають позитивні психічні стани. У свою чергу і почуття обов'язку формується й закріплюється через визначені психічні стани.

Один із найефективніших способів допомоги підлеглим у досягненні поставленої мети полягає у тому, щоб пояснити їм, як емоції, пов'язані зі збудженням, можуть привести до піка. Після цього використання різних психологічних стратегій можуть допомогти людині навчитися керувати збудженням. Найефективніший метод навчити людей контролювати стрес і тривожність – розвивати в них упевненість у власних силах. Із цією метою використовують створення позитивного середовища та виховання конструктивного ставлення до помилок і невдач. Ефективним підходом до посилення впевненості у власних силах є створення позитивного оточуючого середовища. Необхідно розвивати конструктивне ставлення кадрового потенціалу організації до помилок і навіть до програвів.

Соціально-психологічні ознаки управлінської діяльності керівника організації включають закономірності його поведінки і діяльності підлеглих в умовах їх включення в соціальні групи, в систему міжособистісних взаємодій і спільну працю [3, с. 87]. Важливим є врахування низки соціально-психологічних факторів: конформності, навіювання, емпатії, сумісності людей, соціально-психологічної атмосфери, лідерства. Не менш важливе значення для керівника організації в реальних умовах має знання закономірностей сприйняття людини людиною, облік суспільного настрою, смаків та вподобань потенційних споживачів продукції, вміння долати напругу і конфлікти у міжособистісних стосунках.

Розвиток соціально-психологічних методів управління організацією обумовлено тією роллю, яку відіграє виробничий колектив у задоволенні соціальних потреб особистості. Управління людьми – головне завдання системи управління виробництвом, а максимальне використання потенціалу людського фактора – основний напрямок соціально-психологічних методів управління. Забезпечення зростаючих соціальних потреб людини, її всебічний гармонійний розвиток призводить до підвищення трудової активності.

Соціально-психологічні методи управління являють собою сукупність конкретних прийомів впливу на процеси формування та розвитку трудових колективів, соціальні процеси, що відбуваються всередині них, структуру зв'язків споживачів, інтересів, стимулів, соціальних завдань. Ці методи відрізняються мотиваційною основою. Так, соціальна мотивація передбачає орієнтування на політичні, національні, моральні та інші соціальні інтереси. Методи впливу на них включають як заохочення, так і різні форми санкцій. При цьому враховують особливості соціального механізму, що діє в колективі, до складу якого завжди входять не тільки формальні, а й неформальні групи, а також роль і статус кожної особистості; систему взаємовідносин у колективі, соціальні потреби і інші соціальні аспекти. Психологічна мотивація включає вплив на колектив або на окрему особистість з метою активізації трудової та громадської діяльності. В управлінській діяльності психологічна мотивація набуває зараз все більшого значення.

Тому, психологічні методи управління організацією, які сьогодні повинні бути причетні керівнику, покликані забезпечити формування трудових колективів відповідно їх індивідуальних здібностей, нахилів, інтересів і дотримання психологічної сумісності шляхом регулювання відносин між людьми, впливу на індивідуальну психологію окремих працівників з метою покращення як їх діяльності, так і діяльності організації в цілому.

Соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, що під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньо-групових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрій, а також комплекс психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства в цілому [4, с. 115]. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату поділяються на 3 типи: загальні, об'єктивні і суб'єктивні. Їх складові зображено на рис. 1.

Серед методів управління персоналом величезну роль відіграють соціально-психологічні методи управління, які впливають, переважно, на свідомість працівників, на

соціальні, етичні, релігійні та інші інтереси людей, а також моральне стимулювання трудової діяльності. До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами; груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики.



Рис. 1. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату колективу [1, с. 293].

Щодо сучасних проблем практики управління персоналом, то можемо виділити наступні: відчувається брак професіоналів, а зайняті працівники не мають високого престижу і відповідного стимулювання праці; відсутня система розвитку персоналу підприємств; зруйновані колишні зв'язки між професійною освітою і професійною працею; ринок професій і ринок освітніх послуг практично не пов'язані; неефективне управління персоналом та соціальних мереж; підприємства продовжують жити одним днем; ринок освітніх послуг виявився практично незбалансованим з реальними потребами ринку кваліфікованої праці; якісний рівень працівників підприємств істотно поступається вимогам, які висуваються на міжнародному ринку праці та багато інших. На основі сутності соціально-психологічних методів управління персоналом, можемо сформулювати соціально-психологічні аспекти управління діяльністю (рис. 2). Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним з основних завдань менеджерів, оскільки його вирішення створює важливі передумови для ефективної праці.

