



3. Козырева Т.В. *Управленческий учет в туризме. - М.: Финансы и статистика, 2005.-160с.*

Марія ЗОРІНА
науковий керівник
викл.Козин Л.В.
ІФННІМ ТНЕУ

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЧЕРЕЗ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

Актуальність даного дослідження обумовлена усвідомленням тісного взаємозв'язку між ефективністю організації та її соціально-психологічним кліматом (СПК) – діяльність кожного окремого працівника дасть позитивний, необхідний для підприємства результат лише тоді, коли буде відповідати її цілям, корелюватися з роботою всього колективу, знаходити підтримку зі сторони керівництва.

Метою дослідження є аналіз ролі СПК в діяльності організації, а також тих факторів, що визначають сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Система суспільного розподілу праці є об'єктивною історично-еволюційною реалією. Таким чином, «суспільство складається з багатьох організацій, і всі люди входять в ті чи інші (виробничі, фінансові, комерційні, наукові, системи освіти, державного управління, соціального забезпечення, суспільні, політичні, формальні, неформальні та інші) організації» [1, с.175]. Об'єднуючись в колективи, люди можуть більш ефективно долучатися до системи суспільного виробництва, досягати значно більших і вагоміших результатів, ніж працюючи індивідуально. При цьому, в умовах спільної трудової діяльності, за твердженням С. Мишак, психічна життєдіяльність людей ускладнюється, працівники постійно жадають психологічного комфорту [2, с. 87]. Зрозуміло, що у тих організаціях, де взаємини є позитивними, а рівень конфліктності і агресії – мінімальним, людина почувається більш захищеною, є позитивно емоційно і психологічно налаштованою, а отже має можливість і бажання працювати більш ефективно і робити внесок як у особистий розвиток, так і у розвиток організації.

Науковці по різному визначають поняття соціально-психологічного клімату трудового колективу. Ми базуватимемося на визначенні Б. Паригіна, за яким СПК відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тип суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням вимог життєдіяльності, стилем і рівнем управління та іншими факторами [3, с. 11].

Сучасні бізнес-організації стикаються з проблемами, пов'язаними з ефективним управлінням персоналом, частіше, ніж будь-коли раніше. Не просто залучити й утримати кваліфікованих і мотивованих працівників, адже нині це найбажаніший і найдефіцитніший ресурс. Іншою складністю у



вирішенні цієї проблеми є очікування організації від своїх співробітників – від них вимагають активності, ініціативності при збереженні високих стандартів професійної діяльності.

В той же час, формування СПК, великою мірою, залежить від пов'язаних з роботою особистісних цінностей самих працівників і є відображенням того, що люди хочуть отримати від своїх робочих місць. Зазвичай, до системи таких пов'язаних з роботою особистісних цінностей належать очікування щодо прозорості, гармонії і справедливості у організаційних відносинах; чіткості завдань, адекватного рівня самостійності і відповідальності; підтримки і визнання з боку підлеглих, колег і керівництва; формування теплих і дружніх соціальних стосунків в організації.

Таким чином, особистісні цінності, пов'язані з роботою, відображають те, що людина вважає важливою для власного благополуччя, і використовуються нею для оцінки ступеня, у якому функціонування організації відповідає цим цінностям. Результат такої оцінки прямо впливає на ставлення людей до роботи.

Таким чином, сприятливий соціально-психологічний клімат підвищує продуктивність праці і робить колектив більш керованим. Дослідження робіт вітчизняних і зарубіжних авторів дозволили нам виділити наступні критерії формування сприятливого СПК:

1. Задоволення працівника своєю роботою. Цей стан залежить від відповідності виконуваної роботи і його кваліфікації, оптимальності рівня фізичного і психічного напруження в процесі її здійснення, можливості вибору колег для здійснення завдання, а також можливості вибору шляхів його виконання, умов праці тощо. Сюди ж можна віднести ряд інших важливих показників, таких як зрозумілість для виконавця характеру роботи, її визначеність на день, тиждень, місяць і т.д., тобто працівник повинен знати, які роботи і в які терміни він повинен виконати;

2. Задоволення стосунками з колегами. Кожен член колективу не завжди усвідомлює або віддає собі звіт щодо задоволення (невдоволення) відносинами зі своїми колегами, але цей чинник, навіть неспівомо, створює для працівника той чи інший емоційний фон і відповідний настрій;

3. Задоволення від відносин з керівництвом. Члени організації зі сприятливим СПК, зазвичай, є задоволеними взаємозв'язком із керівництвом, вони знають, що менеджмент оцінює кожного співробітника перед усім за ділові якості. Перед усім, ставлення до підлеглих не повинне мати особистісний характер - повинні оцінюватися тільки вчинки і результати. Підлеглі повинні бути впевнені, що керівник є правим, і на його місці вони самі зробили би те ж саме. Також важливим є принцип вибору роботи і завдань з урахуванням індивідуальності виконавців.

4. Наявність або відсутність організаційних конфліктів і причин їх виникнення. Конфлікти можуть бути пов'язані з реалізацією виробничих завдань, розподілом ресурсів і винагород (премій, бонусів, пільг тощо), фактами порушення організаційних стандартів і трудової дисципліни, а також виникати на фоні міжособистісних відносин працівників (на підставі



розходжень у позиціях, характерах і т.д.). Непродуктивні конфлікти є результатом несумісності, поганій згуртованості людей при виконанні робіт. Наявність у колективі значного числа конфліктів свідчить про негативний СПК.

Таким чином, СПК є комплексним явищем, яке зумовлює як якість організаційної життєдіяльності окремої особи, так і підприємства в цілому. Грунтовне дослідження чинників, що його формують, та їх оптимізація можуть стати поштовхом до розвитку ініціативи, креативності і лояльності персоналу, а отже й ринкового успіху самої організації.

Список використаної літератури:

1. Козырев Г. И. *Основы конфликтологии* : учебник / Г. И. Козырев. – М. : ИД "Форум"; ИНФРА-М, 2007. – 320 с.
2. Мишак С. В. *Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі* / С. В. Мишак // *Управління розвитком*. – 2009. – № 16. – С. 86–88.
3. Парыгин Б. Д. *Социально-психологический климат в коллективе* / Б. Д. Парыгин. – Л. : ЛГУ, 1998. – С. 11–13.

Наталія КОНИК
науковий керівник
викл. Козин Л.В.
ІФННІМ ТНЕУ

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасна система господарювання, як ніколи раніше, характерна високим рівнем невизначеності. Отже, будь-яке підприємство або організація відчують необхідність у формуванні певного «механізму протидії», який дав би можливість оптимальним чином поводитися в умовах не визначення, мінімізувати втрати і використати можливості. Метою роботи є дослідження суті поняття ризик-менеджменту як інструменту діяльності підприємства у сучасних умовах.

Ризик-менеджмент, як система управління, включає в себе процес вироблення мети ризику і ризикових вкладень капіталу, визначення імовірності настання події, виявлення ступеня і величини ризику, аналіз навколишнього оточення, вибір стратегії управління ризиком, вибір необхідних для даної стратегії прийомів управління ризиком і способів його зниження (тобто прийомів ризику-менеджменту), здійснення цілеспрямованого впливу на ризик [1, с. 35]

Основною ідеєю ризик-менеджменту є забезпечення максимізації ринкової цінності бізнес-одиниці. Звичайно, усі підприємства і організації стикаються з невизначеністю, і завданням їх керівництва є визначення того, яким чином діяти в цих умовах для виконання визначеного вище завдання. При цьому, важливим є те, що невизначеність - є станом неоднозначності розвитку