

Романов А.Д.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНУ ДОМІНАНТУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Статтю присвячено актуальній проблемі формування сприятливих соціально-психологічних умов для реалізації ефективної діяльності персоналу на підприємстві. У статті досліджено чинники впливу на соціально-психологічну домінанту системи управління персоналом, яка визначає поведінку людини в колективі та певну модель взаємодії з колегами та керівництвом через призму таких понять, як: задоволеність працею, згуртованість колективу та лояльність до підприємства. Також у статті за рахунок аналізу підходів різних вчених сформовано узагальнюючу класифікацію даних чинників з поєднанням двох класифікаційних ознак: за рівнем середовища та напрямом впливу.*

**Ключові слова:** персонал, підприємство, управління персоналом, соціально-психологічна домінанта, соціально-психологічний клімат, чинники впливу на соціально-психологічний клімат.

**Постанова проблеми.** Ефективне управління персоналом є складним багатограним процесом, від якого залежить результативність діяльності будь-якого підприємства, організації або установи, їх успішне стабільне функціонування та перспективи подальшого розвитку. В умовах економічної, політичної нестабільності та невизначеності, жорсткої конкуренції, а також обмеженості фінансових ресурсів перед вітчизняними компаніями постає проблема пошуку нових ідей, підходів та методів раціонального використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці у довгостроковій перспективі, тобто максимального залучення працівника у трудовий процес.

У зв'язку з цим все більшої актуальності набуває питання створення необхідних умов для реалізації цих завдань, а саме – сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) як бази психологічного комфорту персоналу, а також можливості його ефективного регулювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми регулювання соціально-психологічного клімату в контексті ефективного менеджменту персоналу присвячено праці та наукові дослідження таких вітчизняних і закордонних вчених, як В. Белов, А. Єршов, Є. Кузьмін, Л. Корольов, Н. Мансуров, С. Мишак, Е. Островський, Б. Паригін, Л. Почебут, В. Шепель тощо. Однак у той же час, враховуючи значну мінливість та динаміку зовнішніх та внутрішніх умов підприємства, більш детального аналізу потребують фактори впливу на стан і рівень СПК колективу, що і обумовило мету нашого дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему вза-

смовідносин між членами колективу, що під впливом індивідуальних психо-фізіологічних особливостей та внутрішньогрупових 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. Однак, відповідно до рис. 1 СПК розглядається не тільки крізь призму сукупності відносин людини: до самої себе, оточуючих, виконуваної роботи та навколишнього світу з урахуванням об'єктивності стану, але й з точки зору можливості проявити ці відносини в реальній комунікації.

Такий підхід щодо сутності та структури соціально-психологічного клімату є більш глибоким та адаптивним через те, що він поєднує відношення людини до певного об'єкта як в процесі здійснення реальних комунікацій (де є можливість висловити свою позицію), так і лише подумки, через внутрішні переживання.

Також, звертаючи увагу на нестабільність відносин у будь-якому колективі, необхідно зазначити про доцільність врахування стану соціально-психологічного клімату в колективі у певний момент часу та перехідний стан, що обумовлюється динамічними процесами на підприємстві.

Іншими словами, необхідно враховувати два рівні соціально-психологічного клімату на підприємстві:

перший рівень – статичний, відносно постійний. Це стійкі взаємини членів колективу, їх інтерес до роботи і колег по праці. На цьому рівні соціально-психологічний клімат розуміється як стійкий, досить стабільний стан колективу, який, одного разу сформувавшись, здатний довгий час не руйнуватися і зберігати свою сутність, незважаючи на ті труднощі, з якими стикається колектив;

другий рівень – динамічний, мінливий, що коливається. Це щоденний настрій членів колективу в процесі роботи, їх психологічний настрій. Цей рівень називається «психологічна атмосфера в колективі». Вона характеризується більш швидкими, тимчасовими змінами і менше усвідомлюється людьми. Зміна психологічної атмосфери впливає на настрій і працездатність працівника протягом робочого дня [9].

Отже, до кінця сформованих і статичних відносин не існує. Незважаючи на те, що соціально-психологічний клімат можна вважати відносно стабільним, він являє собою лінію тренду, яка змінює свій напрям в залежності від психологічної атмосфери, що постійно коливається.

