

Магістр 2 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРОВЕДЕННЯ СОЦІОМЕТРІЇ ЯК ЗАХОДУ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Анотація. Розглянуто проблеми в управлінні персоналом для вітчизняних підприємств в умовах сучасності за допомогою проведення соціометрії як заходу управління соціально-психологічним кліматом у колективі, що є необхідною умовою успішної роботи підприємства.

Аннотация. Рассмотрены проблемы в управлении персоналом для отечественных предприятий в условиях современности посредством проведения социометрии как мероприятия управления социально-психологическим климатом в коллективе, что является необходимым условием успешной работы предприятия.

Annotation. The solving problems in personnel management to domestic enterprises in the present by means of sociometry as a measure of socio-psychological climate in the team, which is essential for the success of the enterprise are considered.

Ключові слова: соціометрія, соціометричний статус, соціально-психологічний клімат, персонал.

Сьогодні успішне підприємство в сучасних умовах ринку прагне максимально ефективно використовувати потенціал свого персоналу, створюючи всі умови для найповнішої віддачі працівників на роботі.

Для персоналу важливе значення має сприятливий

рівень задоволеності роботою та відповідно зростання продуктивності праці.

Отже, для ефективної праці персоналу в досягненні цілей підприємства необхідно оптимізувати соціально-психологічний клімат.

Метою є висвітлення результатів дослідження щодо поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі за допомогою проведення соціометрії на прикладі підприємства ПАТ "Завод "Червоний Жовтень".

Питання стосовно важливості соціально-психологічного клімату в управлінні персоналом підприємства у своїх працях розглядали вчені: Дмитренко Г. А. [1], Дороніна М. С. [2], Кабаченко Т. С. [3], Мартиненко М. В. [4], Самоукіна Н. В. [5], Шапіро С. А. [6] та ін.

Існує велика кількість визначень поняття "соціально-психологічний клімат". Утім, усі вони мають дещо спільне. Узагальнюючи результати досліджень науковців, які займалися цим питанням, наведемо таке визначення: соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособових відносин, що виявляється в психологічних умовах, які сприяють або перешкоджають результативній спільній діяльності.

Також визначимо значення поняття "соціометрія" – це соціально-психологічний метод дослідження системи особистих взаємин у групі, що передбачає вибір піддослідними інших членів групи для різних сфер спільної діяльності.

Так, на підприємстві ПАТ "Завод "Червоний Жовтень" у бригаді на ділянці в ливарному цеху було проведено соціометричне опитування за критерієм службово-функціонального характеру. Опрацювання отриманої інформації здійснено за допомогою побудови соціоматриці (табл. 1).

Таблиця 1

Соціоматриця діагностики міжособових відносин у бригаді

№	П І Б	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Кількість зроблених		
												позитивних виборів	негативних виборів	
1	Анікін Д. Р.	x		-		+		+					2	1
2	Іванов С. П.		x	-					+	+			2	1
3	Ільясов Д. О.	-	-	x	+	+							2	2
4	Нікулін В. В.			+	x					+			2	0
5	Пушкін А. Ф.	+		-	-	x				+			2	2
6	Тимофіїв К. О.			-			x		+	+			2	1
7	Торохтій І. Ф.	+		-				x		+			2	1
8	Фурсенко Р. Р.		+	-			+		x				2	1
9	Яремчук А. Л.		+	-	+					x			2	1
10	Яроцький О. С.			-		+				+	x		2	1
Кількість отриманих позитивних виборів		2	2	1	2	3	1	1	2	6	0		20	
Кількість отриманих негативних виборів		1	1	8	1	0	0	0	0	0	0			11

На основі аналізу соціоматриці проведено розрахунки персональних показників: індексу соціометричного статусу (I_{cc}), індексу позитивного статусу (I_{cc}^+), індексу негативного статусу (I_{cc}^-) та індексу емоційної експансивності (I_e) в табл. 2. Зазначені показники характеризують індивідуальні соціально-психологічні властивості особистості як члена групи.

