

Критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу

В статті розглядаються головні критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу, здійснення якої полягає у визначенні ознак спільної виробничої діяльності, змісту і характеру соціально-психологічних процесів у виробничому колективі; визначається вплив результатів оцінки на ефективність спільної виробничої діяльності.

критерії, оцінка, соціально-психологічні процеси, виробничий колектив, спільна виробнича діяльність

Оцінка соціально-психологічного стану того чи іншого колективу може бути частиною широкої програми, що передбачає фундаментальне дослідження всієї сукупності соціальних процесів життєдіяльності колективу.

Крім того, така оцінка може носити прикладний характер, коли наявні знання і методи застосовуються при вирішенні конкретної практичної задачі – поліпшення соціально-психологічного стану виробничого колективу шляхом реалізації оперативних управлінських рішень в реальних умовах господарювання.

І в першому і в другому випадку складність і багатогранність соціально-психологічних процесів спільної виробничої діяльності працівників будь-якого підприємства призводять до актуальної необхідності створення такої системи показників, яка б дала змогу адекватно оцінити соціально-психологічний стан виробничого колективу і визначити його вплив на ефективність діяльності підприємства в цілому.

Така об'єктивна оцінка може бути здійснена лише за умов, коли соціально-психологічний стан виробничого колективу досліджується системно та комплексно.

Системний підхід до оцінки соціально-психологічного стану колективу підприємства дозволяє чітко і повно сформулювати проблеми, визначити цілі та відношення між ними, розробити критерії та показники оцінки (рис.1).

Зокрема, системний аналіз виробничого колективу промислового підприємства як об'єкта оцінки дозволяє визначити такі рівні:

1) рівень взаємозв'язків між суб'єктом – "працівником" і об'єктом – "працею" виробничої діяльності представлений двома можливими комбінаціями відношень: "працівник – працівник" (внутрішньокolleктивні взаємовідносини) і "працівник – праця" (рівень задоволеності працею), які дозволяють оцінити соціально-психологічні властивості виробничої діяльності колективу підприємства;

2) рівень критеріїв дозволяє кількісно оцінити різноманітні якісні складові соціально-психологічного стану виробничого колективу;

3) рівень суб'єкта оцінки вказує на його можливу позицію (соціально-психологічна оцінка проводиться самими членами виробничого колективу, тобто має характер самооцінки).

Соціально-психологічний стан колективу будь-якого підприємства містить у собі цілий комплекс кількісних та якісних сторін, які повинні бути оцінені. Принцип комплексності полягає у моніторингу усього кола взаємовідносин і взаємодій у виробничому колективі та урахування їх взаємозв'язку із процесами управління

діяльністю підприємства. При цьому оцінка соціально-психологічного стану колективу повинна чітко вписуватись в існуючі процеси управління, а її результати повинні бути інформаційною основою для прийняття управлінських рішень менеджерами підприємств.

