

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

Акцентування уваги по обраній темі свідчить про велику кількість досліджень психологічних аспектів діяльності працівників. Наявні більше двох десятків визначень соціально-психологічної підсистеми, означають неоднозначність його тлумачення, і є доказом різноманітних поглядів.

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. Тому завдання статті полягає у вирішенні вагомих проблем, що виникають у соціально-психологічній підсистемі управління, та її вплив на всі складові системи управління ПАТ «Електромотор». У статті розглядаються особливості управління персоналом ПАТ «Електромотор» на основі використання соціально-психологічних методів управління та визначені заходи формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, як запоруки розвитку підприємства.

Таким чином, дослідження соціально-психологічної підсистеми управління в ПАТ «Електромотор», а саме, розгляд соціально-психологічної підсистеми, яка існує на підприємстві, є надзвичайно важливою для вирішення багатьох проблем та питань з приводу сучасного управління.

Вивченню даної проблеми присвячені роботи таких вітчизняних та зарубіжних авторів як: Б.М. Андрушків, О.М. Бородіна, В.Г. Галанець, В.М. Гриньова, Т.Г. Дудар, Й.С. Завадський, А.М. Колот, І.І. Кравчук, О.Л. Попова, П.Ф. Друкер, А. Маслоу та інші [4].

Ціль статті - вивчення проблем соціально-психологічної підсистеми діяльності управління ПАТ «Електромотор», з найскладнішою проблемою сучасного управління – людські відносини. Так як 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.

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

На перший план висуваються завдання активізації працівників шляхом діагностування та застосування заходів щодо поліпшення соціально-психологічного клімату підсистеми. 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, інформаційна, організаційна, виробничо-технологічна.

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.

Важливими чинниками підвищення ефективності управлінської діяльності на ПАТ «Електромотор», за умови їх умілого використання, є соціально-психологічні методи управління – способи і прийоми управлінських впливів, що базуються на використанні об'єктивних наукових положень соціального розвитку і психології. Під ними розуміють систему засобів і важелів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі, на підвищення ефективності діяльності ПАТ

«Електромотор» та її окремих працівників. Ці методи управління спрямовані на гармонізацію соціальних відносин у колективі шляхом задоволення соціальних потреб працівників – розвитку особистості, соціального захисту тощо. Тому менеджерам для найбільш результативного впливу на працівників слід не лише знати моральні й психологічні особливості окремих виконавців та соціально-психологічні характеристики окремих груп і колективів, але й здійснювати управлінський вплив за допомогою соціально-психологічних методів управління [3].

До соціально-психологічних методів управління персоналом ПАТ «Електромотор» слід віднести: вивчення, облік і розвиток суспільної думки персоналу в цілому; застосування соціально-психологічної діагностики при наборі, відборі і підготовці персоналу; формування внутрішнього середовища в колективах і структурних підрозділах; проведення інструктажів, індивідуальних і групових бесід, нарад і зборів; оцінка соціально-психологічної атмосфери та клімату на ПАТ «Електромотор»; вивчення групової динаміки в колективах підрозділів і соціальних групах; організація тестування та складання соціально-психологічного портрету кожного співробітника на підприємстві; оцінка, облік і розвиток потенційних можливостей персоналу та здібностей до творчості. Для цього доцільно застосовувати сукупність специфічних методів впливу на відносини й зв'язки, які виникають в трудових колективах, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються (рис. 1).



Рис. 1. Система соціально-психологічних методів управління ПАТ «Електромотор»

У трудовому колективі ПАТ «Електромотор» взаємодіють індивіди зі своїми особистісними якостями, інтересами, з різним статусом, що обумовлює їхню поведінку і вплив на інших осіб. Кожен з них намагається зайняти активну позицію, відстояти свої права, реалізувати можливості, утвердити амбіції. Ця складна мозаїка інтересів, прагнень, дій утворює соціально-психологічний клімат в колективі [2].

Під морально-психологічним кліматом трудового колективу ПАТ «Електромотор» слід розуміти систему соціально-психологічних стосунків, що відбивають суб'єктивну інтеграцію окремих працівників і соціальних груп для здійснення загальних виробничих цілей. Це внутрішній стан колективу, що сформувався як результат спільної діяльності його членів, їх міжособистісних взаємодій. Морально-психологічний клімат залежить від стилю діяльності колективу і відношення до нього членів колективу, особливостей сприйняття їх один одним (оцінок, думок, реагування на слова і вчинки), взаємних почуттів (симпатій, антипатій, співпереживання, співчуття), психологічної єдності(спільності потреб, інтересів, смаків, ціннісних орієнтацій, рівня конфліктності, характеру критики та самокритики).

Найважливішою проблемою у вивченні морально-психологічного клімату ПАТ «Електромотор» є виявлення чинників, які його формують. Для формування соціально-психологічного клімату групи мають значення не стільки індивідуальні властивості її членів, скільки ефект їх поєднання. Рівень психологічної сумісності членів групи є важливим чинником, що зумовлює чи формує психологічний клімат.

Основними факторами, які впливають на стан морально-психологічного клімату в колективі даного підприємства, є: зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення міжособистісними стосунками зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками [1].

Отже, злагоджена соціально-психологічна підсистема управління ПАТ «Електромотор» здатна забезпечити розвиток трудового колективу, формує для нього ефективний мотиваційний механізм морального і матеріального стимулювання, створює належні умови праці, забезпечує можливість кар'єрного росту працівника, власну організаційну культуру, сприятливий морально-психологічний клімат у колективі та підвищує імідж і конкурентоспроможність ПАТ «Електромотор» на вітчизняному ринку.

Головною метою соціально-психологічної підсистеми управління ПАТ «Електромотор» є сформування в колективі позитивного морально- 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.

Література

1. Отченаш К.Г. Деякі аспекти поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі / К.Г. Отченаш, Я.Ю. Сокольник, Є.А. Свірідова. Електронний ресурс. Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_3/Sokolvak_311.htm
2. Блейк К.Р. Наукові методи управління / К.Р. Блейк, Дж. Моутон. – К.: Наукова думка, 1990. - 248 с .
3. Дубовик С. Соціально-психологічна підсистема організації С. Дубовик, О. Щербак / Науковий клуб Sophus/ статті, секція 5. Електронний ресурс. Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2011_11_15_16_kampodilsk/section_5_2011_11_15_16
4. Кінаш Л.А. Розвиток соціально-психологічної підсистеми управління в організації / Л.А. Кінаш / Міжнародна інтернет-конференція. Формування та розвиток економіки в сучасних умовах господарювання / Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.viem.edu.ua/konf2/art.php?id=1006>