

УДК 316.613:331.101.262

Щербина С.С.

канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

СОЦІАЛЬНІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛУ, МІСЦЕ ОСОБИСТОСТІ У КОЛЕКТИВІ

Керівнику для успішної реалізації завдань необхідні наукові знання про соціально-психологічні особливості свого власного «Я», особистості працівника, що є передумовою професійного підходу в роботі з персоналом. До соціальних та поведінкових наук все більше ставляться як до джерела інформації про внутрішні резерви кожної людини, стимулятори поведінки,

розглядаючи персонал як конкурентний потенціал компанії, яке необхідно збирати, виховувати, розвивати та зберігати.

Як істота біологічна, людина підпорядкована біологічним і фізіологічним законам, як істота соціальна – є частиною соціуму і продуктом суспільного розвитку. Якщо поняття «людина» містить у собі узагальнюючи людські якості незалежно від їх наявності у конкретної людини, то поняття «індивід» характеризує конкретну людину, включає притаманні їй психологічні й біологічні властивості.

Аналіз різних точок зору на зміст поняття соціально-психологічного клімату дозволяє зробити висновок про те, що від представляє собою функціональне соціально-психологічне утворення, яким опосередкується будь-яка діяльність колективу (групи). Специфіка його складається у тому, що він представляє собою інтегральну та динамічну характеристику психічних станів всіх членів колективу. Відносини, що склалися в колективі, виступають у якості об'єктивних умов трудової взаємодії та спілкування, потребують від людини не будь-якого, а цілком визначеного стилю поведінки. Емоції одного члена групи мотивують поведінку інших членів, наштовхують їх не тільки на виконання цілей діяльності, але й на усунення фрустраційних впливів.

Структура соціально-психологічного клімату визначається системою відносин, що уклалися між його членами та може бути охарактеризована елементами, що представляють собою синтез суспільних та міжособистісних відносин. Через суспільні відносини розкривається соціальний зміст особистих відносин людей в колективі. Це виробничі, політичні, правові, етичні, естетичні відносини. Міжособистісні відносини – це організаційно-технологічні взаємовідносини, статусно-ролевий взаємозв'язок, адміністративно-психологічний взаємовплив, емоційно-логічне взаємопізнання. Вони виникають на основі предметно-практичної діяльності колективу, задаються матеріально-технічними, організаційно-управлінськими та іншими умовами його життєдіяльності. Єдність змісту суспільних та між особових відносин виявляється у вигляді взаємодії людей (співробітництва, змагання, згуртованості, сумісності, дружби, узгодженості), а також у вигляді якостей особистості, від яких залежать психологічні особливості спілкування людей в колективі.

Суттєвим показником особливостей взаємовідносин в колективі є форми спілкування як засоби вербального спілкування. Перебільшення одних форм звернень (приказів чи просьб, пропозицій чи питань, обговорень, порад характеризує особливості взаємовідносин в колективі і тим самим слугує показником соціально-психологічного клімату. Вивчення комунікативних зв'язків в колективі за числом і спрямованістю контактів, за їх змістом може свідчити про стан взаємовідносин у ньому. Несприятливий розвиток

взаємовідносин призводить до поступового виокремлення частки членів колективу, скорочення числа контактів у ньому, до перебільшення опосередкованих способів зв'язку, до скорочення комунікативних зв'язків до формально-необхідних, до порушення зворотного зв'язку між учасниками діяльності. Таким чином, комунікативні зв'язки в колективі виступають у якості емпіричних показників соціально-психологічного клімату.

Сутність кожної людини відкривається тільки у зв'язках з іншими людьми та реалізується у формах колективної взаємодії, в процесах спілкування. Через взаємовідносини людина розуміє свою суспільну цінність.

Крім того, важливу роль відіграє підготовка людини до труду, тобто його знання, вміння і навички. Висока професійна компетентність людини викликає повагу, вона може слугувати прикладом для інших і тим самим сприяти зростанню майстерності людей, що з нею працюють.

Керівник здійснює вплив практично на всі фактори, що визначають соціально-психологічний клімат. Від нього залежить підбір кадрів, винагородження та покарання членів колективу, просування їх по службовій сходинці, організація труда працівників. Багато чого залежить від його стилю керівництва.