

підприємства до умов ринку. К.: Наукова думка, 1994. – 283 с.

4. Ячменьова В.М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність» [Електронний ресурс] / В.М. Ячменьова, З.О. Османова // Вісник Національного університету «Львівська Політехніка». – 2010. – № 684. – С. 346-353.

ЛЕМШЕВА Олена

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Круп'як Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СЕРЕДНЬОМУ СПЕЦІАЛІЗОВАНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ЯК УМОВА ЗАПОБІГАННЯ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИМ КОНФЛІКТАМ

Сучасний стан економіки України характеризується політичною та соціальною нестабільністю, яка породжує конфліктні ситуації на всіх рівнях соціальної структури. Своєчасне розуміння виникнення конфлікту та передбачення його поширення ще не дає можливості вмілого розв'язання проблеми. Для цього необхідно знати які типи конфліктів можуть виникати в системі управління персоналом організації та методи ефективного управління ними. Водночас, продуктом всієї системи соціальних відносин у суспільстві, тенденцій сучасного науково-технічного прогресу і специфічного мікросередовища того чи іншого колективу є соціально-психологічний клімат колективу. Глибокі соціальні і соціально-психологічні корені психологічного клімату будь-якого колективу приховані в багатогранній життєдіяльності суспільства - це істотна передумова розвитку духовної атмосфери.

Дослідження впливу соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку керівників та персоналу в середньому спеціалізованому навчальному закладі, засвідчує те, що соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної діяльності організації, в процесі управління нею, а також в

життєдіяльності кожної особистості.

Соціально-психологічний клімат можна визначити як домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкого психічного настрою, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи).

Отже, соціально-психологічний клімат – це частина соціально-психологічного простору організації, психологічне поле, на якому розгортається діяльність кожного учасника процесу праці, «плацдарм життєдіяльності особистості» [1, с. 144]. Необхідно зазначити, що соціально-психологічний клімат впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, але й на психологічне здоров'я особистості. Соціально-психологічний клімат також є важливим фактором, який впливає на всі складові управлінської діяльності: вироблення і прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання, облік і контроль, а також є суттєвим фактором контролюючої та порівняльно-оцінювальної діяльності керівника, де виступає як джерело соціального контролю, соціальних санкцій, відображення громадської думки колективу тощо.

В середньому спеціалізованому навчальному закладі основними компонентами соціально-психологічного клімату є такі складові, які відображають рівень задоволеності працівників: змістом праці; умовами праці і побуту; міжособистісною взаємодією всередині колективу; міжособистісною взаємодією поза колективом; стилем керівництва особистістю керівника, стосунками керівника і підлеглими.

До основних чинників, які можуть впливати на становлення кожного зі складових компонентів клімату, можна віднести такі: зміст і психологічні особливості праці; та матеріальної бази; особистий склад колективу, міжособистісні стосунки; соціально-психологічні особливості людей, груп; особистість керівника, стиль керівництва, його взаємини з підлеглими.

Психологічний клімат, який спостерігається у різних колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямованістю. Тому рекомендуємо виокремлювати три основних види психологічного клімату: з позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Клімат з позитивною спрямованістю називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативною спрямованістю має назву несприятливого, або нездорового.

Клімат, спрямованість якого чітко не визначена, є нейтральним [2, с. 203].

Зміст та особливості соціально-психологічного клімату можна діагностувати за допомогою спеціальних діагностичних методів та методик.

Основні методи, які доцільно використати для діагностики певних показників соціально-психологічного клімату в середньому спеціалізованому навчальному закладі можна поділити на три групи:

1. Методи, спрямовані на отримання інформації про «зовнішні» показники соціально-психологічного клімату (спостереження, спрямоване на з'ясування особливостей спілкування, експеримент).

2. Методи, які забезпечують отримання інформації про «внутрішні» показники клімату (інтерв'ю, анкетування, соціометрію, референтометрію; методики, спрямовані на виявлення ступеня конфліктності в колективі; методики, спрямовані на визначення рівня ситуативної й особистісної тривожності та ін.).

3. Методи, які опосередковано, через кількісні (статистичні) показники, подають інформацію про соціально-психологічний клімат (аналіз документів, аналіз продуктів діяльності, експертна оцінка клімату з боку керівних кадрів організації).

З метою підготовки керівників та персоналу в середніх спеціалізованих навчальних закладах до участі у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату доцільно розробити спеціальну тренінгову програму «Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в середньому спеціалізованому навчальному закладі»

Таким чином, основними напрямками формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі середнього спеціалізованого навчального закладу є: діагностика соціально-психологічного клімату в колективі; удосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей; удосконалення організації праці на основі принципів наукової організації праці; постановка перед колективом цікавої, корисної для суспільства та членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої

праці; гнучке регулювання взаємин у колективі, усунення суперечностей між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин; удосконалення матеріальної бази установи та умов праці і життя членів колективу; удосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей колективу та вимог суспільства до установ освіти; удосконалення організаційних форм управління.

Отже, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в середньому спеціалізованому навчальному закладі є одним із головних завдань освітньої установи та умовою запобігання колективно-трудовам конфліктам. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність працівників, так і ефективність праці в цілому.

Література:

1. Ходаківський Є. І. Психологія управління: навчальний посібник [2-е вид.] / Є. І. Ходаківський / – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 688 с.
2. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ Г. В. Ложкін, Н. І. Пкель / МОН України. – К. : Професіонал, 2007. – 416с.

ЛЕНЬ Надія

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Богач Ю. А.)

ПРОЕКТУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Загострення конкуренції на ринку та загальне погіршення економічної ситуації – ускладнюють умови, в яких доводиться працювати сучасним українським підприємствам. Це призводить до підвищення вимог щодо побудови і організації роботи системи управління підприємства в цілому.

Адміністративна система управління є однією з основних підсистем управління підприємством, яка відповідає за реалізацію поставлених цілей, задач, ухвалених управлінських рішень. В контексті виконання своєї місії та завдань діяльності, практично всі підприємства в тій чи