

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВІДНОСИН В КОЛЕКТИВІ, ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ

*Прокопенко О.С., здобувач профільної середньої освіти
за освітньо-професійною програмою
підготовки фахового молодшого бакалавра,
super_nataly_krrog@ukr.net*

*Науковий керівник: Прокопенко Н.П., викладач економічних дисциплін
ВСП «Автотранспортний фаховий коледж КНУ»*

Актуальність даної статті визначається новими суспільно-економічними відносинами, що виникли у всіх сферах життєдіяльності, включаючи економіку. Ця необхідність виникла з-за нових економічних реалій та потреби підвищити продуктивність працівників шляхом використання сучасних психологічних методів. Також, важливим стало удосконалення системи взаємин в трудових колективах підприємств зі складною організаційною структурою, що сприяє створенню позитивного психологічного клімату, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності працівників.

Колектив представляє собою вищий рівень розвитку спільності, де стосунки між людьми опосередковуються значущими і суспільно цінними аспектами спільної діяльності. Психологія колективу стає об'єктом теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків.

Згідно з цією теорією, міжособистісні взаємодії в колективі відрізняються від стосунків в менш розвинених групах тим, що вони визначаються ставленням індивідів до мети та суті спільної діяльності, які включають в себе цінності, сформовані суспільством. Таким чином, на більш високому рівні розвитку групи, безпосередні взаємодії між людьми все більше заміщуються опосередкованими. Ці цінності, які формуються в контексті групи, сприяють об'єднанню зусиль для досягнення спільних цілей, визначених суспільством, і це призводить до зміни характеру стосунків, що в свою чергу породжує психологію колективу.

Колектив є ідеалом для суспільства, оскільки він є спільністю, яка сприяє втіленню цінностей суспільства. Кожне суспільство прагне відтворити себе в групі, яка діє на його користь.

З позицій теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків, ідеалами є такі соціально-психологічні

феномени: єдність цінностей, колективістське самовизначення, ідентифікація з колективом, соціально орієнтована мотивація міжособистісних виборів, велика роль колективу для його членів та об'єктивність в покладанні та прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. Усі ці аспекти разом утворюють психологію колективу.

Отже, необхідно глибше вивчити такий явище, як формування ділових взаємовідносин у колективі. Мета нашого дослідження полягає в аналізі соціально-психологічних аспектів становлення ділових відносин в колективі.

Завдання дослідження випливають із цієї мети: розглянути ключові аспекти ділових відносин, описати соціально-психологічні складові ділового спілкування, розкрити особливості конфліктів, як одного з основних факторів розладу взаємовідносин у колективі, визначити вплив індивідуальних характеристик на взаємодію в колективі та провести експериментальне дослідження міжособистісних відносин у колективі.

Об'єктом нашого дослідження є міжособистісні взаємодії в колективі, а предметом є соціально-психологічні особливості формування ділових відносин в колективі. Для проведення дослідження використовувалися теоретичні та експериментальні методи психології, включаючи теоретичний аналіз, опитування, тестування та методи статистичного аналізу.

У рамках експерименту ми обрали колектив Товариства з обмеженою відповідальністю "МіК", яке розташоване за адресою вул. Миколи Зінчевського 18, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, 50029, Україна.

У контексті економічного розвитку України надзвичайно важливим є дотримання теоретичних основ ділових взаємовідносин. Важливо підтримувати в колективі взаємовідносини на рівноправних і партнерських засадах, оскільки в іншому випадку конфлікти можуть призвести до психологічних бар'єрів та внутрішньої напруги. Вивчення соціально-психологічних аспектів ділового спілкування може сприяти побудові сприятливого ділового спілкування.

Для профілактики конфліктів важливо створити та підтримувати здоровий психологічний клімат в колективі. Ділові взаємовідносини, засновані на принципах справедливості, довіри та об'єктивності, сприяють вирішенню суперечок та сприяють позитивним відносинам в колективі. Дбайте про те, щоб уникнути антипатій та конфліктів в

колективі.

Індивідуальні особливості людей мають великий вплив на взаємовідносини в колективі. При формуванні колективу важливо враховувати психологічну сумісність між людьми, уникаючи об'єднання осіб із суттєво протилежними характерами, що можуть спричинити конфлікти та негативно вплинути на ділові відносини.

Успішні ділові взаємовідносини мають значущий вплив на загальний настрій людини. Це відображається на її відносинах з оточенням і допомагає переживати тимчасові труднощі з розумінням їх тимчасовості завдяки набутих знань. Сфера міжособистісних відносин насичує практично всі аспекти життя людини і відіграє велику роль у її психологічному стані.

Після проведення дослідження за допомогою методик "Соціометрія", "Спрямованість особистості Б. Басса" і "Діагностика міжособистісних відносин Т. Лірі", ми отримали дані, які дозволяють зробити такий висновок: у колективі основними членами, які мають вищий соціальний статус, респонденти, які мають високий соціометричний статус, виявляють в особі співрозмовника індивіда, якому вони довіряють і поважають його думку. У їхніх взаємодіях панує атмосфера рівноправності та взаєморозуміння.

У той час як члени колективу, які мають ізольований соціальний статус, проявляють відсутність поваги до співрозмовника, намагаються придушити його особистість. Вони не проявляють бажання розуміти погляди і думки інших, але вимагають підтримувати їхню власну точку зору. Це призводить до їх класифікації як членів групи "ізольованих і відвернених".

Аналіз методики діагностики спрямованості особистості Б. Басса показав, що більшість людей в колективі мають спрямованість на спілкування і прагнуть підтримувати відносини з іншими членами колективу незалежно від обставин.

Література.

1. Ануфрієва Н.М., Зелінська Т.М., Єрмакова Н.О. Соціальна психологія: [навч.-метод. посібник]. К. : Каравела, 2009. 216 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія менеджменту: [навч. посібник]. К.: Либідь, 2004. 424 с.
3. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура : [навчальний посібник]. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.