

ВРАХУВАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЇ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

А. С. Лубяна, ст. гр. УП-14
В. О. Липчанський, к.п.н., доцент

Кіровоградський національний технічний університет

Постанова проблеми у загальному вигляді. Якість і продуктивність праці в колективі підприємства 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, дружельюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Особливості психології трудового колективу та її вплив на підвищення ефективності діяльності трудового колективу досліджувалися в працях Клімова С. О., Свенцицького О. Л., Хорошева Г. І., Щокіна Г. та інших.

Мета даного дослідження. Метою даного дослідження є найбільш повне визначення особливостей психології трудового колективу та аналіз їх впливу на трудову діяльність.

Виклад основного матеріалу. Поведінка окремого працівника визначається не тільки набором його особистісних якостей, особливостями конкретної ситуації, але й специфікою соціального середовища, в якому реалізується трудова діяльність. Таким соціальним середовищем є організація. Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення спільної мети. Кожний працівник організації, що бере участь у досягненні її стратегічних цілей, є водночас членом певної робочої групи (колективу).

Відомо, що психологічний клімат колективу в значній мірі залежить від психологічних якостей лідерів-організаторів, які повинні знаходити індивідуальний підхід до кожного члена трудового колективу, сприяти дисциплінованості, організованості, відповідальності, безконфліктності в праці, спілкуванні, вміннях будувати міжособистісні стосунки і комунікативну діяльність.

Колектив підприємства має певні психологічні характеристики:

1. Характер внутрішнього психологічного клімату

Внутрішній психологічний клімат формується сукупністю обставин, у межах яких відбувається діяльність людей. Ці обставини породжують певні установки членів колективу, що виявляються в їхньому внутрішньому відношенні до навколишнього середовища і змісту своєї роботи.

Керівнику слід враховувати ту обставину, що поганий настрій робітників знижує ефективність роботи колективу приблизно у півтора рази. Оскільки обставини багато в чому підлягають цілеспрямованому впливу, психологічний клімат певною мірою можна корегувати.

2. Психологічний стан членів колективу

Психологічний стан колективу характеризується ступенем задоволеності їм своєю діяльністю і її результатами.

На ступінь задоволеності членів колективу впливають наступні обставини:

- характер і зміст діяльності;
- відношення людей до діяльності;
- престижність роботи;
- розміри винагороди;

- перспективи зростання;
- наявність супутніх можливостей (вирішити певні власні проблеми, побачити світ, познайомитися з цікавими або корисними людьми, та ін.).

Певну роль відіграють також і специфічні обставини, наприклад, місце здійснення діяльності або психологічний клімат. Задоволеність багато в чому залежить також від вміння членів колективу свідомо жити за його законами, підкорятися встановленим ними вимогам і порядкам.

3. Ступінь згуртованості членів колективу

Згуртованість колективу, задоволеність людей своїм перебуванням у ньому багато в чому залежить від:

- психологічної сумісності працівників (її основу складає відповідність темпераментів членів колективу);
- соціально-психологічної сумісності працівників (у її основі – відповідність професійних і моральних якостей членів колективу). Психологічна сумісність членів групи – це сукупність індивідуальних якостей членів групи, що забезпечують злагодженість і ефективність їхньої діяльності.

Сумісність включає цілий ряд якостей:

- фізіологічних (статевікові та інші фізіологічні особливості);
- психофізіологічних (розходження темпераментів і біологічних потреб);
- психологічних (характер і мотиви поведінки);
- соціально-психологічних (цінності, інтереси, рольові чекання). Доведено, що психологічна сумісність позитивно впливає на продуктивність праці і якість роботи.

Одним з вихідних моментів забезпечення психологічної сумісності є урахування особливостей темпераменту членів групи. Темперамент – це система емоційних і динамічних (тих, що характеризують швидкість психологічних реакцій і активність) властивостей особистості. Властивості темпераменту виявляються в основному у своєрідності виконання роботи. Наявність у колективі особистостей різних типологічних структур сприяє більш ефективній трудовій діяльності за умови, якщо завдання розподіляються з врахуванням цих особливостей, тобто знання та урахування особливостей темпераменту – важлива умова забезпечення групової сумісності та ефективності діяльності, а також оптимального розподілу завдань між робітниками.

Висновки. Моніторинг у напрямку дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах задля підвищення ефективності трудової діяльності має важливе значення, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудовими відносинами, що в свою чергу дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Список літератури

1. Щокін Г. В. Основи кадрового менеджменту. Психологія управління персоналом. Київ. 1994.
2. Інтернет-ресурс [<http://osvita.ua/vnz/reports/psychology/27896/>]
3. Баклицький І. Психологія праці: підручник. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Знання, 2008