

УДК 005.95/96

РЕФЛЕКСИВНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ КОЛЕКТИВУ НА ЗАСАДАХ ЦІННІСНОГО ПІДХОДУ

*Пушкар О.І., д.е.н., професор,
Хмелевська А.Ю., аспірантка (ХНЕУ ім. С. Кузнеця)*

Досліджено значення цінностей для формування організаційної культури та соціально-психологічного клімату, як її віддзеркалення. Обґрунтовано доцільність застосування саме рефлексивного підходу до управління соціально-психологічним кліматом колективу. Розроблено методичний підхід до рефлексивного управління соціально-психологічним кліматом. Запропоновано в рамках цього підходу застосовувати управління цінностями в якості засобу рефлексивного впливу на стан соціально-психологічного клімату.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, організаційна культура, рефлексивне управління, організаційні цінності, цінності персоналу, методичний підхід.

РЕФЛЕКСИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА НА ОСНОВЕ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА

*Пушкар А.И., д.э.н., профессор,
Хмелевская А. Ю., аспирантка (ХНЭУ им. С. Кузнеця)*

Исследовано значение ценностей для формирования организационной культуры и социально-психологического климата, как ее отражения. Обоснована целесообразность применения именно рефлексивного подхода к управлению социально-психологическим климатом коллектива. Разработан методический подход к рефлексивному управлению социально-психологическим климатом. Предложено в рамках данного подхода применять управления ценностями в качестве средства рефлексивного воздействия на состояние социально-психологического климата.

Ключевые слова: социально-психологический климат, организационная культура, рефлексивное управление, организационные ценности, ценности персонала, методический подход.

REFLEXIVE MANAGEMENT OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF COLLECTIVE BASED ON VALUE APPROACH

*Pushkar O.I., Doctor of science in Economics, professor,
Khmelevska A. Y., Postgraduate student (S. Kuznets KhNUE)*

Socio-psychological climate is based on labor and emotional relationships in the group, individual and organizational values, defines system of attitudes of collective members to each other, to common business, to manager, and therefore has a significant impact on the effectiveness of the enterprise personnel. However, there still exists the need for further exploration of theoretical and methodological bases of management of socio-psychological climate. Needs of human resources management theory and practice for using modern effective approaches to management of socio-psychological climate, which allows to improve enterprise profitability, led to the relevance of the topic of this scientific article. In the article investigated importance of the values for forming organizational culture and socio-psychological climate as its reflection. The methodical approach to the reflexive management of socio-psychological climate is developed. Within this approach proposed to apply values management as an instrument of reflexive impact on the socio-psychological climate.

Keywords: socio-psychological climate, organizational culture, reflexive management, organizational values, values of personnel, methodical approach.

Постановка проблеми. Формуючись на основі трудових та емоційних відносин в групі, індивідуальних й організаційних ціннісних орієнтацій, соціально-психологічний клімат (далі – СПК), в свою чергу, визначає систему ставлення членів колективу один до одного, до спільної справи, до керівництва, а отже чинить значний

вплив на ефективність діяльності персоналу підприємства. Однак, теоретико-методичні засади управління СПК все ще потребують подальшого дослідження. Актуальність теми роботи зумовлена потребами теорії та практики менеджменту персоналу щодо використання новітніх дієвих підходів до управління СПК колективу, котрі

дозволять досягти підвищення прибутковості підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань рефлексивного управління присвячена велика кількість наукових праць. Значний внесок зроблено такими вітчизняними та закордонними вченими, як: М. І. Найдюнов [1], Д. А. Новіков, А. Г. Чхартішвілі [2], В. В. Дружинін, Д. С. Конторов [3] та іншими. Проблеми цінностей підприємства та членів його колективу, управління цінностями, їх значенню для формування організаційної культури присвячені праці Г. Хофстеде [4], М. Рокіча [5], Е. Шейна [6], Дж. Коллінза [7], К. С. Камерона [8], Л. Г. Борисової [9], Є. С. Яхонтової [10], О. А. Грішнєвої [11], тощо.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Проте донині недостатньо розроблені питання застосування рефлексивного управління як методу впливу на СПК колективу. Також розгляд зміни керівниками системи цінностей персоналу в якості засобу рефлексивного управління досі залишається поза увагою науковців, що обумовило вибір мети статті.

Метою статті є розробка методичного забезпечення рефлексивного управління СПК колективу на засадах ціннісного підходу.