Керівникам ми рекомендуємо застосувати такі форми впливу на соціально-психологічний клімат у колективі та діяльності управління загалом:

групи соціально-психологічного тренінгу. У них застосовують велику кількість психологічних вправ, спрямованих на розвиток здатності усвідомлювати свої почуття і відчуття, свою підсвідомість, своє сприйняття світу і реакції інших людей, аналізувати і

розуміти їх. Така психологічна підготовка вважається важливою для актуалізації свого потенціалу, поліпшення контактів у групі, а отже, і її соціально-психологічний клімат;



Рис. 2. Соціально-психологічні аспекти управління діяльністю.

обговорення. Є засобом прояснення відносин. Організовані різним чином вербальні контакти рекомендуються для вирішення організаційних проблем, зводяться до обговорення та обговоренням закінчуються будь-які спроби регуляції соціально-психологічного клімату будь-якої групи;

збори-дискусії є основним засобом регуляції соціально-психологічного клімату на підприємстві, способом з'ясування думок працівників колективу з різних питань. Для їх організації існують певні правила. В якості організатора і регулятора часто виступає психолог як нейтральна особа. Для ефективності обговорень важлива демократична атмосфера, що панує в колективі, коли ніхто не боїться висловити свою думку;

зміна обстановки в робочому приміщенні. Наприклад, один з такого роду методів – це розстановка столів в робочому приміщенні не впорядковано, а хаотично, відповідно за симпатіями чи за принципом загальної роботи;

знаходити спільні інтереси, які б об'єднали персонал і на їх основі організувати спільні справи: спільний відпочинок, походи, спортивні заходи: день здоров'я, турпоїздки, т.д.;

формування традицій колективу;

створювати атмосферу прагнення колективу до емоційного включення в життя кожного співробітника;

розвивати комунікативну культуру, навички спілкування та співробітництва;

розвивати емпатійні здатності членів трудового колективу, вміння і потреба в пізнанні інших людей, толерантне до них ставлення.

Висновки. Отже, психологічний клімат та управління персоналом не виникає сам собою, він є не простим наслідком прийнятих до відома зусиль окремих керівників, а підсумком систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення планомірних заходів, спрямованих на організацію відносин між керівником і підлеглим, між окремими працівниками, все це - соціально-психологічне управління діяльністю підприємства. Сприятливий морально-психологічний клімат є неодмінною умовою підвищення продуктивності праці, його ефективності та якості, прискорення науково-технологічного прогресу, позитивно діє на стан членів колективу. Формування та вдосконалення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі – практичне завдання керівника будь-якого рангу.

Список використаних джерел

1. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. № 40. С. 293.
2. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва: Альпина. 2010. 302 с.
3. Кузьмін О. Є., Колодійчук А.В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. №.21(2). С. 313-319.
4. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2008. №4. С. 111-116.

REFERENCES

1. Vertel V. (2012) Sotsialno-psykholohichni klimat kolektyvu. [Socio-psychological climate of the team]. *Bulletin of Transport Economics and Industry*, (40), 293.
2. Goleman D. (2010) Emotsionalnoe lyderstvo. Yskusstvo upravleniya liudmy na osnove emotsionalnoho yntellekta [Emotional leadership. The art of managing people based on emotional intelligence]. Moskva: Alpina.
3. Kuzmin O., Kolodiychuk A. (2011) Methodological aspects of formation of motivational bases in personnel management [Metodolohichni aspekty formuvannia motyvatsiinykh osnov v upravlinni personalom]. *Scientific herald of NLTU of Ukraine*, (21(2)), 313-319.
4. Linenko A. (2008) Sutnist y analiz trudovoho potentsialu pidpriumstva za pokaznykamy efektyvnosti yoho vykorystannia [The essence and analysis of the labor potential of the enterprise in terms of efficiency of its use]. *State and regions. Economics and Entrepreneurship Series*, (4), 111-116.

СОРОКА АННА МИХАЙЛОВНА, ЛISOVСКАЯ АЛИНА ВИКТОРОВНА. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. В статье исследуются теоретико-методические положения относительно проблем социально-психологических основ управления персоналом и внедрения рекомендаций для их решения при условиях постоянно растущей конкуренции. Определено социально-психологические основы управления персоналом и организаторской деятельности. Сформировано факторы влияния на благоприятный климат в управлении персоналом. Предложены рекомендации относительно повышения социально-психологических рычагов управленческой деятельности.

Ключевые слова: персонал, управление, социально-психологические методы, психологический климат, социально-психологические основы.

SOROKA ANNA, LISOVSKA ALINA. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PRINCIPLES OF ORGANIZATION OF MANAGEMENT ACTIVITY. The article deals with theoretical and methodological provisions concerning the problems of psychological aspects of personnel management and implementation of recommendations for their solution under the conditions of constantly increasing competition. Socio-psychological aspects of personnel management are determined. General problems of the theory and practice of personnel management are summarized. The factors influencing the favorable moral and psychological climate in personnel management are formed. Recommendations for raising the socio-psychological levers of personnel management are suggested.

Key words: personnel, management, socio-psychological methods, psychological climate, socio-psychological principles.