

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

тому, що багато управлінських рішень, приймаються фактично без врахування психологічних особливостей людини. Адже основна мета управління – вплив на результати праці, формування задоволеності роботою у працівників, розкриття позитивних рис їх особистості [2].

Багато вчених займалося визначенням психологічного клімату в організації, більш широко розкривали дане поняття такі вчені як: Б.Д. Паригін, Е.С. Кузьмін, Б.Ф. Ломов, В.М., Р.Х. Шакуров, К.К. Платонова і В.Г. Казакова.

Провівши тестування та опитування на ПП «Білоцерківська агропромислова група», було встановлено, що психологічний клімат колективу здійснює суттєвий вплив на ефективність діяльності працівників. Адже, спільна діяльність людини зумовлює і спільність її психологічних характеристик. Сприятливий психологічний клімат сприяє формуванню почуття задоволеності членів колективу. Оскільки колективні зусилля призводять до більш якісного вирішення проблем і зростання погодженості у реалізації рішень, то створення сприятливого психологічного клімату стає нагальною потребою у ринкових умовах господарювання.

Психологічний клімат в даному підприємстві формується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності і життя людини[1].

Задоволеність персоналу взаємовідносинами у колективі є однією з найбільш суттєвих характеристик сприятливого психологічного клімату. Міжособистісні відносини у колективі формуються на основі співробітництва або конкуренції. Варто зауважити, що раніше найбільш поширеними тор індивідуальні систем стимулювання праці. Це, інколи, вносить елемент суперництва в роботу сторін, що призводить до погіршення взаємовідносин особистостей у колективі.

Для того, щоб був сформований сприятливий психологічний клімат у колективі, доцільно згрупувати основні чинники, які на нього впливають: імідж керівника, його стиль управління, манера поведінки, евристичне навчання, згуртованість

колективу, життєва перспектива кожного члена колективу; вирішення конфліктної ситуації. У загальних рисах можна сказати, що сприятливий психологічний клімат характеризується тим, що у взаємовідносинах працівників переважає почуття симпатії та відповідальності. Відповідно, при несприятливому психологічному кліматі виникають напружені відносини між членами колективу, конфліктні ситуації, зростання плинності кадрів, зниження мотивації до праці, зменшення її продуктивності.

Отже, досягнення оптимального психологічного клімату потребує зі сторони керівництва підприємства значних зусиль, а зі сторони персоналу – бажання його сформувати. Такий клімат забезпечує максимальну зацікавленість працівників у діяльності підприємства, яка є одним з основних факторів підвищення ефективності праці, і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи підприємства.

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.
3. Нарейко В. Так управляють персоналом в американських компаніях. // Офіс. – 2013. – №5. – с.28– 30.

УДК 331.109: 65.012.43

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
С.В. Кузьменко, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

КОНФЛІКТИ ЯК ОБ'ЄКТ КЕРІВНИЦТВА В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДСИСТЕМІ ПІДПРИЄМСТВА

Процес керівництва будь-якою організацією часто супроводжується конфліктами між окремими виконавцями та в колективах, а також стресами у працівників. Конфлікти, різні за значимістю та наслідками, супроводжують будь-яку трудову діяльність. Деякі з них розв'язуються миттєво, деякі стають