Одним з важливих питань у дослідженні соціально-психологічного клімату є виявлення факторів, що його формують.

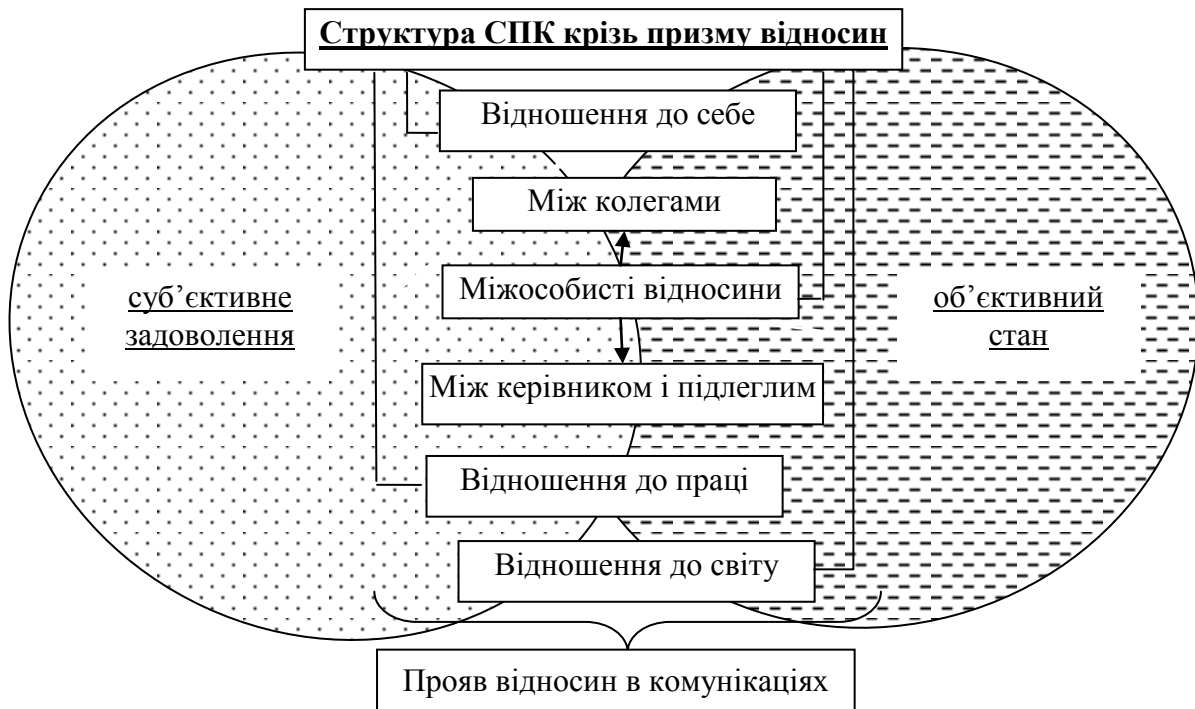


Рис. 1. Структура СПК крізь призму відносин, об'єктивності стану та існуючих комунікацій\*

\* Складено автором

В теорії (економіки, соціології, психології і педагогіки) існує багато класифікацій таких факторів. Так, наприклад, С. Мишак формує класифікацію факторів за класифікаційною ознакою «рівень середовища», відповідно до якої вони поділяються на глобальні, локальні та ін. [5, с. 87]). Аналогічний підхід використовує Л. Почебут, який виділяє дві групи факторів: фактори макро- та мікросередовища [8, с. 130-131].

Згідно з даною класифікацією, фактори макросередовища – це той суспільний фон, на якому будуються і розвиваються відносини людей. До цих факторів належать:

- суспільно-політична ситуація в країні – зрозумілість і чіткість політичних та економічних програм, довіра до уряду та ін.;
- економічна ситуація в суспільстві – баланс між рівнями технічного і соціального розвитку;

- рівень життя населення – баланс між заробітною платою і рівнем цін, споживча здатність населення;
- організація життя населення – система побутового і медичного обслуговування, страхування;
- соціально-демографічні фактори – задоволення потреб суспільства і виробництва в трудових ресурсах;
- регіональні фактори – рівень економічного і технічного розвитку регіону, рівень його самостійності або дотаційності;
- етнічні чинники – наявність або відсутність міжетнічних конфліктів за рахунок полінаціонального складу населення [8, с. 130-131].

