

УДК 331.102

4. Економіка та управління підприємствами

Кравець І. М.

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Совира Н. Р.

студентка 4-го курсу

кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

WAYS TO IMPROVE THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKPLACE

АНОТАЦІЯ. Розглядається важливість позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації, його вплив на ефективність її діяльності. Наведенні основні чинники формування та шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату у трудовому колективі.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, розвиток, колектив, соціально-психологічні чинники, несприятливий соціально-психологічний клімат, міжособистісні стосунки, сприятливий соціально-психологічний клімат.

АННОТАЦИЯ. Рассматривается важность положительного социально-психологического климата в коллективе организации, его влияние на эффективность её деятельности. Приведенные основные факторы формирования и пути оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Ключевые слова: социально-психологический климат, развитие, коллектив, социально-психологические факторы.

ANNOTATION. Consider the importance of positive social and psychological climate in the team organization, its impact on the efficiency of the organization. The main factors prompting the formation and ways to optimize the socio-psychological climate in the workplace.

Key words: socio-psychological climate, development, collective, social and psychological factors.

Вступ. Одним з найважливіших завдань керівництва тієї чи іншої організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив – це «команда» – є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Актуальність теми полягає у тому, що впровадження ефективних підходів для визначення та покращення стану соціально-психологічного клімату дозволить значно підвищити роботу в трудовому колективі, що в кінцевому результаті позитивно вплине на діяльність усієї організації. Сприятлива соціально – психологічна атмосфера в колективі неодмінно впливає на якість роботи, на емоційний стан працівників, на швидкість та якість спільної роботи, на їх взаємовідносини і на загальну комфортність праці.

Огляд останніх джерел досліджень и публікацій. Вивченням соціально – психологічних факторів розвитку колективу займалися такі психологи як Н. Руденко, Ф. Тейлор, С. Кузьмін, В. Новіков, К. Платонов та інші. Загальне теоретичне дослідження проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі відображено у працях зарубіжних вчених, таких як М. Барлінгейм, Р. Болуїс, Д. Гобкінз, Є. Маккі та вітчизняних науковців Н. Вовкова, В. Воднік , М. Молочко, Д. Паригін, Х. Шакуров, М. Обозов, В. Щокін [1].

Мета даної роботи полягає в тому, щоб показати важливість позитивного соціально-психологічного клімату, його вплив на ефективність діяльності організації, та розробити рекомендації щодо покращення та вдосконалення психологічної атмосфери в колективі.

Постановка завдання. Для того, щоб досягти мети роботи необхідно:

- 1) дослідити теоретичні основи формування соціально-психологічного клімату колективів;
- 2) запропонувати шляхи покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі з метою удосконалення роботи організації.

Колектив – група об'єднаних загальними цілями і завданнями людей, що досягла в процесі соціально цінної спільної діяльності високого рівня розвитку. Під колективом можна розуміти групу людей з певними взаємовідносинами, об'єднаних спільною метою, сумісною діяльністю [2, с. 51].

В колективі формується особливий тип міжособових відносин, що характеризуються високою згуртованістю як ціннісно-орієнтаційною єдністю, колективістським самовизначенням, колективістської ідентифікацією, соціально цінним характером мотивації міжособистісних виборів, високою референтністю членів колективу по відношенню один до одного, об'єктивністю у прийнятті відповідальності за результати спільної діяльності.

Проблема формування та підтримки довіри людей один до одного в організації є однією із найбільш актуальних проблем в колективі.

Основні ознаки колективу зображено на рис. 1 [2, с. 52].

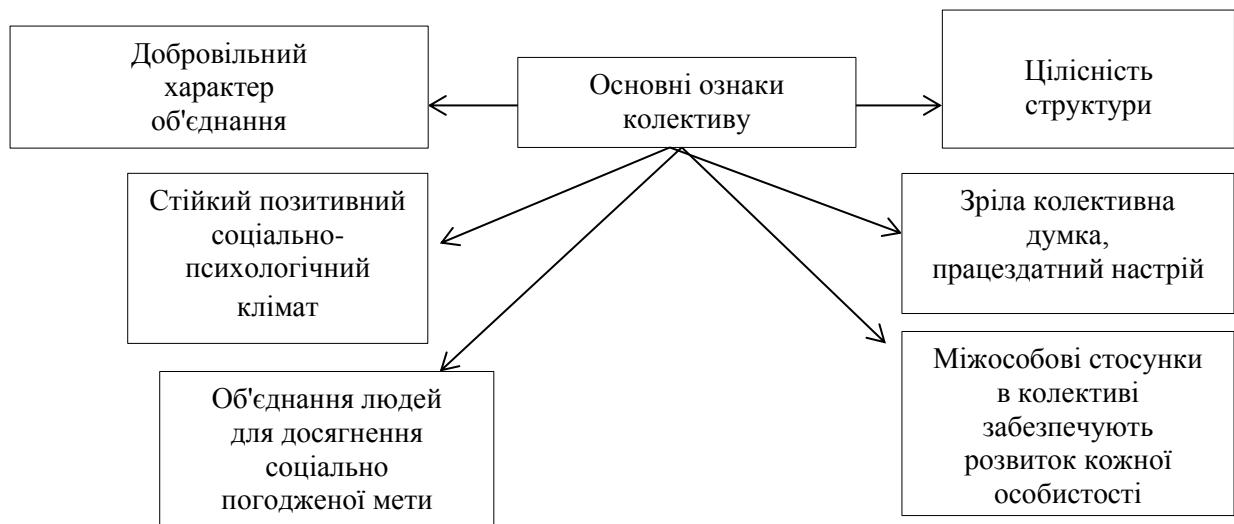


Рис. 1 – Основні ознаки колективу

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним з основних завдань менеджерів, оскільки його вирішення створює важливі передумови для ефективної праці.