Виклад основного матеріалу дослідження. СПК колективу, що відповідає цілям підприємства, є одним з найважливіших факторів активізації трудової діяльності кожного працівника та будь-якого колективу в цілому.

Як зазначено у [12], сутність управління СПК полягає в тому, щоб керувати працівником в колективі, його відносинами з колегами, створювати для кожного з них сприятливі умови праці, впливати на фактори, які цей клімат формують. Згідно з [13] основою СПК є організаційна культура.

Грунтуюсь на аналізі джерел наукової літератури [6; 8; 14] можна стверджувати, що в основі організаційної культури будь-якого підприємства лежать насамперед цінності. Сенс же ефективного управління організаційною культурою полягає в тому, щоб цінності компанії та її працівників збігалися.

Відповідно до [9], цінності виконують функцію регуляції поведінки людей. Е. Шейн у [6] також зауважив, що набір цінностей, який знаходить реальне втілення в організаційній культурі, може визначати модель поведінки працівників, особливо – в складних та невизначених ситуаціях.

Як свідчать результати досліджень найбільш успішних компаній, які були проведені Дж. Коллінзом і Дж. Паркінсоном та описані у [7], одним з ключових факторів, що відрізняють успішну компанію від менш успішних є саме організаційна культура з чітко виявленими цінностями.

Кожна організація характеризується специфічним набором та ієрархією цінностей, які виступають орієнтиром для цілеспрямованих дій працівників – як індивідуальних, так і колективних. О. А. Грішнєва у [11] наголошує на тому, що цінності працівників, цінності організації, організаційна культура чинять значний вплив на систему управління персоналом підприємства, зокрема на прийняття керівниками управлінських рішень та поведінку працівників.

На думку Є. С. Яхонтової у [10], управління цінностями, як елемент управління персоналом, включає в себе виявлення, формування та культивування цінностей, які, з одного боку, відповідають стратегії компанії, з іншого боку, поділяються тими, хто представляє собою людський ресурс реалізації обраної стратегії.

На нашу думку, дослідження ціннісних орієнтацій членів певного трудового колективу та цілеспрямований вплив на них – важливий інструмент управління СПК колективу підприємства, його організаційною культурою. Саме ціннісні орієнтації колективу є важливим показником стану клімату, проявом організаційної культури.

Отже, виходячи із зазначеного вище, управління СПК доцільно розглядати у взаємозв'язку та взаємозалежності із формуванням та підтримкою організаційної культури, оскільки саме цінності колективу є найважливішими детермінантами цих процесів.

Значний інтерес становить дослідження М.І. Найдюнова та Л.А. Найдюнової [1], в якому розглядається групова рефлексія в аспекті різних цінностей, зокрема – цінності продуктивності групи та цінності розвитку індивіда. Згідно отриманих цими вченими результатів, цінності можуть опосередковувати рефлексивні процеси. Також ними було виявлено, що суперечності на ціннісному рівні, неусвідомлені та неузгоджені, можуть мати руйнівний характер. Відповідно до [1] механізм взаємопроникнення цінностей у процесі розвитку колективу, котрий зорієнтований на свідому взаємодію та взаємоузгодження цінностей його членів, може стати передумовою формування рефлексивного середовища, що є вкрай важливим для створення та впровадження системи рефлексивного управління в організаціях за умов складнокоординованості.

Д. А. Новіков та А. Г. Чхартішвілі у [2] рефлексивне управління визначають як цілеспрямований вплив на інформацію про моделі прийняття рішень учасниками системи. В той же час у роботі [3], рефлексивне управління спирається на стійкі комплекси уявлень, понять, знань, ідей, що притаманні керованій системі (в нашому випадку – окремому працівнику чи колективу в цілому).

Базуючись на зазначених вище положеннях, авторами цього дослідження був розроблений

методичний підхід до рефлексивного управління СПК колективу. У рамках цього підходу управління цінностями виступає в якості засобу рефлексивного впливу на стан СПК колективу.

Отже, процес рефлексивного управління СПК колективу на засадах ціннісного підходу складається із семи ключових етапів (рисунок 1). Розглянемо більш детально зміст кожного з етапів.

