Важливим чинником, який впливає на інноваційну поведінку персоналу - це об‘єднання колективу, тобто його кооперація та компетентне ведення переговорів. Кооперація – всяка співпраця декількох осіб для досягнення якої-небудь загальної мети. Партнерські переговори – це поле для відкритих та творчих людей, яким властивий гнучкий підхід до проблем і легке долання стереотипних оцінок проблемних чи конфліктних ситуацій.

Управління персоналу не обходиться без конфліктних ситуацій. Конфлікт – це відкрите протистояння, як слідство взаємовиключних інтересів і позицій. Конфлікт може розвиватися явно або приховано.

В управлінні спостерігається тенденція до орієнтації на людські стосунки, поведінку персонал та демократичний стиль управління. Встановлено більш ефективним є демократичний стиль управління, що позитивно впливає на поведінку персоналу.

Наслідки конфліктних ситуацій:

- повна ліквідація конфронтації взаємним примиренням сторін на якійсь основі.
- винесення конфліктуючих сторін або однієї із них за межі колективу (звільнення, переведення на іншу роботу тощо).
- зникнення конфронтації, коли одна із сторін виходить переможцем, а інша визнає себе переможеною.
- послаблення конфлікту, коли обидві сторони до певної міри задовольняють свої домагання і йдуть одна одній на деякі поступки.

На діяльність підприємства впливають фактори мікро- та макро- середовища. Управляючи інноваційною поведінкою персоналу менеджер повинен враховувати вплив всіх факторів для ефективної діяльності підприємства.

УДК 331. 104

СВИРИДЕНКО О.О.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Умови, в яких відбувається взаємодія членів будь-якого колективу, впливають на успішність їх спільної діяльності, на задоволеність процесом і результатами праці. До ним відносять санітарно-гігієнічні умови, в яких працюють співробітники: температурний режим, вологість, освітлення, просторість приміщення, наявність зручного робочого місця і т.д. Величезне значення має і характер взаємовідносин в групі, домінуючий в ній настрій.

Для позначення психологічного стану колективу використовується таке поняття як «соціально-психологічний клімат». Ефективність роботи будь-якого колективу багато в чому залежить від його соціально-психологічного клімату.

Колектив є одним із видів малої групи, в якій міжособові відносини засновані на взаємній довірі людей, відвертості, чесності, порядності, взаємній повазі і т.п. Психологічно розвиненим вважається такий колектив, в якому склалася диференційована система різних ділових і особистих взаємовідносин, що будуються на високій етичній основі.

Термін соціально-психологічний клімат (СПК), що нині широко вживається, часто прийнято ставити в один ряд з поняттями духовної атмосфери, духу колективу і переважаючого настрою.

Коли мова йде про СПК колективу, мають на увазі наступне:

• сукупність соціально-психологічних характеристик групи;
• переважаючий і стійкий психологічний настрій колективу;
• характер взаємовідносин в колективі;
• інтегральну характеристику стану колективу;
• результат спільної діяльності людей, їх міжособової взаємодії.

Таким чином, можна сказати, що СПК в колективі – це сукупність соціально-психологічних характеристик певної групи людей, що є результатом їх спільної діяльності, які характеризують психологічний настрій і взаємовідносини в колективі.

Розрізняють сприятливий і несприятливий СПК в колективі.

Сприятливий СПК характеризують оптимізм, радість спілкування, довіра, відчуття захищеності, безпеки і комфорту, взаємна підтримка, міжособові симпатії, відвертість комунікації, упевненість, можливість вільно мислити, творити, інтелектуально і професійно рости, вносити внесок у розвиток організації, здійснювати помилки без страху покарання і т.д.

Несприятливий СПК характеризують песимізм, дратівливість, висока напруженість і конфліктність відносин в групі, невпевненість, страх помилитися або справити погане враження, страх покарання, неприйняття, нерозуміння, ворожість, підозрілість, недовіра, небажання вкладати зусилля в сумісний продукт, в розвиток колективу і організації в цілому і т.д.

Найважливішими ознаками сприятливого СПК є довіра і висока вимогливість членів групи один до одного, доброзичлива і ділова критика, вільний вираз власної думки, відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права самостійно ухвалювати рішення, достатня інформативність членів колективу про його завдання і стан справ при їх виконанні, задоволеність приналежністю до колективу, високий ступінь емоційної включеності і взаємодопомоги, прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів.

Існує цілий ряд чинників, що визначають СПК в колективі:

- глобальне макросередовище;
- локальне макросередовище;
- фізичний мікроклімат, санітарно-гігієнічні умови праці;
- задоволеність працею;
- характер діяльності, що виконується;
- організація сумісної діяльності;

- психологічна сумісність;
- характер комунікацій в організації;
- стиль керівництва.

Таким чином, можна визначити наступні шляхи формування позитивного СПК в колективі:

- забезпечення державою стабільності в економічному та політичному житті суспільства, що впливає на соціальне і психологічне благополуччя його членів і, відповідно, на соціально-психологічний клімат робочих груп;
- організація на підприємстві статусно-рольової структури, забезпечення відсутності функціонально-рольових суперчностей, участь співробітників у плануванні та розподілі ресурсів;
- забезпечення сприятливих санітарно-гігєнічних умов, надання комфортного робочого місця, що підвищує задоволеність від трудової діяльності в цілому, сприяючи формуванню сприятливого СПК;
- надання гідної матеріальної винагороди, творчої та цікавої роботи, можливості професійного і особистого розвитку, реалізації свого потенціалу;
- уникнення монотонності діяльності, її високої відповідальності, ризику для здоров'я та життя співробітників;
- забезпечення чіткого розподілу функціональних обов'язків, відповідністі працівників їх професійній ролі, а також психологічної сумісності співробітників для уникнення конфліктів в колективі;
- надання задовільного інформаційного забезпечення діяльності організації для уникнення розповсюдження чуток і пліток;
- урахування керівництвом інтересів працівників при прийнятті рішень та приділення уваги встановленню міцного та тісного зв'язку з підлеглими.

Таким чином, керівник може істотно вплинути на характер міжособових відносин в робочому колективі, на відношення до спільної діяльності, задоволеність умовами і результатами роботи, тобто соціально-психологічний клімат, від якого багато в чому залежить ефективність діяльності організації в цілому.

УДК 657.372.3

СЛАБОУС А.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Проблеми обліку амортизації основних засобів є предметом особливої уваги економічної науки, оскільки амортизація як економічна категорія, одночасно виступає як витрати виробництва та як джерело відтворення і, як наслідок, впливає на широке коло економічних показників - собівартість, ціну, прибуток, податки, кількісні та якісні оцінки виробничого потенціалу.