

*О.В. Поліщук, к. е. н., В.І. Оніщенко
(Національний авіаційний університет, Україна)*

Створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі

Приділено увагу дослідженню управлінської політики щодо створення сприятливого морально-психологічного клімату. Наведено чинники, які безпосередньо впливають на роботу колективу та поведінку успішного менеджера під час процесу комунікацій в середині організації.

Морально-психологічний клімат в колективі.

На сьогодні особливо важливим підходом в управлінні колективом – є клімат в якому працює особистість. Сама психологічна специфіка діяльності менеджера полягає в тому, що його головним завданням в управлінні, є забезпечення раціонального функціонування цілісної системи, яка включає в себе соціальні та психологічні потреби підлеглих, не тільки за допомоги мотивації колективу, а й активізації та виявлення його певної ініціативності у відповідальності за виконану роботу, дотримання цілей організації, участь у іміджі та досягненні ефективного результату роботи організації в певній господарській діяльності. Будь-який керівник, управлінець в процесі своєї професійної діяльності, має бути наділений високою відповідальністю, налаштованістю на зворотний зв'язок, вміти застосовувати певні механізми та правила мотивації відповідно до обставин роботи колективу, знати кінцеву мету та цілі своєї організації, володіти прогностичним мисленням та направляти свій колектив до збереження певних позитивних комунікацій.

Для того, щоб бути успішним менеджером, треба враховувати певні чинники які складають в цілому процес управління, а саме:

- 1) враховувати потреби сучасного суспільного запиту;
- 2) спільна діяльність має враховувати соціокультурну та етнопсихологічну специфіку під час колективної роботи великих груп;
- 3) під час управління має бути враховано правила і норми організації, корпоративний кодекс, а також й інші документи та правила, які прямо або безпосередньо впливають на управлінський процес .

Ці чинники формують певну програму, стратегію роботи організації, яка має поєднувати не тільки роботу управлінця, а й формувати його комунікативну складову. Таким чином, виконується певна програма обрана управлінцем або головним менеджером, в якій наперед визначено всі дії менеджера, управлінця та його підлеглих (колективу).

В різних дослідженнях є різноманітні визначення терміну «управлінська діяльність» в процесі створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, але в більшості в них акцентовано увагу на тому, що вона може бути у формі проведення співбесіди, здійснення психологічного впливу на підлеглого, індивідуальне прийняття управлінського рішення тощо, або у вигляді колегіального розв'язання управлінських задач.

Індивідуальна управлінська діяльність передбачає застосування певних

психологічних підходів в роботі з колективом, групова більше має вектор направлення до роботи та управління разом з колективом, тобто ключовим моментом в роботі організації все ж є колегіальний підхід до вирішення задач підприємства чи організації. Все залежить від специфіки роботи управлінця та колективу в цілому.

Таким чином, у висновку можемо сказати, що завданням управління є обрання оптимального варіанту щодо соціальних і психологічних потреб та залучення колективу до процесу керівництва організацією в межах певних повноважень та їх делегування.

Інтелектуальний, комунікативний та професійний потенціал працівника, його природні задатки, талант, здібності та вміння є підґрунтям для ефективної взаємодії в конкретному морально-психологічному, соціокультурному та етнопсихологічному середовищі підприємства. В управлінні має бути взаємодія між соціумом та менеджментом. Управлінська діяльність, в якій функціонують суб'єкти та об'єкти управління, базується на правилах поведінки, культурних цінностях, корпоративній етиці організації, а також визначає розвиток особистості керівника (колективних суб'єктів управління), рис його характеру, змісту знань, звичок, здібностей тощо.

Вплив зовнішнього середовища на реакцію окремого індивіда проходить через його внутрішній світогляд, відтак реакція кожної людини буде індивідуальною і значною мірою залежить від знань, сформованих відносин і психічного стану особистості. Має місце багатоетапність реалізації соціокультурних програм, адже соціальна інформація в процесі її поширення в соціумі трансформується у свідомості людей, опосередковується економічними, екологічними, національними, професійними та іншими відносинами, враховуючи конкретні потреби особистості, колективу, суспільства загалом [1, с.294].

Якщо говорити про конкретні умови, що впливають на суб'єктів управління, то маємо враховувати й інші умови які також важливі в процесі управління це і матеріальне становище суб'єктів господарювання, політичний вплив, економічна складова, ризики різного характеру тощо. Багато умов та чинників мають вплив на управлінську діяльність тільки в комбінації з іншими та перегрупуванні між собою в залежності від вектору управління [1, с.299].

За даними дослідників, специфіку управлінської діяльності характеризує і різноманітність управлінських ситуацій, які складають систему зовнішніх умов стосовно суб'єкта діяльності, які спонукають чи опосередковують його активність та діяльність в подальшому процесі управління та становлення клімату в колективі [2, с.307].

Система управління в цілому, спонукає починати ставити певні вимоги до себе як управлінця так і групи до колективу організації, а також реалізацію їх на певному характерному рівні. Тобто перш ніж приймати певні морально-психологічні рішення, є потреба кожен ситуацію розглядати управлінцем індивідуально.

На відміну від звичайної ситуації управлінська ситуація є системою відносин, що врегульовують певні питання всередині колективу будь-якої організації. Її структурними складовими є не тільки предмети, а й люди. Тому

управлінську діяльність та її відображення у свідомості керівників характеризують два типи відносин: відносини між людьми та предметні відносини. Складові управлінської ситуації обмежується трьома головними елементами: виробничими процесами, організаційними структурами та конкретними людьми, які належать до організації.

Психологічну специфіку управлінської діяльності формують характерні ознаки, а саме:

1. Комунікаційні переваги управлінця в колективі.
2. Управлінець (орган управління) відповідає таким вимогам, як:
 - своєчасне й чітке виконання покладених на нього функцій;
 - визнання ініціативності в колективі;
 - удосконалення, навчання персоналу;
 - інноваційні визнання запропонованих пропозицій від колективу;
 - залучення до управління здібних та обдарованих працівників;
 - кар'єрний зріст на всіх рівнях управління;
 - мотивація до швидкого виконання завдань і цілей установи тощо.

Всі ці вимоги мають бути дотримані з урахуванням специфіки роботи організації.

3. Професіоналізм у підтриманні стосунків в колективі. Тобто вироблення певного вектору поведінки керівника, управління за допомогою якого колектив буде мати вирішення проблем як соціального так і психологічного характеру. Суть професіоналізації управління з точки зору психології полягає в опануванні керівниками управлінської майстерності, формуванні у них психологічної готовності до ефективної і результативної управлінської діяльності, баченні ними способів досягнення професіоналізму [3, с.39].

4. Середовище яке формує морально-психологічний клімат, тобто визначають ставлення керівника до себе, до людей, управлінської діяльності, як професіонала певної галузі.

Таким чином, аналіз психологічних умов і особливостей управлінської діяльності є важливим соціально-психологічним аспектом управління організацією.

Отже, сприятливий морально-психологічний клімат колективу полягає в тому, що головним завданням управління є забезпечення раціональнішого функціонування цілої системи, забезпечення соціальних та психологічних потреб залучення працівників до керованої діяльності шляхом актуалізації їх внутрішньої мотивації, підтримання та удосконалення неформальної поведінки колективу організації. Всі ці аспекти і формують організацію – як спільний механізм та підвищують ефективність психологічного клімату підприємства в цілому.

Список літератури

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
2. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. К.: Академвидав, 2003. 608 с.
3. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М.Д. Прищак, О. Й. Лесько. Вінниця, 2012. 141 с.