

## Секція 2. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ДІЛОВИХ ВІДНОСИН В КОЛЕКТИВІ

*Звичайний М.С., студент*

*Науковий керівник: Прокопенко Н.П., викладач*

*Автотранспортний коледж державного вищого навчального закладу*

*Криворізький національний університет*

Актуальність статті обумовлена новими суспільно-економічними відносинами, що склалися у всіх сферах життєдіяльності, у т.ч. і економічній, виниклої у зв'язку з новими економічними відносинами потребою в підвищенні продуктивності діяльності працівників шляхом використання сучасних методів психології; необхідністю вдосконалювання системи взаємин у трудових колективах підприємств зі складною організаційною структурою, що сприяє створенню позитивного психологічного клімату – умови підвищення продуктивності діяльності робітників.

Колектив — вищий рівень розвитку спільності, стосунки в якій опосередковуються особисто значущим і суспільно цінним змістом спільної діяльності. Психологія колективу стала предметом теорії діяльнісного опосередковування міжособистісних стосунків.

Згідно з теорією, міжособистісні стосунки в колективі, на відміну від груп нижчого рівня розвитку, переломлюються через ставлення індивідів до змісту спільної діяльності, причому останній несе в собі цінності, вироблені суспільством. Отже, з переходом на вищий рівень розвитку групи, безпосередні міжособистісні стосунки дедалі більше поступаються опосередкованим. Освоюючись в межах групи, такі цінності сприяють об'єднанню спільних зусиль — досягненню заданих суспільством цілей. У свою чергу, це змінює характер стосунків, породжує психологію колективу. Колектив — ідеальна з погляду суспільства спільність, формування якої всіляко заохочується. Будь-яке суспільство прагне відтворити себе в групі, яка боролася б за втілення його цінностей.

З позицій теорії діяльнісного опосередковування міжособистісних стосунків, ідеалами є такі соціально-психологічні явища: згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність, колективістське самовизначення, колективістська ідентифікація,

соціально цінний характер мотивації міжособистісних виборів, висока референтність колективу для його членів, об'єктивність у покладанні і прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. В своїй сукупності вони становлять психологію колективу.

Отже, виникає необхідність всебічного вивчення такого феномена, як становлення ділових взаємовідносин у колективі.

Мета дослідження полягає у вивченні соціально-психологічних особливостей становлення ділових взаємовідносин в колективі.

Завдання дослідження обумовлені його метою: вивчити основні складові ділових взаємовідносин; охарактеризувати соціально-психологічні аспекти ділового спілкування; розкрити особливості конфлікту як одного з головних чинників розладу діяльності взаємовідносин у колективі; визначити особливості впливу індивідуальних особливостей людини на взаємовідносини у колективі; провести експериментальне дослідження міжособистісних стосунків в колективі.

Об'єктом дослідження виступають міжособистісні стосунки в колективі. Предметом є соціально-психологічні особливості становлення ділових взаємовідносин в колективі. При проведенні дослідження застосовувалися теоретичні й експериментальні методи психології: теоретичний аналіз, анкетування, тестування, методи статистичного аналізу.

Базовим для експериментального дослідження було вибрано колектив Товариства з обмеженою відповідальністю "МіК", яке знаходиться по вул. Миколи Зінчевського 18, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50029, Україна

В умовах розбудови України, дедалі більшого значення набуває необхідність дотримання теоретичних засад ділових взаємовідносин.

Важливим у колективі є спілкування на рівноправних, партнерських засадах. В протилежному випадку конфлікти призводять до виникнення психологічного бар'єру, провокують внутрішній неспокій людини. У такій ситуації налагодженню сприятливих ділових зв'язків допоможе вивчення засад соціально-психологічних аспектів ділового спілкування.

Для профілактики виникнення конфлікту важливо налагодження та підтримання здорового психологічного клімату у колективі. Ділові взаємовідносини у такому разі складаються на основі справедливості, довіри, об'єктивності. Потрібно старатися не припускати виникнення антипатії, неприязні у колективі.