Фактори мікросередовища – це матеріальне та духовне оточення особистості в організації. До мікрофакторів відносяться:

об'єктивні – комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів у кожній конкретній організації;

суб'єктивні (соціально-психологічні фактори):

формальна структура – характер офіційних і організаційних зв'язків між членами групи, офіційні ролі і статуси членів групи;

неформальна структура – наявність товариських контактів, співробітництва, взаємодопомоги, дискусій, суперечок, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості кожного члена групи, їх психологічна сумісність [8, с. 130-131].

Б. Паригін у своєму дослідженні орієнтується на узагальнення та врахування максимальної кількості факторів, які впливають на соціально-психологічний клімат [7, с. 27]. Однак, у той же час, також об'єднує їх у дві групи за рівнями:

1) чинники глобальної макросфери – це система суспільних відносин, соціально-психологічна атмосфера, соціально-економічна ситуація в країні;

2) чинники локальної мікросфери – це предметно-речова сфера діяльності та взаємодії членів колективу між собою [7].

Такої ж позиції щодо узагальнення факторів, які формують СПК, притримується О. Жданов. До таких факторів він відносить:

1) глобальне середовище: обстановка в суспільстві, сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов. Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечують соціальне й психологічне благополуччя його членів і побічно впливають на СПК груп;

2) локальне макросередовище, тобто організація, у структуру якої входить трудовий колектив. Розміри організації, статусно-рольова структура, відсутність функціонально-рольових протиріч, ступінь централізації влади, участь співробітників у плануванні, розподілі ресурсів, склад структурних підрозділів (статєвовіковий, професійний, етнічний) тощо;

3) фізичний мікроклімат, санітарно-гігієнічні умови праці: спека, духота, погана освітленість, постійний шум можуть стати джерелом підвищеної дратівливості й побічно вплинути на психологічну атмосферу в групі. Тоді як добре обладнане робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови підвищують задоволеність від трудової діяльності в цілому, сприяючи формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі;

4) задоволеність роботою. Велике значення для формування сприятливого соціально-психологічного клімату має те, наскільки робота є для людини цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати. Привабливість роботи підвищу-

ють задоволеність умовами праці, оплатою, системою матеріального й морального стимулювання, соціальним забезпеченням, розподілом відпусток, режимом роботи, інформаційним забезпеченням, перспективами кар'єрного росту, можливістю підвищити рівень свого професіоналізму, рівнем компетентності колег, характером ділових і особистих відносин у колективі по вертикалі й горизонталі тощо;

5) характер виконуваної роботи. Монотонність діяльності, її висока відповідальність, наявність ризику для здоров'я й життя співробітника, стресогенний характер, емоційна насиченість і т.д. – все це фактори, які побічно можуть негативно позначитися на рівні соціально-психологічного клімату;

6) організація спільної діяльності колективу. Формальна структура групи, спосіб розподілу повноважень, наявність єдиної мети впливає на соціально-психологічний клімат. Взаємозалежність завдань, нечіткий розподіл функціональних обов'язків, невідповідність співробітника його професійній ролі, психологічна несумісність учасників спільної діяльності підвищують напруженість відносин у групі й можуть стати джерелом конфліктів;

7) психологічна сумісність – здатність до спільної діяльності, в основі якої лежить оптимальне сполучення в колективі особистісних якостей учасників. Психологічна сумісність може бути обумовлена подібністю характеристик учасників спільної діяльності. Людям, схожим один на одного легше налагодити взаємодію. Подібність сприяє появі почуття безпеки й упевненості в собі, підвищує самооцінку. В основі психологічної сумісності може лежати й розходження характеристик за принципом взаємодоповнюваності. Умовою й результатом сумісності є міжособистісна симпатія, прихильність учасників взаємодії друг до друга;

8) спрацьованість – це результат сумісності співробітників в контексті певної робочої групи;

9) характер комунікацій. Відсутність повної й точної інформації з важливого для співробітників питання створює підставу для виникнення й поширення слухів і пліток. Низька комунікативна компетентність співробітників також веде до комунікативних бар'єрів, росту напруженості в міжособистісних відносинах, до нерозуміння, недовіри, конфліктів. Уміння чітко викладати свою точку зору, володіння прийомами конструктивної критики створюють умови для задовільної комунікації в організації;

10) стиль керівництва. Роль керівника в створенні оптимального СПК є вирішальною [1].