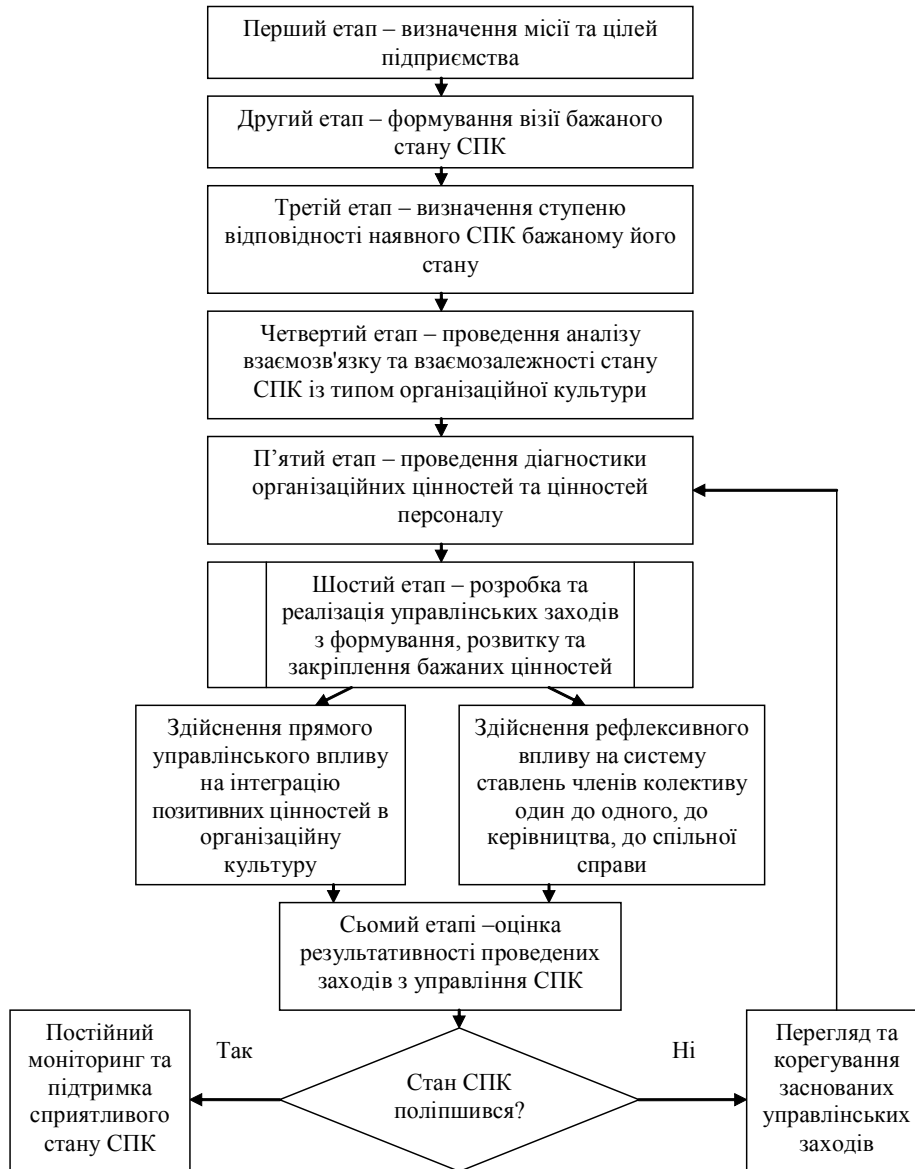


Рис. 1. Схема процесу рефлексивного управління соціально-психологічним кліматом колективу на засадах ціннісного підходу [власна розробка]

Перший етап – визначення місії та цілей підприємства, що виконують роль основи для розробки керівництвом його стратегії. Вони сприяють єднанню персоналу компанії, створенню її корпоративного духу.

Другий етап – формування візії бажаного майбутнього стану СПК, що дозволить підприємству ефективно функціонувати в умовах жорсткого конкурентного середовища за рахунок підвищення лояльності працівників, їх довіри до

керівництва, задоволеності приналежністю до компанії, збереження вже існуючих та залучення нових високопрофесійних в своїй галузі працівників.

Третій етап – визначення ступеню відповідності наявного на підприємстві СПК бажаному його стану, а також місії, стратегії та цілям підприємства. Слід зазначити, що Н. В. Антонова у [15] робить наголос на тому, що організаційні культури різного типу неоднаково

впливають на формування ступеню сприятливості СПК. Отже, на четвертому етапі є доцільним проведення аналізу взаємозв'язку та взаємозалежності стану СПК із типом організаційної культури на підприємстві.

Для визначення типу організаційної культури ми пропонуємо використовувати інструмент оцінки організаційної культури (OCAI) розроблений К. С. Камероном та Р. Е. Куїном у [8], в основу якого покладена теоретична модель «рамочна конструкція конкуруючих цінностей».

