

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО АНАЛІЗУ ТА ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ДЛЯ УСПІШНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Запропоновано методичні рекомендації щодо аналізу стану соціально-психологічного клімату колективу на основі тестового визначення рівня його основних складових – згуртованості колективу та задоволеності працею. Подано практичні рекомендації з виявлення груп працівників, що є найбільш ризикованими стосовно неприйняття організаційних перетворень у процесі організаційного розвитку підприємства та покращення стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Аннотация. Представлены методические рекомендации касательно анализа состояния социально-психологического климата в коллективе на основе тестового определения уровня его основных составляющих – сплоченности коллектива и удовлетворенности трудом. Приведены практические рекомендации по выявлению групп работников, которые являются наиболее рискованными касательно неприятия организационных преобразований в процессе организационного развития предприятия и улучшению состояния социально-психологического климата в коллективе.

Annotation. Recommendations concerning analysis of socio-psychological climate among staff presented in the article. An analysis is based on determination using tests of level of general indicators like cohesion of the staff and job satisfaction. Also a practical guide to determine a group of workers who are likely to be the most risky because of reorganization of company's organizational development is given as well as a guide for improving socio-psychological climate among the staff.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, згуртованість, задоволеність працею, організаційний розвиток.

На прийняття будь-якої стратегії впливають соціально-психологічні процеси, що відбуваються на підприємстві і відбивають інтереси, потреби, схильності та уподобання працівників і пов'язаних із підприємством осіб та організацій. Соціальна психологія доводить необхідність урахування цих чинників у процесі будь-якої діяльності, особливо якщо її зміни стосуються всіх учасників.

Значний внесок у дослідження проблем, що впливають на ефективний організаційний розвиток підприємств зробили такі вчені, як: Буреева Н. Н., Куліков П. М., Козлов В. В., Іващенко Г. А., Купалова Г. І., Фетіскін Н. П., Моргулець О. Б., Мануйлов Г. М., Шершньова З. Є. [1 – 6].

Метою даної статті є вдосконалення методичних та практичних підходів до аналізу та покращення стану соціально-психологічного клімату колективу для успішного впровадження стратегії організаційного розвитку.

На результати впровадження стратегії вдосконалення організаційної структури підприємства безпосередньо впливає стан соціально-психологічного клімату (СПК) у колективі.

Важливість цього явища полягає в тому, що воно створює відповідну організаційну культуру, робочий морально-психологічний клімат, який сприяє всім стратегічним процесам на підприємстві або в разі нехтування ним – заважає [6].

Отже, для успішної реалізації стратегії організаційного розвитку підприємств необхідною умовою є постійний аналіз стану СПК та впровадження заходів, щодо його покращення.

Одним з основних показників СПК трудового колективу є згуртованість. Згуртованість – один з об'єднуючих будь-який колектив процесів. Вона характеризує ступінь прихильності до групи її членів і визначається двома основними змінними – рівнем взаємної симпатії в міжособистісних відносинах і ступенем привабливості групи для її членів. Її рівень можна визначити завдяки обчисленню індексу групової згуртованості Сішора К. Е. [5]. Доцільно проводити дослідження згуртованості у динаміці.

Ще однією структурною складовою СПК є задоволеність працею. Вона є однією з найбільш об'єктивних характеристик соціально-психологічного клімату та проявляється через складний емоційний стан, обумовлений мотивацією особистості пов'язаної з об'єктивними факторами операційної діяльності, насамперед умовами, змістом і організацією праці [4]. Тому знання стану задоволеності працею є необхідним для керівників організацій всіх рівнів.

Зрозуміти необхідність коректного управління таким станом – це знайти один із важелів впливу на рівень загального соціального добробуту в колективі.

Для оцінки задоволеності працею також існують спеціальні тести. Наприклад, тест для визначення інтегрального показника задоволеності працею.

Щоб проаналізувати, хто конкретно і як оцінює стан складових СПК у своєму колективі, необхідно розділити весь колектив, що досліджується, на умовні групи.

Розділення персоналу на умовні групи можливо здійснити за допомогою кластерного аналізу.

