

4. Аутсорсинг против инсорсинга. URL: <http://softline.rbc.ru/page/outsourcing-protiv-insorsinga/> (дата обращения: 05.10.2021).

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МІЖОСОБИСТІСНИХ ТА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН В КОЛЕКТИВІ

*Крантов Ю.В., здобувач профільної середньої освіти за освітньо-професійною програмою підготовки фахового молодшого бакалавра,
super_nataly_krrog@ukr.net*

Науковий керівник: Прокопенко Н.П., викладач економічних дисциплін ВСП «Автотранспортний фаховий коледж КНУ»

Актуальність статті обумовлена новими суспільно-економічними відносинами, що склалися у всіх сферах життєдіяльності, у т.ч. і економічної, виниклої у зв'язку з новими економічними відносинами потребою в підвищенні продуктивності діяльності працівників шляхом використання сучасних методів психології; необхідністю вдосконалювання системи взаємин у трудових колективах підприємств зі складною організаційною структурою, що сприяє створенню позитивного психологічного клімату – умови підвищення продуктивності діяльності робітників.

Колектив — вищий рівень розвитку спільності, стосунки в якій опосередковуються особисто значущим і суспільно цінним змістом спільної діяльності. Психологія колективу стала предметом теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків.

Згідно з теорією, міжособистісні стосунки в колективі, на відміну від груп нижчого рівня розвитку, переломлюються через ставлення індивідів до змісту спільної діяльності, причому останній несе в собі цінності, вироблені суспільством. Отже, з переходом на вищий рівень розвитку групи, безпосередні міжособистісні стосунки дедалі більше поступаються опосередкованим. Освоюючись в межах групи, такі цінності сприяють об'єднанню спільних зусиль — досягненню заданих суспільством цілей. У свою чергу, це змінює характер стосунків, породжує психологію колективу. Колектив — ідеальна з погляду суспільства спільність, формування якої всіляко заохочується. Будь-яке суспільство прагне відтворити себе в групі, яка боролася б за втілення його цінностей.

З позицій теорії діяльнісного опосередкування міжособистісних стосунків, ідеалами є такі соціально-психологічні

явища: згуртованість як ціннісно-орієнтаційна єдність, колективістське самовизначення, колективістська ідентифікація, соціальне цінний характер мотивації міжособистісних виборів, висока референтність колективу для його членів, об'єктивність у покладанні і прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності. В своїй сукупності вони становлять психологію колективу.

Отже, виникає необхідність всебічного вивчення такого феномена, як становлення ділових взаємовідносин у колективі.

Мета дослідження полягає у вивченні соціально-психологічних особливостей становлення ділових взаємовідносин в колективі.

Завдання дослідження обумовлені його метою: вивчити основні складові ділових взаємовідносин; охарактеризувати соціально-психологічні аспекти ділового спілкування; розкрити особливості конфлікту як одного з головних чинників розладу діяльності взаємовідносин у колективі; визначити особливості впливу індивідуальних особливостей людини на взаємовідносини у колективі; провести експериментальне дослідження міжособистісних стосунків в колективі.

Об'єктом дослідження виступають міжособистісні стосунки в колективі. Предметом є соціально-психологічні особливості становлення ділових взаємовідносин в колективі. При проведенні дослідження застосовувалися теоретичні й експериментальні методи психології: теоретичний аналіз, анкетування, тестування, методи статистичного аналізу.

Базовим для експериментального дослідження було вибрано колектив Товариства з обмеженою відповідальністю "МіК", яке знаходиться по вул. Миколи Зінчевського 18, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50029, Україна

В умовах розбудови економіки України, дедалі більшого значення набуває необхідність дотримання теоретичних засад ділових взаємовідносин.

Важливим у колективі є спілкування на рівноправних, партнерських засадах. В протилежному випадку конфлікти призводять до виникнення психологічного бар'єру, провокують внутрішній неспокій людини. У такій ситуації налагодженню сприятливих ділових зв'язків допоможе вивчення засад соціально-психологічних аспектів ділового спілкування.

Для профілактики виникнення конфлікту важливо налагодження та підтримання здорового психологічного клімату у колективі. Ділові

взаємовідносини у такому разі складаються на основі справедливості, довіри, об'єктивності. Потрібно старатися не припускати виникнення антипатії, неприязні у колективі.

