

*Гура Світлана Олександрівна,*

*к.пед.н., викладач кафедри психології діяльності в особливих умовах*

*Національного університету цивільного захисту України*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Постановка проблеми.** Одним з неодмінних умов стабільного функціонування систем різної природи та рівня складності, будь то держава в цілому або тільки сфера економіки, конкретна організація, трудовий колектив або окремо взята людина, є ефективність властивих їм процесів формування та становлення колективу.

Керівники трудового колективу на підприємстві часто не враховують у своїй діяльності психологічні та соціально-психологічні фактори, що впливають на ефективність попередження конфліктів [2]:

1. на вмотивованість сторін зазначено в 67% анкетах;
2. неадекватний можливостям працівника рівень домагань і завищені особистісні очікування – 42%;
3. недостатня професійна підготовленість – 54%;
4. специфічний зв'язок між деякими професійно значущими якостями особистості працівника (так, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем дає вірогідність розвитку в надмірну самовпевненість і т. п.) – 31%;
5. професійний досвід – 62%;
6. професійні установки – 32%;
7. особливості соціально-психологічної дезадаптації особистості, що призводять до прояву агресивності, схильності до насильства, жорстокості у поводженні з колегами і т. п., – 24%;
8. зміна мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії і т. п.) – 76%;
9. неадекватний і грубий стиль керівництва підлеглими, міжособистісні відносини – 65%.

Серед чинників соціально-психологічного характеру виділені:

а) несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза роботою (наприклад, сім'ї, друзів і т. д.) – 43%;

б) низька громадська оцінка діяльності, що часом веде до тупику в діяльності, виникненню професійного безсилля та невпевненості в необхідності своєї професії, – 84%;

в) байдужість, низька культура співробітників, відсутність професіоналізму, некомпетентність, використання службового становища в особистих потребах – 32%.

Значний внесок у розробку психолого-педагогічних аспектів функціонування трудових колективів, управлінської діяльності, професійної підготовки до неї, вносять дослідження Г.М. Андреевої, А.А. Бодалева, Н.В. Бордовскої, І.П. Волкова, В.І. Гінецінського, А.А. Деркача, А.І. Донцова, А.А. Ершова, О.Ю. Ефремова, А.Л. Журавлева, В.Я. Кікотя, А.Г. Ковалева, Р.Л. Немова, А.А. Реана, А.Л. Свенціцького, І.А. Скопилатова, В.Е. Семенова, Л.И. Уманського, Н.Ю. Хусаїнової, Е.В. Шорохової, В.А. Якуніна.

**Виклад основного матеріалу.** «Образ психології в нашому суспільстві, – говорять С. Московиси та Ж. Ліплю, яким належать серйозні праці з прикладної психології, – довгий час був неповним та спотвореним, та й по теперішній час мало що змінилося у кращій бік». Тому подальший матеріал має стислий та інформативний вид за змістом та формою.

Управління – усвідомлений цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих особистостей або членів групи, колективу, організації для підвищення організованості та ефективності їх спільної праці.

Керівник – особистість, на яку офіційно накладені функції управління колективом і організації його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування колективу перед вищою інстанцією і має певні можливості санкціонування – покарань-заохочень підлеглих з метою впливу на їх виробничу активність. Керівник наділений формально регламентованими правами та обов'язками, а також представляє колектив в

інших організаціях. Існують психологічні, соціальні та соціально-психологічні вимоги як до керівника, та також до членів трудового колективу.

В даний час існує декілька моделей розвитку колективу, кожна з яких фіксує особливі стадії в цьому русі. Розглянемо одну з моделей. У першому шарі реалізуються, насамперед, безпосередні контакти між людьми, засновані на емоційній прийнятності або неприйнятності. У другому шарі ці відносини опосередковуються характером спільної діяльності. У третьому шарі, названому ядром групи, розвиваються відносини, засновані на прийнятті всіма членами групи єдиних цілей групової діяльності. Цей прошарок відповідає вищому рівню розвитку групи й, отже, його наявність дозволяє констатувати, що перед нами – колектив.

Центральну ланку групової структури утворює сама предметна діяльність групи, причому це обов'язково соціально-позитивна діяльність. Другий шар групової структури є фіксацію відносини кожного члена групи до групової діяльності, її цілям і задачам. Цей прошарок описується як збіг цінностей, що стосуються спільної діяльності та розвиток певної мотивації членів групи, емоційній ідентифікації з групою. Третій шар фіксує власне міжособистісні відносини опосередковані діяльністю. Четвертий шар групової структури фіксує поверхневі зв'язки між членами групи, це та частина міжособистісних відносин, яка побудована на безпосередніх емоційних контактах.

