

результативності праці, мотивувати працівників до розвитку та підвищення рівня компетентностей.

Література

1. Галайда Т.О., Олешко К.В. Формування комплексної системи оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. № 1 (34). С. 61-68. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-11>

2. Цимбалюк С.О., Білик О.М. *Оцінювання персоналу : навчальний посібник*. Київ : КНЕУ, 2021. 311 с.

УДК 331.104

*А.І. Архіпова, студентка,
Т.О. Галайда, старший викладач
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДІВ ТА ПРИЙОМІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Кожне підприємство, перш за все, є соціальною системою, де відбувається активна взаємодія працівників та їх формальних і неформальних груп, тому соціальний елемент кадрового менеджменту є надважливим. Саме тому, сьогодні дедалі більша увага в системі HR приділяється психологічним методам.

Керівник повинен пам'ятати про важливість корегування своїх дій згідно з деякими психологічними поведінковими особливостями людини. Протилежні дії можуть призвести до виникнення й зростання у колективі психологічного дискомфорту, і, як наслідок, зниження продуктивності праці. Першочерговою метою має бути формування позитивного психологічного клімату і згуртованої команди [1].

Соціально-психологічний клімат за своєю суттю – це результат міжособистісної взаємодії, який проявляється у таких групових ефектах:

- рівень згуртованості – єдність дій членів трудового колективу за умови свободи вибору серед кількох варіантів;
- сумісність та взаємоприйняття – забезпечує комфорт та безконфліктність співпраці;
- ступінь ідентифікації – повне і свідоме прийняття індивідуумом цінностей і цілей колективу.

Позитивному психологічному клімату характерні наступні ознаки: високий рівень довіри між членами колективу; конструктивна, доброзичливо виражена, критика та її сприйняття; почуття приналежності до єдиного цілого; значний рівень взаємодопомоги; можливість вільного

вираження особистої думки; поінформованість кожного працівника щодо важливих аспектів їх спільного життя. Задля управління психологічним кліматом бажано вже на початковому етапі формування колективу враховувати психологічні особливості та сумісність кандидатів, допомагати створенню потрібних норм, цінностей, традицій і настроїв [2].

Згуртованість трудового колективу дозволяє продуктивно працювати над спільними проектами, генерувати і розробляти різноманітні ідеї тощо. Результати колективної роботи, зазвичай, перевершують сукупність індивідуальних досягнень. Рівень згуртованості формується під дією таких факторів: стиль керівництва, характеристики людини, частота взаємодії. Стати на заваді у цьому процесі може домінантність, конфліктність, невміння вести діалог та дискусію, нехтування ідеями інших, неприйняття альтернативних думок, байдужість, апатія [3].

Водночас, надмірно згуртовані трудові колективи теж не можна вважати виключно позитивним явищем – у них можуть виникати труднощі із адаптацією до змін, оскільки це руйнує звичну і злагоджену систему, а надто високий рівень комфорту здатен призвести до зниження ініціативності та втрати критичного мислення [4].

У системі підбору персоналу психологічний портрет кандидата містить низку основних особистісних властивостей: темперамент, характер, інтелектуальність, товариськість, самоконтроль, самооцінка тощо. Існує розмаїття тестів, за допомогою яких відбувається створення такого портрету, наприклад: тест IQ, тест спрямованості особистості, темпераменту, здатність до самоуправління, шкала готовності до змін, відповідальності, тести на увагу, психогіометричний тест, орієнтацій на карта, опитувальники професійних переваг та професійної готовності [5].

Отже, психологічний аспект в управлінні персоналом та формуванні трудових колективів є, беззаперечно, важливим. У сучасних HR-практиках існує значна кількість методів та психодіагностичних інструментів для відбору персоналу, застосування яких дозволяє отримувати підвищення результативності діяльності підприємства.

Література

1. Сазонова Т.О., Єріна В.В. Роль психологічних методів управління у формуванні ефективної діяльності підприємства. *Економічний форум*. 2020. №1. С. 103-109.

2. Андрейцева І.А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. Випуск. 14. 2019. С. 310-318. URL: <https://ef.kpnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/01/visnyk-14.pdf#page=310>

3. Гавриш О.А. *Технології управління персоналом.: монографія [О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко]*. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84838613.pdf>

4. Колот А. Козлов В., Мануйлов Г. Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу // *Матеріали V науково-практичної конференції*

26–27 листопада 2020 р. – Одеса : ВД «Гельветика», 2020. – С. 282-283. URL: http://www.skced.hneu.edu.ua/files/hneu-lystopad_-2020-pechat.pdf#page=282

5. Петренко А.В. Формування психологічного портрету особистості під час професійного добору кандидата. Міжнародний науковий журнал Науковий огляд. 2021. №3(75). С. 49-56. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/2269/2273#>

УДК 305:331.5

*О.М. Житник, студентка,
С.Б. Іваницька, к.е.н., доцент
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

ГЕНДЕРНЕ ПИТАННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

У наш час кожна держава націлена позиціонувати себе як високорозвинута, інноваційна й конкурентоздатна учасниця міжнародних економічних відносин. Вагоме значення у становленні країни займає ринок праці, як комплексна система взаємовідносин між працедавцями, найманими робітниками та урядом. Одним із гальмівних чинників розвитку сфери працевлаштування в Україні виступає явище гендерної нерівності. Про гостроту й необхідність вирішення даної проблеми свідчить й те, що забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток є п'ятою ціллю сталого розвитку до 2030 року, визнаною ООН [1].

Чинне українське законодавство чітко визначає, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у праці та одержанні винагороди за неї [2]. Щоправда, реальність показує нам дещо протилежний стан речей. Таким чином, жінки частіше зіштовхуються з проблемами у кар'єрному та професійному зростанні, а обсягу пропозицій робочих місць для жінок властивим є вужчий професійний спектр. До того ж жінка має вищу ймовірність втратити роботу, аніж чоловік [3].

Одним із головних і найяскравіших, на нашу думку, показників ринку праці, який досить ґрунтовно відображає наявність у даній сфері гендерної нерівності є, власне, рівень заробітної плати. Адже ставка заробітної плати це ціна товару «робоча сила» на ринку праці. Отже, на основі даних Держстату, нами була побудована показова гістограма середньомісячної заробітної плати штатних працівників за статтю та видами економічної діяльності за III квартал 2021 року (див. рисунок). Виходячи з отриманих даних розуміємо, що за умови рівного обсягу виконання робіт та обіймання однакових посад вищий рівень оплати праці мають здебільшого саме чоловіки. Зауважимо, що незначного скорочення гендерного розриву в заробітній платі свого часу було