На взаємовідносини у колективі має місце вплив індивідуальних особливостей людини. Згідно цьому, при створенні колективу потрібно зважати на психологічну сумісність людей, тобто намагатися не поєднувати в одному колективі суто протилежні особистості: людей чистих, чуйних, чутливих, з бажанням виявити допомогу, з черствими, похмурими особистостями, що страждають підозрілістю, недоброзичливістю, та поводять себе різко, розв'язно. При недотриманні такої пропозиції, протиріччя та конфлікти, що виникають між такими протилежними людьми, можуть перерости з особистої до ділової сфери. Це дуже негативно позначається на ділових взаємовідносинах.

Налагодженні ділові взаємовідносини мають суттєвий вплив на настрій людини взагалі. Це неминуче позначається на її взаємовідносинах з оточенням. Така людина почуває себе щасливою та задоволеною в усьому. Навіть тимчасові труднощі, вона легше переносить, бо чітко визначає їх тимчасовість завдяки отриманим знанням.

Сфера міжособистісних відносин охоплює практично весь діапазон існування людини. Можна стверджувати, що людина, навіть будучи в повній самоті, продовжує спиратися в своїх діях і думках на свої уявлення про оцінки, значущі для інших. Не випадково були створені і до цих пір показують свою теоретичну і практичну цінність такі психологічні теорії, в яких найважливіше значення для всіх особистісних складових приписується міжособистісним відносинам.

У конкретно-психологічному плані міжособистісні стосунки - це сукупність об'єктивних зв'язків і взаємодій між особами, які належать до певної групи. Вони завжди мають емоційне забарвлення. Їх сталість і неповторність забезпечує особиста привабливість людей, що ґрунтується на почутті симпатії. Міжособистісна привабливість чи непривабливість може набувати сталого характеру і переходити у взаємну прихильність чи неприхильність.

Провівши методики "Соціометрія", "Спрямованість особистості Б. Басса", "Діагностика міжособистісних відносин Т. Лірі", отримали дані, завдяки можна зробити висновок, що у колективі більш за все люди з переважним соціальним статусом, респонденти, які займають високий соціометричний статус бачать у співрозмовника особистість, довіряють та поважають думку співрозмовника, спілкування засноване на рівноправних стосунках та взаємопорозумінні. Члени колективу, які мають ізольований соціальний статус, не рахуються з

точкою зору інших, прагнуть “придушити” особистість співрозмовника. Не бажаючи зрозуміти співрозмовника, але вимагають, щоб з їх позицією погоджувались і розуміли. Саме це й є причиною того, що дітей відносять до групи ізольованих і відвернених.

Розподіл значень згідно методики діагностики спрямованості особистості Б. Басса показав, що більшість людей є спрямованими на спілкування, прагнуть за будь-яких умов підтримувати відносини з іншими членами колективу.

### **Література.**

1. Батаршев А.В. Психология личности и общения / А.В. Батаршев. – М. : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2004. – 248 с.
2. Джонсон Д.В. Удосконалення вміння спілкуватись / Д.В. Джонсон // *Практ. психологія та соц. робота.* – 2004. – № 9. – С. 18-35.
3. Дьяконов Г. Спілкування і взаємодія: діалогічний підхід / Г. Дьяконов // *Соц. психологія.* – 2004. – № 3. – С. 82-96.
4. Коржинська С. Декілька порад щодо ділового спілкування / С. Коржинська // *PR-менеджер.* – 2005. – № 9. – С. 39-42.
5. Москаленко В.В. Комунікативна сторона спілкування / В.В. Москаленко. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – С. 401-437.
6. Москаленко В.В. Соціальна психологія : Підручник / В.В. Москаленко. – К. : Знання, 2005. – С. 87.
7. Чмут Т. Етика ділового спілкування : курс лекцій / Т. Чмут. – К. : МАУП, 2003. – 208 с.

## **ОЦІНЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

*Павленко С.С., студент*

*Науковий керівник: Бочарова Н.А., к.е.н., доцент*

*Водолажський А.Ю., студент*

*Науковий керівник: Шинкаренко В.Г., д.е.н., професор*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Оцінювання компетенцій керівників доцільно здійснювати на основі методу «Assessment center», що полягає у багатоаспектній оцінці персоналу, заснованій на моделюванні ключових моментів