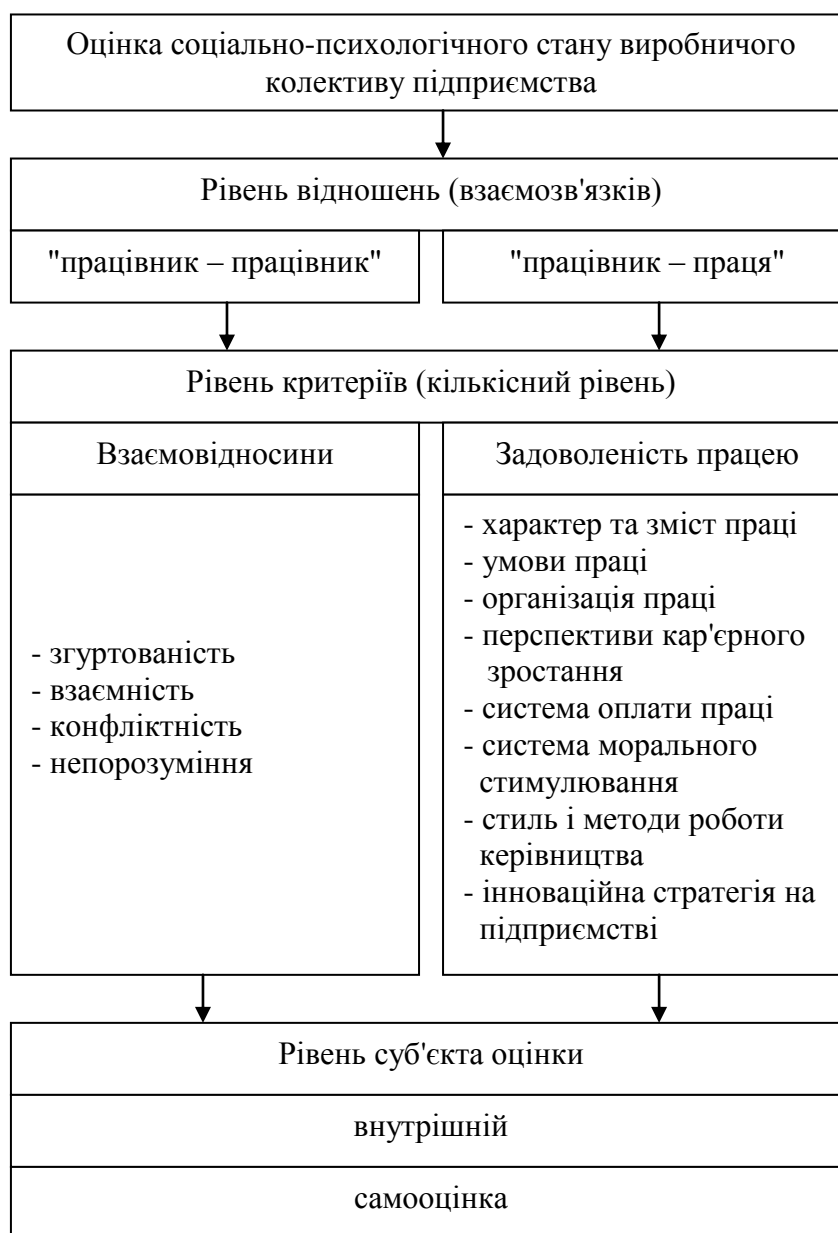


Рисунок 1 - Схема багаторівневої оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу підприємства

Таким чином, для здійснення оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу будь-якого підприємства необхідне ефективне організаційно-методологічне забезпечення процесу оцінки, тобто розробка інструментарію, який забезпечить системність, комплексність та об'єктивність оцінки. Мова йде про визначення ознак спільної виробничої діяльності, змісту і характеру соціально-психологічних процесів у виробничому колективі та переліку критеріїв і показників оцінки, які обов'язково повинні бути розглянуті і використані з метою підвищення ефективності оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу.

Так, найважливішою ознакою спільної виробничої діяльності виступає відношення до праці, котре відображає зв'язок між працівником і працею з приводу виробництва та формує у працівника певні соціально-психологічні якості.

Від того, яким чином менеджери впливають на виробничі фактори з метою зміни відношення до праці, залежить виробнича активність працівника: рівень продуктивності праці та якість виконання завдань, ступінь відповідальності та дисциплінованості, рівень плинності кадрів та конфліктності.

Специфічними факторами, що формують відношення до праці є: умови та зміст конкретної виробничої діяльності, рівень організації та оплати праці, атмосфера в колективі.

Це дозволяє зрозуміти, чому в одному і тому ж виробничому колективі, на одних і тих же ділянках виробництва люди по різному відносяться до праці: одні працюють ініціативно, високопродуктивно, з повною віддачею сил і здібностей, інші – допускають втрати робочого часу, не дотримуються вимог виробництва, порушують дисципліну праці.

Відношення до праці тісно пов'язане із задоволеністю працею. В процесі спільної виробничої діяльності задоволеність працею проявляється як оціночне відношення людини або колективу до власної виробничої діяльності, найважливіший показник адаптації працівника в даному виробничому колективі.

Загальна оцінка відношення до праці формується у вигляді інтегрального критерію задоволеності, як середня питома вага позитивних відношень працівників колективу по таких критеріях, як: характер та зміст праці; умови праці; організація праці; перспективи кар'єрного зростання; система оплати праці; система морального стимулювання; стиль та методи роботи керівництва; інноваційна стратегія на підприємстві.

Практичний досвід доводить, що задоволеність працею має функціонально-виробничу значимість, оскільки впливає на кількісні та якісні результати роботи і соціально-психологічну значимість та є індикатором плинності кадрів і конфліктності.

