

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

В.А. Бахарев

Брестский государственный технический университет, г. Брест

В реальной жизни нет ни одной организации, объединяющей людей, где все они мыслили бы и действовали совершенно одинаково. Практически всегда выделяются отдельные группы по-своему оценивающие себя и других, события и ситуации. Это служит источником недоразумений, противоречий и конфликтов, разрешение которых все представляют по-разному. Даже один-два человека могут систематически травмировать весь коллектив. К ним порой относятся как к печальной неизбежности, стараются их не замечать, или даже поскорей избавиться от них. Такой подход наиболее простой, но далеко не лучший как к обособившимся личностям, так и к коллективу в целом.

Следует иметь ввиду, что коллектив и человек – два разных мира. У каждого свои желания и требования, которые могут не совпадать или сталкиваться. Но в то же время каждый нуждается в другом и опирается на него. Взаимодействуя, они в определенной мере влияют друг на друга. Человеческие взаимоотношения могут быть плохими или хорошими, в них может доминировать взаимопомощь или конкуренция, взаимопонимание или непонимание, они могут быть чисто дружественными или чисто официальными, но в любом случае, они сопровождаются взаимным психологическим влиянием. При межличностном общении формируются настроение, традиции, общественное мнение и т.д. Все многообразие человеческих отношений можно назвать психологическим климатом коллектива. Такое широкое понимание приводит к тому, что на него активно влияет любое управленческое воздействие. Важно только то, чтобы это воздействие было грамотным, не шло вразрез устоявшимся в обществе принципам, идеологии, морали. Таким образом уже само общество во многом определяет механизм и формы взаимоотношений.

В условиях нашего общества долгое время личность отдельного человека заслонялась понятием народ. Прослеживалось бюрократическое отношение к человеку, уравнивающее всех работников как «участников», «членов» чего-то общего, что приводило к утрате индивидуального подхода. Более того этот подход считался чуждым нашему обществу.

С позиции же психологии только персональная обращенность к личности является источником ее социальной активности. Возможность реализовать это условие появляется в ходе раскрепощения личности в правовом, организационном, экономическом и идеологическом плане. Управлять человеком гораздо сложнее, чем техникой. В человеке заложено природой самоуправляющееся звено. И это звено должно работать не в разрез целям трудового коллектива. Человек вступает в жизнь как индивид со сложившейся нервной системой, определяющей его темперамент и определенными задатками из которых развиваются его способности. Личностью он становится с помощью сознательных усилий под влиянием социальных контактов и в рамках определенных общественных отношений. Ра-

ботник любого коллектива нуждается одновременно в экономической и психологической защищенности. Такая защищенность обеспечивает его развитие, рост и достижение своей цели. Ему очень важно (причем чем выше уровень образования, тем важнее) чувствовать, что коллектив справедлив, уважает и ценит его, прислушивается к нему и предоставляет какие-то блага. Соответствующий микроклимат коллектива отводит каждому специфическую роль, отличную от других.

В соответствии с концепцией К.К. Платонова все свойства личности могут быть уложены в четыре иерархические подструктуры, каждая из которых имеет свойственные ей соотношения социального и биологического.

1-я, высшая, в основном социально обусловленная подструктура направленности (убеждения, интересы, идеалы и т.д., т.е. мотивы деятельности) формируется путем воспитания.

2-я, подструктура опыта, в которую входят знания, навыки, умения и привычки, приобретенные путем обучения.

3-я, подструктура в которую входят социально сформированные путем управления на основе биологических задатков индивидуальные особенности психологических процессов (воспитание, мышление, память и т.д.).

4-я, низшая, в основном биологически обусловленная подструктура личности включает темперамент, возрастные, половые и другие свойства, которые формируются путем тренировки.

Знание руководителем совокупности свойств каждой подструктуры личности позволяет наиболее полно судить о подчиненном или коллеге, прогнозировать его поведение в конкретных ситуациях и тем самым выработать соответствующий стиль взаимодействия с ним.

Внимание к проблемам социально-психологического климата оправдано и тем, что трудовой коллектив — это центральная ячейка всех общественных изменений. И от настроения той ячейки, в конечном счете, зависит вся общественная атмосфера. Руководителю приходится учитывать, что социально-психологический климат оказывает влияние на следующие стороны жизнедеятельности человека.

1. Отдача личности в трудовой деятельности, степень реализации ее способностей.
2. Производственная стабильность личности (намерение продолжать работу на предприятии или искать другую работу).
3. Здоровье людей. Эмоциональная сфера человеческой психики теснейшим образом связана с работой нервной системы.
4. Эмоциональный настрой в семье. При плохом социально-психологическом климате на производстве человек вынужден разряжать свои переживания и напряженное состояние дома.
5. Общее отношение к жизни. Благоприятный социально-психологический климат раскрепощает способность человека получать удовольствие от жизни, радоваться ей. И напротив, при плохом социально-психологическом климате человек пытается «уйти» от отрицательных эмоций, переоценивая ценности, стремясь только к своему личному покою. Руководитель, заинтересованный в выполнении отдачи от каждого своего работника, не может не

считаться с этими обоснованными реальными факторами. Формы и методы воздействия на них во многом определяются самим уровнем подготовки руководителя, сложившейся системой управления в коллективе. Для анализа своей деятельности в этой сфере и оценки как благоприятного социально-психологического климата в коллективе руководитель может использовать следующие признаки:

1. Непринужденная атмосфера общения, не отягощенная дисциплиной;
2. Активное осуждение разнообразных вопросов;
3. Общность деятельности по достижению поставленной цели;
4. Уважительное отношение к мнению друг друга;
5. Принятие решений в рабочем порядке без использования голосования;
6. Доброжелательные критические замечания;
7. Возможность свободно выразить свои чувства и эмоции;
8. Выполнение работы коллективом без неоправданного напряжения.

Указанные признаки проявляют себя на уровне микросреды, но как подчеркнуто выше, на них активное воздействие оказывает и макроуровень.

Таким образом, наиболее благоприятно на социально-психологический климат коллектива влияет активно-положительный тип установки руководителя на подчиненных и демократический стиль руководства. Они должны составлять общий фон взаимодействия с подчиненными с учетом возможных вариаций в зависимости от ситуации и контингента работников. Для управления этим процессом руководителю коллектива необходимо знать факторы, влияющие на социально-психологический климат, признаки его проявления и иметь объективную оценку этого явления.