



УДК 331.108:658.5

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF
MANAGEMENT OF EMPLOYER'S LABOR POTENTIAL
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ РОБІТНИКА**

Moroz L.I. / Мороз Л.І.*Cand. Sc. (Economics), As.prof. / к.е.н., с.н.с., доц.*ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5806-0426>**Лецик Д.М. / Letsyk D.M.,***студент / student**Lviv Polytechnic National University, 12 S. Bandera Str., Lviv-13, 79013, Ukraine**Національний університет «Львівська політехніка», Львів-13, вул. С.Бандери, 12, 79013.*

Анотація. У статті на основі теоретико-практичного аналізу визначені соціально-психологічні аспекти впливу на трудовий потенціал робітника і формування в сучасних умовах сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації (підприємства). Проведений аналіз дозволив визначити групові ознаки соціально-психологічного клімату в колективі з виділенням основних аспектів – відношення робітників до праці та один до одного з метою оцінки їх готовності саме до спільної праці та згуртованості.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, трудовий потенціал робітника, управління персоналом.

Вступ.

У сучасних умовах життєдіяльності людини при визначенні чинників впливу на її трудовий потенціал з'явилися нові аспекти, на які раніше не зверталась суттєва увага [1-3].

До цих чинників, в першу чергу, відноситься соціально-психологічний клімат в колективі, який визначає якісний аспект міжособистісних стосунків робітників, що виявляються у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають їх продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у колективі.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Сьогодні поряд з поняттям «соціально-психологічний клімат» 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 колектива і кожного працівника;
- взаємодовіра і висока взаємовимогливість в колективі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;



- задоволеність працею й належністю до організації;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ в організації.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату в організації є:

- дезінтеграція колективу;
- нечітко визначені права та обов'язки працівників організації;
- відсутність чітко налагодженої системи комунікацій;
- наявність проблем адаптації до умов організації тощо.

Якість і продуктивність праці робітників в колективі залежать не тільки від організації їх діяльності, оснащеності засобами виробництва, умов праці, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва на всіх рівнях. Часто високі результати колективу забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаємовідносинах.

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 робітника є наслідком розвитку певних психічних станів у його трудовій діяльності, які виникають не під впливом умов та особливостей діяльності, а під впливом міжособистісних стосунків в колективі.

На соціально-психологічний клімат на підприємстві впливають такі чинники [4]:

- соціально-психологічний клімат суспільства, основні елементи якого працівники засвоюють не тільки у процесі виробничої діяльності, а й у інших сферах життєдіяльності;
- умови життєдіяльності, що залежать від територіального розташування, специфіки діяльності підприємства;
- суспільна думка, психологічний вплив, національне наслідування;
- вплив особливостей динаміки структури підприємства.

Отже, соціально-психологічний клімат в колективі визначають як стан міжособистісних стосунків працівників, що можуть змінюватися. Динаміка цих змін зумовлена як детермінантами зовнішнього плану (матеріально-технічні, організаційно-управлінські умови), так і особливостями безпосередньої взаємодії працівників (тобто відображенням і розумінням міжособистісних відносин).

Стосовно організаційно-управлінських умов, то вони безпосередньо пов'язані з соціально-психологічним кліматом, оскільки соціальна регуляція міжособистісної взаємодії працівників відбувається через систему їх виробничих відносин, які 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 в колективі. 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 спостерігається пряма залежність соціально-психологічного клімату від процесів, що відбуваються в колективі (характер офіційних та неофіційних зв'язків, особливості керівництва, стилі взаємин, характер прийняття рішень та розв'язання проблем, особливості нормової регуляції відносин та ін.).

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

Так, Паригін Б. Д. зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [5]. 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 [6].

Таким чином, щоб створити умови для процвітання організації, необхідно, щоб її працівники 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 працівнику надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

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

- наявність позитивної перспективи для організації і кожного її працівника;
- взаємодовіра і висока взаємовимогливість в колективі;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників, достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працею й належністю до колективу;
- 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 тощо.

Оптимальніше, це здійснити за допомогою аналізу понять, що дозволить оцінити проблему за різними аспектами (табл.1).



Таблиця 1

Аналіз визначень поняття «соціально-психологічний клімат»

Автор	Визначення	Групова ознака визначення
Буєва Л.П., Обозов Н.Н., Платонов К.К., Уледов А.К.	Клімат розглядається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості і розуміється як відображення в свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їх взаємовідносинами, умовами праці, методами стимулювання.	Соціально-психологічний клімат як стан колективної свідомості.
Васильченко В.С.	Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система відносин його членів до колективу як до цілого.	Соціально-психологічний клімат як система відносин до колективу.
Русалінова А.А., Лутошкін А.Н.	Сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій.	Соціально-психологічний клімат як настрої колективу.
Покровський В.А.	Соціально-психологічний клімат аналізується за допомогою стилю взаємовідносин людей, що знаходяться в без посередньому контакті один з одним і визначають соціальне та психологічне самопочуття.	Соціально-психологічний клімат як стиль взаємовідносин в колективі.
Косоланов В.В., Щербань А.Н., Коган Л.Н.	Соціально-психологічний клімат визначається в термінах соціальної і психологічної сумісності працівників, їх морально- психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій.	Соціально-психологічний клімат як соціальна і психологічна сумісність працівників організації.
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 до взаємовідносин працівників організації.
Шепель В.М.	Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків працівників, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Соціально-психологічний клімат складається з трьох складових: соціальний клімат; моральний клімат; психологічний клімат.	Соціально-психологічний клімат як емоційне забарвлення психологічних зв'язків працівників організації.

