

засвоєних особою соціальних вимог, норм, розпоряджень, очікувань із специфікою потреб, властивостей і стилю діяльності індивідів, тобто персоніфікована форма реалізації соціальних функцій. Процес інтеграції покликаний забезпечити ухвалення і схвалення групою образу особи, створеного в процесі індивідуалізації; встановлення оптимальних зв'язків між групою і співробітником, представлення в єдності її особливостей і характерних рис [2, с. 320].

Показниками успішної соціально-психологічної адаптації можуть бути: адекватний соціальний статус індивіда в даному соціальному середовищі, групі; психологічна задоволеність індивіда цим середовищем, групою.

Список використаних джерел:

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента : учеб. / В. Р. Веснин. – М.: Высшая школа, 2011. - 367 с.
2. Коротков Э. М. Менеджмент : учеб. / Э. М. Коротков. – М.: Юрайт, 2011. - 640 с.
3. Дорофеев В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопап. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 439 с.

УДК 331.108

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент

Є. Деянов, С. Калініченко, магістри

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЮ
ПІДСИСТЕМОЮ ПАТ «ЕЛЕКТРОМОТОР»**

На початку ХХІ століття, коли розвиток виробництва, використання інвестицій і високих технологій досяг свого апогею, прийшов час більш детально поглянути на один із найважливіших чинників виробництва – розкриття, використання і розвиток прихованого потенціалу людини. У теперішній час ця проблема усвідомлюється вченими та практиками як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

Дослідження психологів і керівників сучасних вітчизняних підприємств свідчать, що відносини між працівниками,

працівниками і керівниками прямо впливають на результати діяльності ПАТ «Електромотор».

Система управління ПАТ «Електромотор» включає такі підсистеми: матеріально-технічна; фінансово-економічна; соціально-психологічна, маркетингова, інформаційна, організаційна, виробничо-технологічна.

Соціально-психологічна підсистема управління ПАТ «Електромотор» є базовою серед вище зазначених підсистем, адже формування кадрів, їх зацікавленість у досягненні цілей підприємства, бажання працювати суттєво впливають на підвищення продуктивності праці і ефективність управління підприємством [1].

Головною метою соціально-психологічної підсистеми управління ПАТ «Електромотор» є формування в колективі позитивного соціально-психологічного клімату, завдяки чому ефективно вирішуються виховні, організаційні й економічні завдання, а поставлені перед колективом цілі можуть бути досягнуті за допомогою одного з найважливіших чинників підвищення ефективності й якості роботи – людського фактору.

Соціально-психологічна підсистема управління ПАТ «Електромотор» представлена трудовим колективом, групами, особистостями, яким характерні: соціальний настрій, почуття взаємодопомоги і співчуття, сприятливим морально-психологічним кліматом, що забезпечуються завдяки використанню керівництвом соціально-психологічних методів менеджменту.

Соціально-психологічна підсистема управління ПАТ «Електромотор» є базовою, адже формування кадрів, їх зацікавленість і бажання працювати вагомо впливають на продуктивність їх праці, оскільки саме від неї залежить функціонування інших підсистем підприємства.

В процесі виконання трудових функцій персоналом в ПАТ «Електромотор» повинні враховуватися і контролюватися наступні складові:

групові норми: традиції, настрої, звичаї і правила поведінки особистості і групи у процесі праці: у відношенні до роботи, до оточуючих людей;

груповий конформізм, як механізм підпорядкування особистості тиску з боку групи і в той же час впровадження у свідомість індивіда групових норм поведінки – або позитивної, або негативної;

психологічна сумісність працівників, як схильність (свідома чи несвідома) до взаємодії з певною особою чи групою;

стан і перспективи розвитку керівництва і лідерства в групах, колективах;

групові рішення, як метод вибору лінії поведінки і дій, прийнятих для більшості персоналу і які в перспективі можуть стати груповими нормами позитивної або негативної спрямованості;

групова психотерапія, як механізм зняття особистісної напруги за рахунок співпереживання, підтримки словом і ділом, особливо тих хто емоційно нестійкий або меланхолічно закритий в своїх переживаннях, хоча і ті й інші є цінними працівниками підприємства [2].

Список використаних джерел:

1. Гришина Н.В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе. – М., 2012. – 240 с.

2. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб.– К., 2010. – 104 с.

УДК 331.108

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент

Ю.В. Ігнатченко, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПП «БІЛОЦЕРКІВСЬКА АГРОПРОМИСЛОВА ГРУПА»

На даний момент проблеми психологічного мікроклімату в колективі є предметом пильної уваги фахівців з психології. Самопочуття людини взагалі, у тому числі й у процесі праці, багато в чому визначається її способом життя, ступенем добробуту, а також рівнем управління в організації. Справа в