Кластерний аналіз – це метод багатомірного статистичного дослідження, до якого належать збір даних, що містять інформацію про вибіркові об'єкти, та упорядкування їх в порівняно однорідні, схожі між собою групи. Отже, сутність кластерного аналізу полягає у здійсненні класифікації об'єктів дослідження за допомогою численних обчислювальних процедур. У результаті цього утворюються "кластери" або групи дуже схожих об'єктів. На відміну від інших методів, цей вид аналізу дає можливість класифікувати об'єкти не за однією ознакою, а за декількома одночасно. Для цього вводяться відповідні показники, що характеризують певну міру близькості за всіма класифікаційними параметрами [4].

Основна мета аналізу – виділити у вихідних багатомірних даних такі однорідні підмножини, щоб об'єкти у середині груп були схожі відповідно до мети дослідження один на одного, а об'єкти з різних груп – не схожі. Під "подібністю" розуміється близькість об'єктів у багатовимірному просторі природних скупчень ("грон") об'єктів, які вважаються однорідними групами [2, с. 65].

Аналіз можна проводити на основі бальних масивів згуртованості колективу та задоволеності працею. Оскільки на початковому етапі чітких угруповань об'єктів (у даному випадку – людей) немає, припустимо, що всі об'єкти розглядаються як окремі кластери, тобто має місце кластеризація за ієрархічною агломеративною процедурою.

Алгоритм агломеративного методу такий:

формування матриці вихідних даних;

нормування вихідних даних;

розрахунок матриці відстаней;

безпосередньо процес кластеризації;

побудова дендрограми та виділення певної кількості кластерів.

Ієрархічні алгоритми пов'язані з побудовою дендрограм, які є результатом ієрархічного кластерного аналізу. Дендрограма описує близькість окремих точок і кластерів один до одного, зображує в графічному вигляді послідовність об'єднання (поділу) кластерів [1, с. 16].

Дендрограма – деревоподібна діаграма, що містить n рівнів, кожен з яких відповідає одному з кроків процесу послідовного укрупнення кластерів [1, с. 16].

Дендрограма може бути побудована за допомогою пакета прикладних програм Statistica.

Наступні угруповання в колективі адміністративного персоналу залежно від їх згуртованості та задоволеності працею.

Отже, кластерний аналіз дозволяє групи, що є найбільш ризикованими щодо неприйняття організаційних перетворень у процесі організаційного розвитку підприємства.

Існують певні умови, від яких залежить покращення стану СПК колективу:

комплектування колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників;

службовий етикет, який починається із зовнішнього вигляду;

сприятливі умови праці;

постійний аналіз "вузьких місць" у соціально-психологічній сфері організації (напруженість, конфліктні ситуації);

вдосконалення кадрової політики, що дає можливість більшості членів колективу просуватися по службі;

зміна особистої поведінки у сфері професійних навичок і компетенції менеджерів;

вироблення методів зі зміни індивідуальної культури членів колективу;

застосування соціально-психологічних методів, які сприяють виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії (захоплення співробітників особистим прикладом, тренінг, ділова гра, метод переконання тощо).

За допомогою цих рекомендацій необхідно в першу чергу направити зусилля на покращення СПК виявлених у наслідок кластерного аналізу груп із підвищеним ризиком неприйняття стратегії організаційного управління.

Наук. керівн. Ріпка Д. О.

Література: 1. Буреєва Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП "STATISTICA" / Н. Н. Буреєва. – Нижний Новгород, 2007. – 112 с. 2. Куліков П. М. Економіко-математичне моделювання фінансового стану підприємства : навч. посібн. / П. М. Куліков, Г. А. Іващенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 152 с. 3. Купалова Г. І. Теорія економічного аналізу : навч. посібн. / Г. І. Купалова. – К. : Знання, 2008. – 640 с. 4. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг / О. Б. Моргулець. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с. 5. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Издательство Института Психотерапии. – 2005. – 490 с. 6. Шершньова З. Є. Стратегічне управління / З. Є. Шершньова. – К. : КНЕУ, 2004. – 698 с.