

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом являє собою багатогранну систему, яку можна досліджувати із різних сторін. Стратегічне управління людськими ресурсами – це поняття, що означає інтегрований підхід до розробки стратегій управління людськими ресурсами, які дають можливість організації досягти поставлених цілей. Стратегічне УЛР займається взаєминами між управлінням людськими ресурсами та стратегічним керівництвом організації.

Оскільки інтелектуальний капітал є основним джерелом конкурентної переваги і в кінцевому рахунку саме люди реалізують розроблений стратегічний план, вище керівництво, розробляючи стратегію, має брати до уваги такий важливий чинник як соціально-психологічний клімат [1, с.184 – 188.]

Науковими дослідженнями встановлено, що соціально-психологічний клімат значною мірою впливає на продуктивність та результативність праці колективу. Сприятливий психологічний клімат стимулює зростання продуктивності праці на 15%, а несприятливий – її спад на 30%. Емоційний настрій кожного працівника значною мірою відображається на його продуктивності і працездатності, тому саме соціально-психологічний клімат є визначальним фактором ефективного використання трудового потенціалу і функціонування організації загалом [2, с.82-88].

Соціально-психологічний клімат (СПК) – це не тільки проблема сьогоденних соціально-психологічних складнощів соціального і НТП, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконаліх, ніж раніше людських відношень і спільнот [3, с.106].

Соціально-психологічний клімат у колективі обумовлений дією

чотирьох груп факторів: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних, особистісних. Перші дві групи факторів носять об'єктивний характер, третя й четверта – суб'єктивний. Значно вагоміший вплив на соціально-психологічний клімат мають чинники мікросередовища, основними з яких є такі: особливості умов праці, стиль керівництва, рівень корпоративної культури, співвідношення формальної і неформальної структури колективу.

Конфлікт в управлінській діяльності є закономірним елементом комунікативного процесу вертикального або горизонтального характеру прояву. Динаміка впливу конфлікту і його деструктивна або конструктивна спрямованість у сфері управління опосередковується як зовнішніми чинниками впливу, так і індивідуально-психологічними особливостями його учасників, пов'язаними із системою оцінних відносин особистості й адекватністю її самооцінки.

У конфліктах, які виникають в організації, керівник може займати різні позиції: він може бути безпосереднім учасником конфлікту (однією із конфлікуючих сторін), може бути посередником у конфлікті, або може зайняти позицію невтручання у конфлікт. Кожна з цих позицій можуть бути ефективними залежно від причин витоків і рушійних сил конфлікту. Як показують результати нашого дослідження, ті показники, що відповідають за виникнення конфліктів в управлінському середовищі, мають зв'язки з особистісними якостями керівника.

Як бачимо, конфлікт – поняття багатостороннє. Його можна розглядати не тільки як негативне явище, але й з позитивного боку. Часом конфлікт на підприємстві допомагає визначити основні проблеми та недоліки організації, але звісно ж, часте його виникнення призводить до неполадок у роботі фірми. Безперечно, краще, коли конфлікти попереджаються, або вчасно вирішуються, та інколи вони є справжньою необхідністю для покращення успішності підприємства. Тож не варто боятися конфліктів [4]. Отже, виникнення конфліктних ситуацій безпосередньо залежить від уміння керівника

провести переговори і управляти персоналом.

Підсумовуючи вищесказане, ми бачимо, що важливу роль в управлінні персоналом відіграє поточний стан соціально-психологічного клімату у трудовому колективі організації. Саме він є основою для формування гармонійної атмосфери у колективі. Адже сприятливий соціально-психологічний клімат забезпечує налагодженість роботи співробітників організації, за рахунок чого в подальшому можна досягти високих результатів у сфері професійної діяльності.

#### **Використані джерела**

1. Лозинський І.Є., Єлісеєва Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. *Економіка і регіон*. 2012. № 3 (34). С. 184 – 188.
2. Пузирьов О.В. Теоретичні основи управління персоналом підприємства: функції, принципи, технології. *Економіка і управління*. 2015. № 1. С. 82-88.
3. Пушкар З.М., Войтович Г. Соціально-психологічний клімат в колективі *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: Щорічник*. Випуск 18/ За заг. ред. М.В.Лазаровича. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2013. С. 106 – 112.
4. Пушкар З.М., Кучеренко Н. Конфлікти в організації – це більше не проблема. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Міжрегіональне співробітництво в національному та міжнародному вимірах». (25-26 жовтня, 2017). Тернопіль-Збараж.

#### **Григорків Вікторія, Поліщук Діана**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Островецьких В. М.)

#### **КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТ ЯК ЗАСІБ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ**

Згідно українського законодавства, заробітна плата – це винагорода в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [2].

Звичайно, що розмір винагороди залежить від умов, складності робіт, особистих та професійних якостей працівників, практичних навичок та інше.