Автори методики у [8] виділяють такі типи організаційної культури як: ієрархічна, ринкова, кланова та адхократична. Вибір цієї методики зумовлений тим, що вона дозволяє проводити дослідження організаційної культури менеджерам підприємства у стислий термін та самостійно, не залучаючи сторонніх фахівців, а також визначити наявний та бажаний тип культури.

Також у [8] дослідниками запропонований значний перелік дієвих засобів, що повинні обиратися керівниками відповідно до бажаного типу організаційної культури. Згідно з [6] організаційної культурою можна також управляти через механізми колективного дозвілля, тренінги, семінари, ділові ігри та корпоративні заходи. Г. Хофстеде у [4] зазначає, що тип організаційної культури є неоднаковим для підприємств різного виду економічної діяльності, а отже визначення її бажаного типу є питанням стратегічного вибору для кожної компанії окремо.

П'ятий етап – проведення діагностики організаційних цінностей підрозділів підприємства та цінностей його працівників за допомогою

використання методики визначення ціннісних орієнтацій М. Рокіча [5]. Метою такого дослідження є визначення керівництвом провідних організаційних цінностей та цінностей персоналу, що будуть сприяти (позитивних) або заважати (негативних) реалізації місії, цілей та стратегії підприємства.

Шостий етап – розробка та реалізація управлінських заходів з формування, розвитку та закріплення бажаних цінностей та зразків поведінки, що передбачає виявлення та подальше подолання «вузьких місць» трудової сфери підприємства, перегляд та вдосконалення кадрової політики, стилю керівництва, системи мотивації праці, тощо.

Цінності в даному випадку виступають в якості чинника формування організаційної культури та СПК колективу підприємства, як її віддзеркалення.

Отже, вкрай важливим для менеджерів на цьому етапі є не тільки обґрунтування необхідності проведення змін ціннісних орієнтацій, формування ясного уявлення серед підлеглих мети, очікуваних результатів від цих змін та своєї ролі у цьому процесі, але й усвідомлення того, що певні ознаки сприятливості СПК виникають у відповідь на існуючі серед членів колективу цінності. Для цього, на основі положень наведених у [5; 11; 12; 16], нами було складено перелік цінностей персоналу та ознак сприятливого стану СПК, який наведений на рисунку 2. Цей перелік не є вичерпним та може доповнюватися й змінюватися відповідно до потреб теорії та практики управління персоналом.

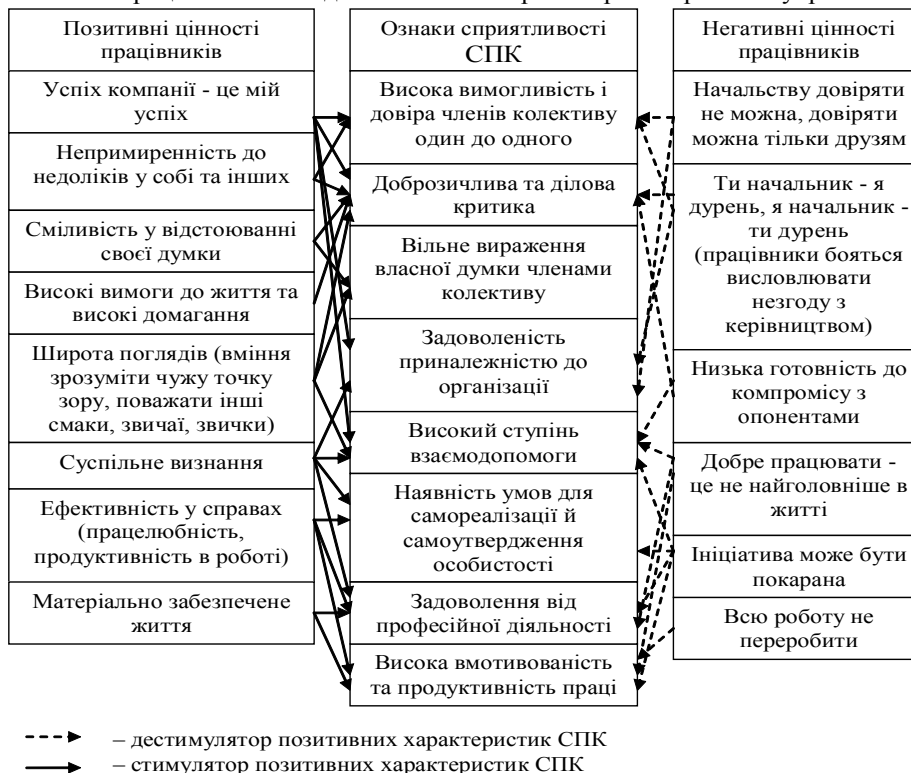


Рис.2. Вплив цінностей персоналу на ознаки СПК; розроблено авторами на основі [5; 11; 12; 16]