Враховуючи сказане вище, на рис. 2 наведено класифікацію факторів, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємства.

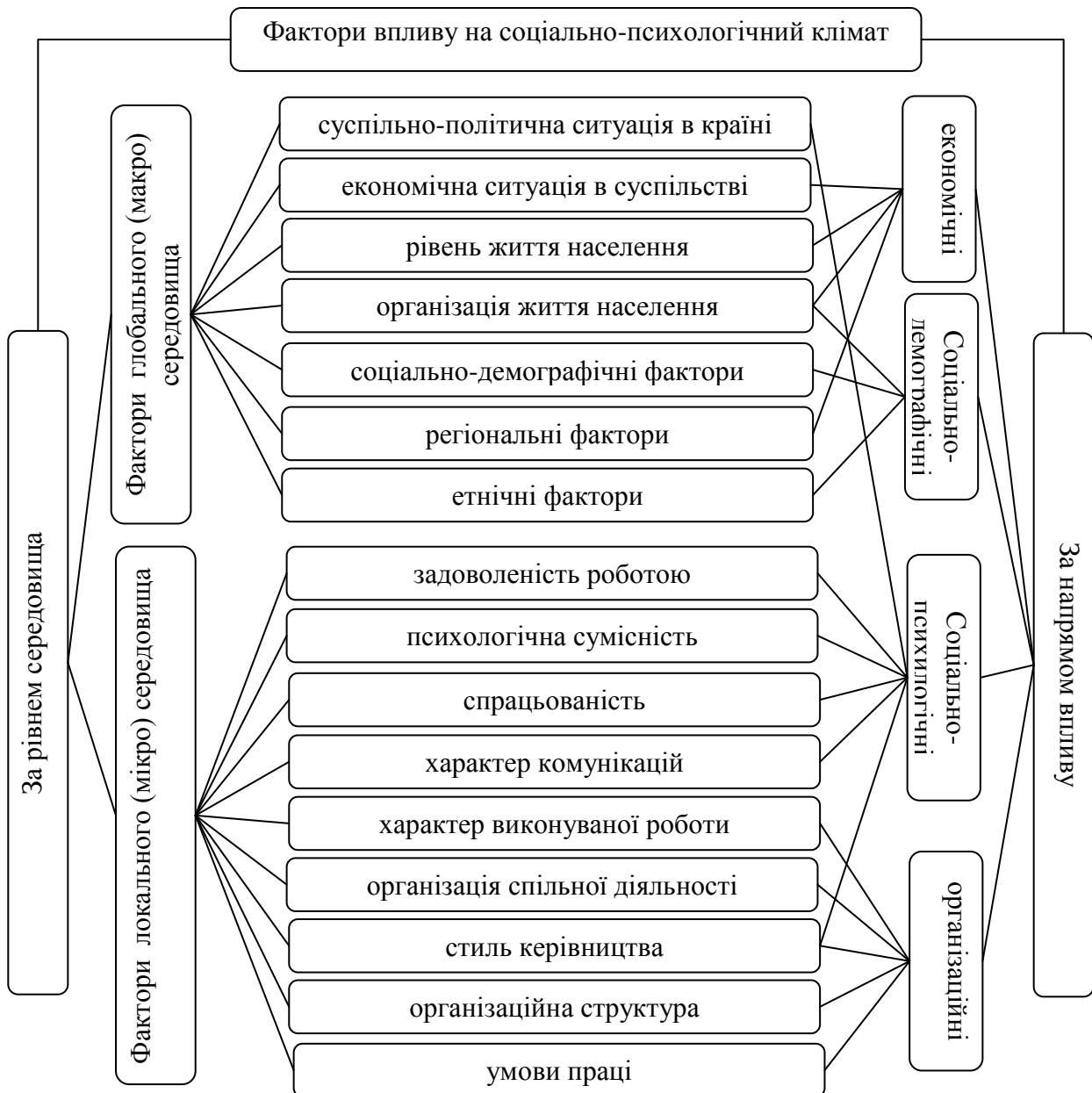


Рис. 2. Фактори формування СПК у колективі підприємства\*

\* Складено автором

Наведена узагальнююча класифікація чинників має теоретичну та практичну значимість, яка пов'язана з можливістю вибору та використання адекватних методів та доцільних інструментів регулювання стану соціально-психологічного клімату в колективі підприємства за рахунок розуміння ступеня впливу та напряму дії.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, соціально-психологічний клімат складається під впливом багатьох різноманітних чинників, які різняться за рівнем середо-

