

РОЛЬ МЕНЕЖЕРА У СТВОРЕННІ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА У КОЛЕКТИВІ

Тетяна Яворська

студентка IV курсу,

Науковий керівник: **Вікторія Гуцуляк**

канд. екон. наук, доцент

кафедри економіки та менеджменту

Львівський державний університет

фізичної культури імені Івана Боберського

Центральною фігурою в системі менеджменту будь-якої організації є менеджер, який управляє організацією, компанією чи підприємством та його функцією, підрозділом, службою чи групою людей.

Безпосередній обов'язок менеджера – оптимальна організація роботи персоналу. Він створює сприятливі умови для плідної співпраці, забезпечує ефективну взаємодію всіх членів команди, залучає персонал до активних дій у всіх процесах, забезпечує синхронізацію роботи та регулярний ритм обміну інформацією.

Старі методи жорсткого адміністрування і контролю залишаються в минулому. Нові підходи до організації людської діяльності ґрунтуються на творчій роботі для втілення нових ідей. Використовують гнучку методологію, що передбачає можливість змін. Широко застосовують автономну працю, яка є прикладом більш ефективної системи самоуправління та самоорганізації. Важливо надати кожному свободу вирішувати самостійно, обирати завдання, встановлювати пріоритети та діяти на власний розсуд. Кожному надають право працювати не за стандартними схемами, невтомно експериментувати, встановлювати власний робочий ритм.

Одним із головних завдань менеджера є створення позитивного соціально-психологічного середовища у колективі. Зазначимо, що у працях науковців синонімічно використано терміни «соціально-психологічний клімат»,

«соціально-психологічна атмосфера», «соціально-психологічне середовище» [2,3].

Професор Н. Жигайло визначає соціально-психологічний клімат як якісну сторону міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній сумісній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі. Це переважальна у групі або колективі стійка психологічна налаштованість його членів, що виявляється в усіх різноманітних формах їхньої діяльності [1].

Соціально-психологічним середовищем найчастіше вважають досить стійке відношення до чинника часу для психологічного налаштування співробітників, яке безпосередньо впливає на їхню діяльність. Це норми взаємодії колег, те, як члени колективу ставляться до своєї праці, як спілкуються одне з одним, звертаються одне до одного, як реагують на ті події, що відбуваються в малій групі і поза нею, в організації і навіть ширше – у світі. Воно визначається ціннісними орієнтирами кожного члена окремо і групи загалом. Якщо в колективі загальнокомандні цінності стоять вище особистих прагнень і амбіцій, то можна говорити про сприятливий морально-психологічний клімат цієї групи людей.

Соціально-психологічна атмосфера – це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії, стан групового настрою та якісна сторона міжособистісних відносин у групі, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в організації [1].

Наявні певні формальні ознаки, за якими, хоч і дещо умовно, але можна дізнатися про атмосферу, що панує в колективі. До них найчастіше належать: рівень плинності кадрів, продуктивність праці, кількість прогулів і запізнень (чи дотримання певної трудової дисципліни), кількість претензій, скарг, що надходять від колег різних рівнів та відвідувачів установи, виконання роботи вчасно або із запізненням, частота та тривалість перерв у роботі, рівень конфліктності (ліпше спостерігати його в динаміці за декілька періодів та

порівнявши відповідні результати), рівень дотримання етичних стандартів та вимог до державних службовців [3].

Хоча поліпшення психологічного мікроклімату в колективі – процес системний, планомірний, довгостроковий і доволі важкий, є кілька простих і, на перший погляд, навіть очевидних методів, що дають змогу швидко змінити атмосферу в ліпший бік.

Важливим для менеджера є налагодження процесу комунікації з працівниками, створення сприятливих умов для плідної співпраці, уміння розкривати творчий потенціал кожної людини, забезпечувати стабільність компанії, вибрати мотивацію відповідно до індивідуальних потреб.

Отже, позитивне соціально-психологічне середовище впливає на життя та діяльність колективу, підвищує продуктивність та результативність праці, а менеджер відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності цього процесу.

Список використаних джерел

1. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі / Н. І. Жигайло // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374-383.

2. Павленчик Н. Ф. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом / Павленчик Н. Ф. // Сучасні тенденції розвитку індустрії гостинності : зб. наук. пр. – Львів. 2020. – 348 с.

3. Падафет Ю. Формування соціально-психологічного клімату в колективі [Електронний ресурс] / Ю. Падафет // Держслужбовець. – 2016. – № 5. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/may/issue-5/article-17745.html>