З метою покращення стану СПК на цьому етапі передбачається здійснення:

– прямого управлінського впливу на подальшу інтеграцію позитивних цінностей в організаційну культуру підприємства шляхом створення управлінських установок (накази, розпорядження, плани), контроль за їх виконанням з боку керівництва; створення комплексу правил діяльності та взаємодії в організації, дотримання яких полегшить освоєння обраних цінностей (кодекс корпоративної етики);

– рефлексивного впливу суб'єктом управління на систему ставлень членів колективу один до одного, до керівництва, до спільної справи за допомогою культивування позитивних цінностей та усунення негативних цінностей, котрі виступають в якості бар'єру для ефективної діяльності підприємства.

На заключному сьомому етапі проводиться оцінка результативності проведених заходів з управління СПК колективу. В разі, якщо стан СПК поліпшився, заходи з управління ним є ефективними. Однак, якщо стан СПК залишився без змін (не покращився) або погіршився необхідно переглянути та скорегувати застосовані управлінські заходи.

Висновок. Отже, нами було досліджено значення цінностей для формування організаційної культури та СПК. Обґрунтовано доцільність застосування саме рефлексивного підходу до управління СПК колективу, котрий, на відміну від існуючих, дозволяє чинити дієвий управлінський вплив на систему ставлень членів колективу один до одного, до керівництва, до спільної справи через зміну цінностей працівників. Розроблено методичний підхід до рефлексивного управління СПК, особливність якого полягає в тому, що він дозволяє підвищувати прибутковість підприємства за рахунок формування організаційної культури та СПК у відповідності до місії та цілей компанії, а також узгодження цінностей персоналу із організаційними цінностями. В рамках цього підходу запропоновано застосовувати управління цінностями в якості засобу рефлексивного впливу на стан СПК, оскільки саме вони є найважливішими детермінантами клімату. Задля ефективного впровадження розробленого методичного підходу є необхідною подальша розробка його організаційно-методичного забезпечення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Найденов М.И. Стратегии организации рефлексивной развивающей среды / М.И. Найденов, Л.А. Найденова // Проблемы розвитку та вдосконалення психологічної служби системи освіти: тези конф. — Донецьк, 1994. — С. 14–16.

2. Новиков Д. А. Активный прогноз / Д. А. Новиков, А. Г. Чхартишвили. — М.: ИПУ РАН, 2002. — 101 с.

3. Дружинин В. В. Вопросы военной системотехники / В. В. Дружинин, Д. С. Конторов. — М.: Воениздат, 1976. — 224 с.

4. Hofstede G. Culture's consequences : comparing values, behaviors, institutions, and organizations / G. Hofstede. — Thousand Oaks CA : Sage Publications, 2001. — 596 p.

5. Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-opredeleniya-tsennostnykh-orientatsii-m-rokicha>

6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. — 3-е изд. — СПб. : Питер, 2007. — 336 с.

7. Коллинз Дж. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет... / Дж. Коллинз; пер. с англ. — СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. — 304с.

8. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.

9. Борисова Л. Г. Социология личности / Л. Г. Борисова, Г. С. Солодова / Под ред. Т. И. Березиной. — Новосибирск: НГПИУ, 1997. — 50 с.

10. Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. — СПб : Питер, 2003. — 272 с.

11. Грішнова О. А. Взаємозв'язок цінностей людини й цінностей організації системи соціальної відповідальності / О. А. Грішнова // Чернігівській науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. — 2011. — №2 (2). — С. 110–117.

12. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. — М.: Мысль, 1983. — 207 с.

13. Шадрин А. Е. Сетевая модель организации / А. Е. Шадрин. — М. : Инфра-М, 1997. — 127 с.

14. Корпоративна культура / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 403 с.

15. Антонова Н. В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры / Н. В. Антонова // Современные технологии управления, 2014. — №01 (37). — ISSN 2226-9339. — Режим доступа к журн.: <http://sovman.ru>

16. Козлова А. М. Организационное поведение / А. М. Козлова. — М.: Директ – Медиа, 2013. — 229 с.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.