

Волонтир Олена Олександрівна

olena_0207@ukr.net

Науковий керівник:

Канавець М. В., к. н. держ. упр., доц.

КНУ ім. Тараса Шевченка

ЗНАЧИМІСТЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КЕРІВНИКА У СТВОРЕННІ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Ефективність діяльності державної структури в цілому або окремого структурного підрозділу, взятого окремо, у значній мірі залежить від згуртованості працівників колективу, їх взаємодії та комунікації. Злагожденість, комунікабельність та взаємодопомога виступають основною запорукою позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Адже невід'ємною складовою службової діяльності досить часто виступає саме колективна робота, що попросту вимагає залучення здібностей та навичок багатьох людей з метою вчасного та успішного виконання поставлених перед підрозділом завдань.

У згаданому контексті, істотним фактором життєдіяльності загалом певної організації, установи або окремої людини виступає соціально-економічний клімат, який на пряму позитивно або негативно впливає на систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність, рівень особистісної самореалізації.

Проблематика дослідження соціально-психологічного клімату в організаціях публічного управління відображає у повній мірі як науковий, так і практичний інтерес. Адже від цієї складової, у значній мірі, залежить забезпечення соціальної стабільності у суспільстві, регіонах та інших територіальних утвореннях. Позитивна складова соціально-психологічного клімату виступає однією з важливих умов підвищення продуктивності праці усіх без винятку працівників.

Усе вище окреслене обумовлює комплексний розгляд основних теоретичних засад соціально-психологічного клімату, дозволяє керівникам якісно управляти таким складним та, водночас, динамічним явищем у колективі. У зв'язку з цим питання дослідження важливих чинників, що спрямовані на покращення стану соціально-психологічного клімату в колективі на публічній державній службі і до сьогодні не втрачають своєї актуальності та соціальної практичної значущості.

Непоодинокими можна назвати випадки, коли систематично поганий настрій одного з працівників колективу або ж самого керівника даного колективу, відображається на поведінці та відносинах всередині колективу, і в подальшому вносить негативні тенденції у сферу позитивно сформованого соціально-психологічного клімату. У зв'язку з цим знижується ефективність роботи трудового колективу, зростає психологічна напруга, виникає хронічна психологічна втома серед працівників тощо.

У практиці вітчизняної соціальної психології термін «психологічний клімат» вперше почав використовувати у своїх дослідженнях вчений Н. С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи [5, с. 85]. В подальшому зацікавленість вказаним дослідженням проявив вчений В. М. Шепель. Потрібно зауважити, що вчений Шепель одним з перших розкрив власне зміст самого поняття соціально-психологічний клімат, умовно виокремивши три кліматичні зони [7, с. 125]:

- соціальний клімат, визначається усвідомленістю цілей та задач суспільства в даному колективі, наскільки гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян;

- моральний клімат визначається показником, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими;

- психологічний клімат – передбачає неофіційні робочі відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним.

Людина та її потенціал становлять основу в роботі органів державної влади, так і в приватних компаніях. Керівник в першу чергу має розуміти, що з позиції управління не правильно ототожнювати працівників колективу. Адже усі люди різні. У цьому відношенні важливе значення відводиться саме обізнаності керівництва як менеджера певної організації або структурного підрозділу. Обізнаність керівника виступає невід'ємною рисою професійної діяльності як лідера колективу та слугує запорукою для здійснення успішного людськими ресурсами.

У будь-якій організації державного чи то приватного типу людина працює в оточенні колег по роботі, фактично виступаючи членом формальних і неформальних груп. Робота у колективі справляє винятковий вплив на людину: якщо сприятливий соціально-психологічний клімат – це допомагає розкриватися її потенціалу, у випадку негативного соціально-психологічного клімату – здібності та бажання людини працювати продуктивно можуть бути придушені, тоді працівник перестає працювати з повною віддачею.

Важлива роль керівника як лідера колективу також полягає у необхідності усвідомлення своєї активності, що буде у значній мірі спрямована на формування та підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. В цілому соціально-психологічний клімат колективу повинен бути результатом спільної цілеспрямованої роботи з одного боку керівника, з іншого боку представників всього трудового колективу [6, с. 179].

Одним з аспектів роботи керівника, що допоможе у створенні сприятливого психологічного клімату – організація роботи працівників за врахуванням їх психологічної сумісності, взаємної симпатії, схожості характерів, спільними інтересами тощо. Адже дуже часто саме спільні інтереси та взаємодопомога у колективі відіграє величезну роль у ставленні людей один до одного, вносять позитив у робочі взаємини.