Силу всякого колективу становить його згуртованість. Згуртованість може бути дуже високою, коли люди тісно пов'язані один з одним і спільно відповідають за досягнення цілей, що стоять перед ними і перед колективом в цілому, а тому роблять все для їх успішного досягнення.

Для високорозвиненої згуртованого колективу характерна наявність позитивного психологічного клімату, доброзичливого фону взаємин, емоційного співпереживання, співчуття один до одного. Крім поняття лідерства в психології використовується інше уточнююче уявлення про нього, зокрема поняття стилю лідерства.

Стиль лідерства – це сукупність засобів психологічного впливу, якими користується лідер для здійснення впливу на інших членів групи, серед яких він має високий статус. Традиційно прийнято розрізняти три основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний та ліберальний. Вибір стилів лідерства може бути ситуативним. Володіння стилями передбачає успішне управління колективом.

Протягом багатьох років дослідження лідерства перед психологами неодноразово виникало питання, який із розглянутих стилів лідерства найбільш доцільний? Спочатку, коли тільки ще зароджувалися відповідні дослідження, вважалося, що демократичний стиль лідерства є найкращим. Дійсно, в ньому більше привабливих рис, ніж в інших.

При цьому стилі лідерства в групі створюється сама сприятлива атмосфера для творчої роботи і для задоволення інших важливих соціальних потреб людей. Цей стиль лідерства сприяє постановці та вирішенню групою найбільш складних завдань. Він й людьми психологічно сприймається як найбільш сприятливий.

І, тим не менш, сказати, що даний стиль лідерства є найкращим і до нього треба прагнути у всіх без винятку випадках життя, не можна. Нерідко переважніше виявляється авторитарний і навіть ліберальний стиль лідерства, наприклад, коли в умовах дефіциту часу необхідно домогтися високої організованості, дисципліни, узгодженості дій або коли необхідно приймати рішення, яке зачіпає інтереси всіх членів групи. Тому на практиці найвдалішим є не який-небудь один з трьох перерахованих стилів лідерства, а гнучкий, або комбінований, стиль лідерства, при якому лідер, уміючи поводитися по-різному, гнучко змінює стиль своєї поведінки в залежності від ситуації, що в групі обстановки.

**Висновки** Залежність успіху групи від стилю лідерства також знаходиться в безпосередньому зв'язку з рівнем соціально-психологічного розвитку групи. Для групи, яка наближається до рівня розвитку колективу, що має органи самоврядування, здатної до самоорганізації діяльності,

ефективніше будуть колегіальні форми керівництва, які передбачають демократичний, а в деяких ситуаціях – навіть ліберальний стиль лідерства.

У групах, які перебувають на середньому рівні розвитку, кращі результати дає гнучкий стиль лідерства, в якому поєднуються елементи авторитарності, демократичності та ліберальності.

Щодо слаборозвинених груп, не готових до самостійної роботи, не здатних до самоорганізації діяльності і мають складні, конфліктні відносини, краще авторитарний стиль керівництва з елементами демократичності. Авторитарний стиль як тимчасовий захід може виявитися корисним й в середньорозвинених групах при їх роботі в складних ситуаціях на виробництві: нове завдання, дефіцит часу, несподівані та значні зміни складу, що вимагають непростого та термінового перерозподілу обов'язків, й т.п. Слід, однак, пам'ятати, що занадто часте, психологічно не обґрунтоване застосування авторитарного стилю лідерства в середньорозвинених групах негативно позначається на настрої людей, знижує ефективність групової роботи. Такий стиль обмежує самостійність й особливо погано позначається на вирішенні творчих завдань, що вимагають глибокого мислення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Анцупов А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / Под ред. А. Я. Анцупова, А. И. Шипилова - М.: ЮНИТИ. – 2009. – 201с.
2. Туник Е. Е. Определение административного стиля управления [электронный ресурс]: Туник Е. Е. Режим доступа // <http://vsetesti.ru/154>, 2007.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : посібник /Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
4. Хажински А. Гуру менеджмента. Дорога к успеху / Хажински А. – СПб. : Питер, 2001. – 460 с.
5. Хейз Ники. Успех – один на всех : основне аспекты эффективного руководства командой / Хейз Ники ; пер. с англ. – Днепропетровск : БаменсБизнес Букс, 2005. – 240 с.
6. Ходаківський Є. І. Психологія управління : навчальний посібник / Ходаківський Є. І, Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 608 с.