Таблиця 2

Значення індивідуальних показників для кожного члена бригади

№	П І Б	Розрахункові значення соціометричних персональних показників, %			
		I_{cc}	I_{cc}^+	I_{cc}^-	I_e
1	Анікін Д. Р.	11,1	22,2	11,1	33,3
2	Іванов С. П	11,1	22,2	11,1	33,3
3	Ільясов Д. О.	-77,8	11,1	88,9	100
4	Нікулін В. В.	11,1	22,2	11,1	33,3
5	Пушкін А. Ф.	33,3	33,3	0	33,3
6	Тимофіїв К. О.	11,1	11,1	0	11,1
7	Торохтій І. Ф.	11,1	11,1	0	11,1
8	Фурсенко Р. Р.	22,2	22,2	0	22,2
9	Яремчук А. Л.	66,7	66,7	0	66,7
10	Яроцький О. С.	0	0	0	0

Розрахунки свідчать, що в цій бригаді спостерігається високий рівень конфліктності, що обумовлено негативним відношенням більшості членів групи до Ільєсова Д. О. Це підтверджує індекс негативного статусу, який становить 88,9 %, тобто з дев'яти отриманих виборів Ільєсовим Д. О. вісім негативних.

На основі побудованої соціоматриці та проведених соціометричних індексів зроблено висновок, що соціометричний статус бригадира Пушкіна А. Ф. незначний, становить лише 33,3 %, що обумовлено авторитарним стилем управління.

Найбільш високий діловий статус має працівник Яремчук А. Л., що підтверджує індекс соціометричного статусу, який становить 66,7 %. Значна частина членів бригади відзначила, що Яремчук А. Л. – професіонал, завжди допомагає та об'єктивно оцінює ситуацію, тому має найбільшу кількість позитивних виборів та зовсім відсутні негативні вибори. Отже, Яремчук А. Л. має авторитет серед членів цієї бригади, є неформальним лідером.

Також визначено, що Яроцький О. С. "ізолюваний" від колективу. Яроцький О. С. дотримується суворо офіційних відносин, тому необхідно провести виховну бесіду з ним, при цьому зробити наголос на його високій професійності, але й необхідності бути комунікативним. Це дозволить членам бригади звертатися до нього за порадою для ефективного виконання виробничих завдань та підвищить його авторитет, що відповідно забезпечить йому задоволеність від перебування в цьому колективі.

Таким чином, доцільно написати доповідну записку про необхідність переведення Ільєсова Д. О. в іншу бригаду, оскільки значна частина членів колективу висловила свою недовіру цьому працівнику, що є причиною "натягнутих" ділових відносин та передумовою конфліктної ситуації. Також доцільно призначити на місце бригадира Яремчука А. Л.

Отже, на основі проведення соціометрії шляхом оптимальної розстановки персоналу можливо скорегувати відносини в цій бригаді, що забезпечить доброзичливу та ділову критику, високий ступінь взаємодопомоги, а також

підвищить рівень згуртованості членів бригади, що загалом забезпечить ефективність виконання завдань, тобто проведення соціометрії дозволить поліпшити соціально-психологічний клімат у колективі.

Наук. керівн. Яковенко К. В.

Література: 1. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала : учебн. пособ. / Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А. – К. : МАУП, 2002. – 248 с. 2. Дороніна М. С. Психологія управління : навч. посібн. / Дороніна М. С. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 106 с. 3. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Кабаченко Т. С. – СПб. : Питер, 2003. – 400 с. 4. Мартиненко М. В. Психологія управління : навч. посібн. / Мартиненко М. В. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 156 с. 5. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Самоукина Н. В. – М. : Вершина, 2008. – 224 с. 6. Шапиро С. А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях / Шапиро С. А., Шатаева О. В. – М. : ГроссМедиа, 2008. – 199 с.