На взаємовідносини у колективі має місце вплив індивідуальних особливостей людини. Згідно цьому, при створенні колективу потрібно зважати на психологічну сумісність людей, тобто намагатися не поєднувати в одному колективі суто протилежні особистості: людей чистих, чуйних, чутливих, з бажанням виявити допомогу, з черствими, похмурими особистостями, що страждають підозрілістю, недоброзичливістю, та поводять себе різко, розв'язно. При недотриманні такої пропозиції, протиріччя та конфлікти, що виникають між такими протилежними людьми, можуть перерости з особистої до ділової сфери. Це дуже негативно позначається на ділових взаємовідносинах.

Налагодженні ділові взаємовідносини мають суттєвий вплив на настрій людини взагалі. Це неминуче позначається на її взаємовідносинах з оточенням. Така людина почуває себе щасливою та задоволеною в усьому. Навіть тимчасові труднощі, вона легше переносить, бо чітко визначає їх тимчасовість завдяки отриманим знанням.

Сфера міжособистісних відносин охоплює практично весь діапазон існування людини. Можна стверджувати, що людина, навіть будучи в повній самоті, продовжує спиратися в своїх діях і думках на свої уявлення про оцінки, значущі для інших. Не випадково були створені і до цих пір показують свою теоретичну і практичну цінність такі психологічні теорії, в яких найважливіше значення для всіх особистісних складових приписується міжособистісним відносинам.

У конкретно-психологічному плані міжособистісні стосунки - це сукупність об'єктивних зв'язків і взаємодій між особами, які належать до певної групи. Вони завжди мають емоційне забарвлення. Їх сталість і неповторність забезпечує особиста привабливість людей, що ґрунтується на почутті симпатії. Міжособистісна привабливість чи непривабливість може набувати сталого характеру і переходити у взаємну прихильність чи неприхильність.

Провівши дослідження за методиками "Соціометрія", "Спрямованість особистості Б. Басса", "Діагностика міжособистісних відносин Т. Лірі", отримали дані, завдяки яким можна зробити висновок, що у колективі більш за все люди з переважним соціальним статусом, респонденти, які займають високий соціометричний статус

бачать у співрозмовника особистість, довіряють та поважають думку співрозмовника, спілкування засноване на рівноправних стосунках та взаємопорозумінні. Члени колективу, які мають ізольований соціальний статус, не рахуються з точкою зору інших, прагнуть “придушити” особистість співрозмовника. Не бажаючи зрозуміти співрозмовника, але вимагають, щоб з їх позицією погоджувались і розуміли. Саме це й є причиною того, що їх відносять до групи ізольованих і відвернених.

Розподіл значень згідно методики діагностики спрямованості особистості Б. Басса показав, що більшість людей є спрямованими на спілкування, прагнуть за будь-яких умов підтримувати відносини з іншими членами колективу.

Література.

1. Лютенс Ф. Організаційна поведінка: монографія. Київ, 1999. 321 с.
2. Маклаков А.Г. Загальна психологія: підручник для вузів. Київ, 2017. 356 с.
3. Мескон М.Х. Основи менеджменту: пер з англ. Харків: Справа, 2017. 704 с.
4. Москвіна О. В. Оцінка економічної і соціальної ефективності заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом: навч. посіб. Донецьк, 2011. 42с.
5. Ньюстон Дж.В. Організаційна поведінка: навч. посіб. Київ, 2017. 582с.
6. Психологія і етика ділового спілкування: підручник для вузів / Лавриненко В.М. та ін. Київ: Культура і спорт, 2018. 279 с.
7. Редліх, А. Модерація конфліктів в організації. Київ: Мова, 2019. 475 с.

МОДЕЛЮВАННЯ ЛАНЦЮГА СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ ЗНАНЬ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Криворучко В.О., аспірант кафедри економіки підприємства,
vladkrivoruchko1996@gmail.com*

*Науковий керівник: Лазебник Л.Л., д.е.н., професор
Університет державної фіскальної
служби України, м. Ірпінь*

Унаслідок глобалізаційних та цифровізаційних процесів в сучасній економічній системі роль знань в забезпеченні конкурентостійкості на ринку набуває все більшого значення. Частка знань як інтелектуального капіталу зростає як у вартості окремого продукту, так і в балансі організації. Теоретичні та методологічні основи цінності знань та механізму їх виміру