В свою чергу, в процесі розгляду конфліктності як невід'ємної частини соціально-психологічних процесів, що визначають особливості внутрішньокolleктивних взаємовідносин і взаємодій, ми наблизились до розуміння конфліктності як важливого критерію оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу. Мова йде про те, що конфлікт в колективі не повинен розглядатись як симптом неблагополуччя, адже він виникає із-за об'єктивної різниці потреб і цілей, відношення до праці та задоволеності нею тих людей, котрі вступають у взаємодію в процесі спільної діяльності.

Це вказує на те, що в сучасних виробничих колективах конфлікти не тільки можливі, але й бажані. Ефективне ж управління соціально-психологічними процесами, що відбуваються в ході спільної виробничої діяльності, шляхом регулювання конфліктності дозволяє впливати на такі визначальні характеристики виробничого колективу як стабільність і згуртованість, сумісність і спрацьованість його членів.

Практика доводить, що при однакових технічних і економічних передумовах, але різному соціально-психологічному стані результати господарської діяльності можуть коливатись в пропорції 1:3. Зокрема, завдяки стабільності і згуртованості колективу, втричі може бути збільшена продуктивність праці у виробничому колективі.

Стабільність колективу ми розглядаємо не лише як постійність складу, а як здатність колективу зберігати певні риси, властивості і стійкі якості, утримувати та примножувати накопичений досвід, що є необхідною умовою його функціонування і розвитку.

Головною умовою стабільності виробничого колективу виступає рух кадрів всередині підприємства, причинами якого є: незадоволення спеціальністю і заробітною платою; відсутність перспектив професійного, кваліфікаційного, посадового зростання; погана організація праці і робочих місць, конфліктні відносини з адміністрацією, керівництвом, співробітниками.

В останньому випадку мова йде про сумісність-несумісність працівників, при якій спільна виробнича діяльність приносить взаємну користь та задоволення.

Особливість соціально-психологічного аспекту сумісності-несумісності полягає в тому, що контакти між людьми, опосередковані їх діями і вчинками, думками і оцінками, проявляються саме в процесі спільної колективної виробничої діяльності.

Від сумісності людей, що виконують спільну роботу, значною мірою залежить ефективність функціонування колективу, перед яким стоять виробничі завдання. Так, нездатність спеціаліста до спільної роботи зводить нанівець його цінність, навіть якщо у нього дуже високий рівень знань та умінь. Присутність двох несумісних людей (особливо у малих колективах) істотно впливає на морально-психологічний клімат у колективі, загальну атмосферу в ньому. В умовах несумісності навіть логічно необхідні дії сприймаються недоброзичливо. Якщо ж між членами колективу існує колективна сумісність, то це означає, що діяльність одного викликає позитивну реакцію іншого.

Крім того, колективна сумісність є передумовою згуртованості і спрацьованості виробничого колективу. За ознакою згуртованості виробничий колектив характеризується внутрішньокolleктивною спаяністю, монолітністю, відповідальним відношенням всіх його членів до спільної діяльності.

Спрацьованість – це узгодженість між членами колективу, взаємність, відсутність непорозумінь, тобто найкраще поєднання їх спільних дій у часі і просторі, основними наслідками якої виступає підвищення продуктивності праці та ефективності спільної виробничої діяльності.

Таким чином, нами визначені головні критерії оцінки соціально-психологічного стану виробничого колективу. Кожен з цих критеріїв може виражатись як одним, так і сукупністю показників, що характеризують всебічність спільної виробничої діяльності, а в сукупності вони відображають єдність цілей оцінки соціально-психологічного стану із цілями управління підприємством.

Список літератури

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592с.
3. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во "Речь", 2000. – 298 с.

В статье рассматриваются основные критерии оценки социально-психологического состояния производственного коллектива, проведение которой состоит в определении признаков совместной производственной деятельности, содержания и характера социально-психологических процессов в производственном коллективе; определяется влияние результатов оценки на эффективность совместной производственной деятельности.

In article the basic criteria of an estimation of a social - psychological condition of a work collective which carrying out will consist in definition of attributes of joint industrial activity, maintenances and character of social - psychological processes in a work collective are considered; influence of results of an estimation on efficiency of joint industrial activity is determined.