



# УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОБОЧОЇ ГРУПИ

# ТРУДОВИЙ КОЛЕКТИВ -

це спеціально організоване об'єднання людей, спрямоване на досягнення виробничих цілей і завдань.

- **Колектив** - це соціальна група, спільність людей, об'єднаних спільною діяльністю, єдністю цілей і інтересів, взаємною відповідальністю, відносинами взаємозамінності і взаємодопомоги. Для колективу характерно постійне спілкування і взаємодія співробітників, почуття приналежності до спільної справи, а також наявність органів управління та керівництва.

# КЛАСИФІКАЦІЯ РОБОЧИХ ГРУП ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ НА ТАКИХ ПІДСТАВАХ:

- за формами власності (державні, приватні, змішані);
- за наявності взаємозв'язків (контактні і неконтактні);
- за змістом діяльності (наукові, виробничі, торговельні, навчальні, військові);
- за рівнем суб'єктивної значущості (первинні і вторинні);
- за часом існування (постійні і тимчасові);
- за ступенем формалізації управлінських процесів (жорстка і гнучка організаційні структури)

# РОБОЧІ ГРУПИ

Зміст відносин між членами робочої групи опосередковується

професійною сферою

ціннісно-світоглядною сферою

сферою міжособистісних відносин.

# ПРОФЕСІЙНА СФЕРА ПОВ'ЯЗАНА З ВІДНОСИНАМИ , ЩО СКЛАДАЮТЬСЯ ПРИ ВИРІШЕННІ ВИРОБНИЧИХ ЗАВДАНЬ :

- вертикальними (субординаційними) відносинами між керівниками і підлеглими;
- горизонтальними стосунками, покликаними здійснювати координацію спільної діяльності співробітників організації;
- відносинами в системі «людина - комп'ютер», необхідними для перетворення інформації через комп'ютери та інші засоби інформатики.

# ЦІНІСНО-СВІТОГЛЯДНА СФЕРА

- детермінує специфіку співвідношення особистих і корпоративних цінностей, пов'язана з моральними установками, домінуючими в конкретній робочій групі.

# СФЕРА МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН

- реалізує потребу в спілкуванні і самоідентифікації особистості в рамках колективу

# СТРУКТУРА КОЛЕКТИВУ

сукупність взаємопов'язаних соціально-психологічних елементів, які вписані в контекст спільної діяльності.

Структура колективу розглядається на двох рівнях:

формальному

неформальному.

Формальний рівень представлений посадовим статусом членів групи, місцем в організаційній структурі.

Неформальний рівень складають соціально-психологічні характеристики членів колективу.



# ФАКТОРИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ЗБЛИЖЕННЮ ФОРМАЛЬНОЇ І НЕФОРМАЛЬНОЇ ПІДСТРУКТУР ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ:

- взаємоповага працівників, спілкування але з неформальних приводів;
- відсутність негативного тиску групи на своїх членів в процесі трудової діяльності;
- вплив керівника з урахуванням установок, цілей, мотивів підлеглих;
- своєчасне вирішення проблемних ситуацій, що виникають в процесі здійснення трудової діяльності;
- відповідність професійних і особистісних якостей керівника займаної ним посади.

# РОЗВИТОК ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПРОХОДИТЬ ТРИ ЕТАПИ.

- *Перший етап* - підготовчий, на якому розробляються стратегічні плани, створюються необхідні організаційні, матеріальні та технічні умови для формування колективу. Здійснюються матеріальні вкладення, розробляються критерії відбору та найму персоналу в організацію, уточнюються посадові обов'язки тощо.
- *Другий етап* - організаційний, на якому оптимізуються умови для повноцінного становлення колективу. Іде робота над стабілізацією сприятливого соціально-психологічного клімату, формуванням колективних норм, правил, традицій, виробляється система заохочень і покарань.
- *Третій етап* - стабільна життєдіяльність. Головним завданням цього етапу є динамічний розвиток колективу відповідно до динаміки виробничих цілей і завдань.

# ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ

- *Психофізіологічна трудова адаптація* - пристосування співробітника до нових для нього фізіологічним і психологічним навантаженням, до умов трудової діяльності, до специфіки режиму праці та відпочинку.
- *Професійна адаптація* - це пристосування працівника до особливостей і способам виконання трудової діяльності в контексті конкретної професії.
- *Соціально-психологічна адаптація* - процес пристосування працівника до особливостей соціального середовища організації.