вища (глобальним або локальним) та напрямом дії (економічним, соціально-демографічним, соціально-психологічним, організаційним). Знання та врахування цих чинників відіграють важливу роль у формуванні сприятливого лояльного середовища на підприємстві та реалізації ефективного управління персоналом з метою отримання максимального результату від діяльності.

Подальшого дослідження потребує визначення показників, які характеризують стан соціально-психологічного клімату в колективі під впливом визначених факторів.

**ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе / О. И. Жданов. – [электронный ресурс].– Режим доступа : [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru)
2. Кравченко С.А. Социологический энциклопедический толковый словарь. Более 12 000 понятий / С.А. Кравченко. – М.: Изд-во МГИМО-Университета, 2013. – 478 с.
3. Королев Л.М. Психология управления / Л. М. Королев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. — 188 с.
4. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. Н.С. Мансуров – М., 2004. – 235 с.
5. Мишак С.В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі / С.В. Мишак // Управління розвитком. – 2009. – № 16. – С. 86 – 88.
6. Островский Э.В. Психология управления / Э.В. Островский – М: ИНФРА-М, 2009. — 249 с.
7. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин ; под. ред. В.А. Ядова. – Л. : Наука. Ленингр. отделение, 1981. – 192 с.
8. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
9. Формирование социально-психологического климата коллектива [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://medicina.dlyakajdogo.ru/index.php/mnu-glavnoe/psihologia/262-formirovanie-sotsialnopsikhologicheskogo-klimata-kollektiva>
10. Шепель В.М. Управленческая психология. – М., Экономика, 1984.– 246 с.

**REFERENCES**

1. Zhdanov O. I. *Sotsialno-psihologicheskij klimat v kollektive* [Socio-psychological climate in the team] (n.d). Retrieved from [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru)
2. Kravchenko S. A. (2013) *Sotsiologicheskij entsiklopedicheskij tolkovyy slovar. Bolee 12 000 ponyatij* [Sociological Encyclopedic Dictionary. Over 12 000 concepts]. Moskva: MGIMO-Universiteta Publ.
3. Korolev L. M. (2009) *Psihologiya upravleniya* [Psychology of Management]. Moskva : Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K».
4. Mansurov N. S. (2004) *Moralno-psihologicheskij klimat i ego izuchenie* [Moral and psychological climate and its study]. Moskva
5. Mishak S. V. (2009) *Otsinka sotsialno-psihologichnogo konfliktu v kolektivi* [Evaluation of social and psychological conflict in teams]. *Upravlinnya rozvitkom*, 16, 86 – 88.
6. Ostrovskiy E. V. (2009) *Psihologiya upravleniya* [Psychology of Management]. Moskva: INFRA-M
7. Parygin B. D. (1981) *Sotsialno-psihologicheskij klimat kollektiva: Puti i metody izucheniya* [Socio-psychological climate of the collective: ways and methods of study]. Leningrad : Nauka. Leningr. otdelenie
8. Pochebut L.G., Chiker V. A. (2002) *Organizatsionnaya sotsialnaya psihologiya* [Organizational Social Psychology]. Saint Petesberg.: «Rech» Publ.
9. Formirovanie sotsialno-psihologicheskogo klimata kollektiva [Formation of the socio-psychological climate of the collective] (n.d) Retrieved from <http://medicina.dlyakajdogo.ru/index.php/mnu-glavnoe/psihologia/262-formirovanie-sotsialnopsikhologicheskogo-klimata-kollektiva>
10. Shepel V. M. (1984) *Upravlencheskaya psihologiya* [managerial Psychology]. Moskva: Ekonomika.

Одержано 15.09.2015 р.