Однак часто спостерігаються випадки, коли таким значущим питання психологічного характеру з боку керівництва увага практично не приділяється серйозного значення. Водночас створення сприятливого соціально-психологічного клімату у своєму практичному застосуванні передбачає, насамперед, подолання певних бар'єрів психічної напруженості, що виникають у процесі спілкування між людьми під час здійснення трудової діяльності.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі, важливо проводити психологічні тренінги, під час яких фахівці навчали б представників колективу та керівників високій культурі взаємодії й спілкування.

Не менш важливе значення серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі повинно відводитися відношенню керівника та підлеглого. У цьому відношенні варто відзначити, що ступінь стимулюючого впливу зі сторони керівника безпосередньо на працівника необхідно розглядати як один з суттєвих показників ефективності діяльності керівника, його авторитету та позитивного впливу на підлеглих.

У рамках розкриття змісту дослідження піднятої проблематики, важливо навести низку характерних норм, які мають визначальне значення на формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі:

- комфортність;
- раціональність;
- передбачуваність поведінки та власне реакція на поведінку;
- формальність;
- лояльність;
- включення представників організації у комунікативні процеси;

- спрямованість на вузькі локальні внутрішньо-організаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість;

- структурованість або неструктурованість підходів при вирішенні виробничих проблем [8, с. 130].

У формуванні успішного трудового колективу, керівнику важливо враховувати наступні ключові необхідні умови:

1) організація спілкування: колективні відвідування місць відпочинку та культурно-масових установ (в межах первинного колективу), повноцінне використання обідньої перерви;

2) організація потоку інформації: про підсумки виконання плану соціального розвитку колективу; про виробничі успіхи своїх та сусідніх підрозділів колективу; про зміни в методах управління та структурні зміни в управлінні колективом; про всі інші зміни, що відбуваються в житті колективу;

3) організація системи самоуправління: передання керівником окремих питань на розгляд колективу; організація громадських доручень з урахуванням віку, статі, інтересів тощо [5, с. 152].

На завершення хотілося б також звернути увагу, що найбільш сприятливий клімат у колективі формується тоді, коли способи та прийоми управління керівництва позитивно сприймаються колективом. Мається на увазі, якщо вимогливість керівництва викликає колективну незадоволеність, соціально-психологічний клімат погіршується. Такі умови можуть супроводжуватися невиконанням доручень працівниками, порушенням дисципліни тощо.

Таким чином, соціально-психологічний клімат можна розглядати як складне явище, що об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу. У свою чергу, ця система взаємовідносин під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей, певних внутрішньо-групових стандартів формує колективну свідомість, настрій, а також комплекс психологічних умов.

Підсумовуючи, варто відзначити, що саме під впливом соціально-психологічних факторів в організації, установі публічного управління формуються суспільна свідомість, психологічні зв'язки у колективі, сумлінне відношення до праці. Окрім того, психологічний стан хоча б одного з працівників може сприяти підвищенню продуктивності та ефективності праці, а також, навпаки, може спричинити зниження трудової активності персоналу.

Ключовими ознаками сильного колективу з позитивним соціально-психологічним кліматом виступають згуртованість, взаємодопомога, підтримка та, одночасно, вимогливість до себе і інших. Таким чином, одним з

найважливіших показників, що колектив працює як хороша «команда» є сприятливий соціально-психологічний клімат і у цьому відношенні свої зусилля повинен докладати керівник. У хорошому колективі, кожному його представнику надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і талантів, працівники працюють охоче та злагоджено. Отже, позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат у колективі організації завжди повинен бути серед першочергових пріоритетів, адже від згуртованості усіх працівників, від їх міжособистісної взаємодії залежить ефективність та результативність діяльності організації.

Список використаних джерел:

1. Джонсон Д. В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування/ Д.В. Джонсон; пер. з англ. В. Хомика. – К.: КМ Академія, 2003. – 288 с.
2. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: навч. посібник/ В.С. Лозниця. – К.: КНЕУ, 1997. – 248 с.
3. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: навч. посібник для студентів вищих навч. закладів/ Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління / Л. М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 320 с.
5. Хоронжий А. Г. Соціальне управління: навчальний посібник/ А. Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006, 2010. – 290 с.
6. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: наук.-практ. посібник/ Г. В. Щокін. – К. : МАУП, 1999. – 400 с.
7. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування: навчальний посібник/ І. М. Цимбалюк. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
8. Яценко Т. С. Психологічні основи психокорекції: навч. посіб. / Т. С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 246 с.
9. Яцура В. В. Менеджмент: навч. посіб. / В. В. Яцура, О. П. Жук. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. – 444 с.