Авторська розробка

Проведений аналіз показав, що не існує єдиного конкретного поняття соціально-психологічного клімату, що зумовлене різноманітністю факторів, які впливають на клімат, і залежать від пріоритету, наданого конкретним дослідником якомусь фактору.

У той же час, не зважаючи на актуальність даного питання, у науковців 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 організації.

Таким чином, все різноманіття відносин в колективі можна розглянути через призму двох основних параметрів – об'єктивного стану та суб'єктивної задоволеності, тобто відношенням до праці та один до одного і керівництву.

В якості основної структурної одиниці соціально-психологічного клімату більшість дослідників виділяють категорію "відносини" [7, 8]. Тоді стає очевидною наявність двох основних аспектів – відносини людей до праці та їх відносини один до одного.

Психологічний клімат колективу, який виявляє себе, перш за все, у відносинах людей один до одного та до загальної справи, цим не вичерпується. Він неминуче позначається і на відносинах людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті, що, у свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, яка є членом даного колективу. Таким чином, психологічний 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 такі групи:

- фактори макросередовища як суспільно-економічна формація, в умовах якої здійснюється життя суспільства в цілому, і функціонування виробничих та інших державних структур;
- фактори мікросередовища як матеріальне і моральне оточення особистості, як члена первинного трудового колективу;
- фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу як ставлення людини до даного впливу, що знаходить відображення в її особистій думці, поведінці.

Важливо враховувати мотивацію взаємних переваг членів колективу, а також характер керівництва колективом. Це знаходить відображення в певному стилі взаємовідносин між керівником та підлеглими.

Висновки

Соціально-психологічну діагностику колективу доцільно проводити для оптимізації процесів міжособистісної взаємодії співробітників організації, виявлення джерел соціально-психологічної напруженості, причин звільнення співробітників і зведення до мінімуму можливості виникнення конфліктів у колективі, а також виявлення "слабких місць" у діяльності всієї організації й підвищення ефективності її функціонування.

Ураховуючи все вищезазначене, можна виділити основні чинники соціально-психологічного клімату, які враховують не тільки безпосередні елементи (відносини до спільної справи та один до одного), а й опосередковані – відносини робітника до світу та до самого себе, що загалом впливає на управління його трудовим потенціалом.



Література:

1. Амосов О. Ю. Управління персоналом підприємства в умовах економічної кризи// Економіка розвитку. - 2008. - №4 (48). - С. 80-82.
2. Мороз Л.І. Працездатність як чинник управління трудовим потенціалом робітника/ Л.І. Мороз. SWorld International periodic scientific journal «Scientific Look into the Future» [періодичний журнал «Науковий погляд у майбутнє»], Issue N 16, Part 1 , January 2020. Published by: Odesa, Ukraine. – PP. 132-137. DOI: 10.30888/2415-7538.2020-16-01-032.
3. Мороз Л.І. Психофізіологічні чинники управління працездатністю промислово-виробничого персоналу підприємства / Л.І. Мороз. Проект SWorld: Колективна монографія «Інноваційна економіка і менеджмент у сучасному світі». - Одеса: Куприєнко С.В., 2019. – Частина 2. – Розділ 1. С. 6-21; 75-76. DOI: 10.30888/2663-9890.2019-01-007.
4. 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.
5. Регуляція соціально-психологічного клімату трудового колектива / под ред. Б. Д. Парыгина. – Ленинград : Наука, 1986 – 230 с.
6. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: навч. посібн. / Н. Л. Коломінський. – К., 1996. – 250 с.
7. Олійник А.С. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в державних податкових інспекціях / А. С, Олійник //Управління розвитком. – 2013. - № 21(161).- С. 131-133.
8. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень. - 2009. - 5. - С. 36-70.

***Abstract.** Socio-psychological aspects of the influence on the labor potential of the worker and the formation in the current conditions of favorable socio-psychological climate in the collective of the organization (enterprise) are defined in the article on the basis of theoretical and practical analysis. The analysis made it possible to identify the group characteristics of the social and psychological climate in the team with the emphasis on the main aspects - the attitude of workers to work and to each other in order to assess their willingness to work together and cohesion.*

***Keywords:** social and psychological climate, labor potential of the worker, personnel management.*

Стаття відправлена: 13.04.2020 р.

© Мороз Л.І., Лецик Д.М.