Про важливість формування сприятливого психологічного клімату в колективі можна судити, наприклад, за тією обставиною, що поганий настрій знижує ефективність роботи колективу приблизно в півтора рази [2].

Оскільки обставини піддаються цілеспрямованому впливу, психологічний клімат можна в деякій мірі формувати і корегувати. Психологічний стан колективу характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм положенням. На нього впливають характер і зміст роботи, ставлення до нього людей, престижність, розміри винагороди, перспективи зростання, наявність додаткових можливостей, місце здійснення, загальна атмосфера. Багато у чому психологічний стан колективу залежить і від уміння його членів свідомо жити за його законами, підпорядковуватися установленим вимогам і порядкам.

Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність ставлення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [2, с. 52].

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це якісний аспект міжособистісних стосунків, який проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Соціально-психологічний клімат, як правило, будується на міжособистісних стосунках, тому являється показником їх стану. Міжособистісні стосунки – це система установок, орієнтацій та очікувань членів групи відносно один до одного. Міжособистісні стосунки обумовлені змістом та організацією спільної діяльності, а також цінностями, на яких ґрунтується спілкування людей. Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність [3].

Сприятливий соціально – психологічний клімат характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть (рис. 2).



Рис. 2 – Основні суб'єктивні ознаки соціально-психологічного клімату в колектив

Суб'єктивні ознаки сприятливого соціально – психологічного клімату:

- взаємодовіра і висока взаємовимогливість в колективі;
- задоволеність працею й належністю до колективу;
- ділова критика;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі;
- уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його дальший розвиток;
- наявність позитивної перспективи для колективу і кожного її індивіда;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- створення в колективі умов для творчої і професійної діяльності.

Внутрішній соціально-психологічний клімат в колективі зумовлює і відповідні об'єктивні показники сприятливого соціально-психологічного клімату (рис. 3).

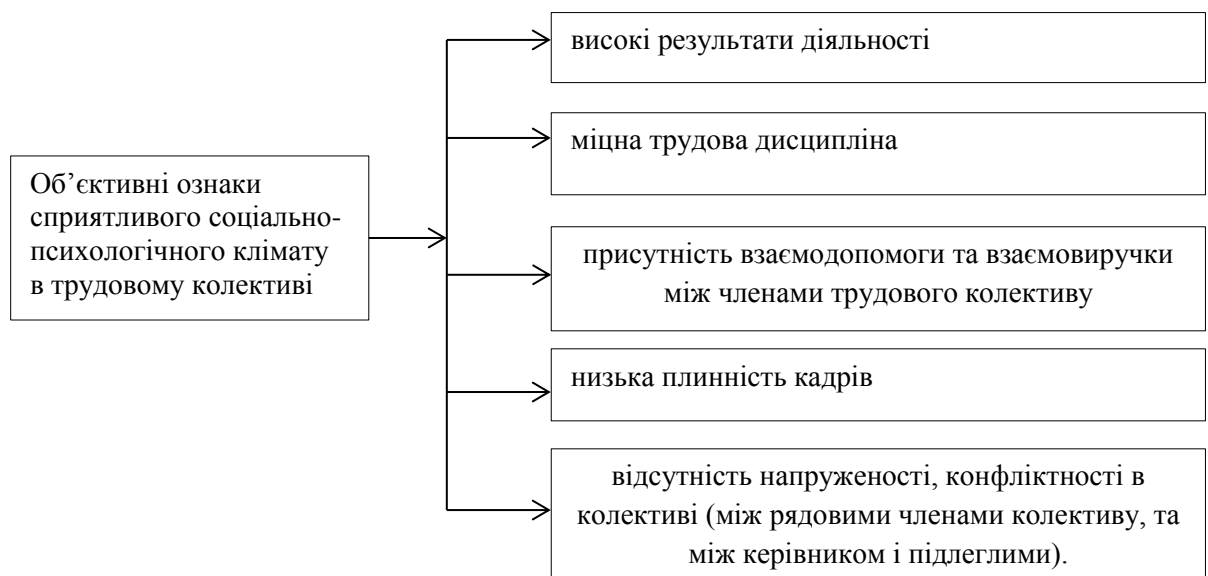


Рис. 3 – Основні об'єктивні ознаки соціально-психологічного клімату в колективі

- Об'єктивні ознаки сприятливого соціально – психологічного клімату:
- високі результати діяльності;
 - міцна трудова дисципліна;
 - присутність взаємодопомоги та взаємовиручки між членами трудового колективу;
 - відсутність напруженості, конфліктності в колективі (між рядовими членами колективу, та між керівником і підлеглими);
 - низька плинність кадрів.

Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується прямо протилежними ознаками (рис. 4).

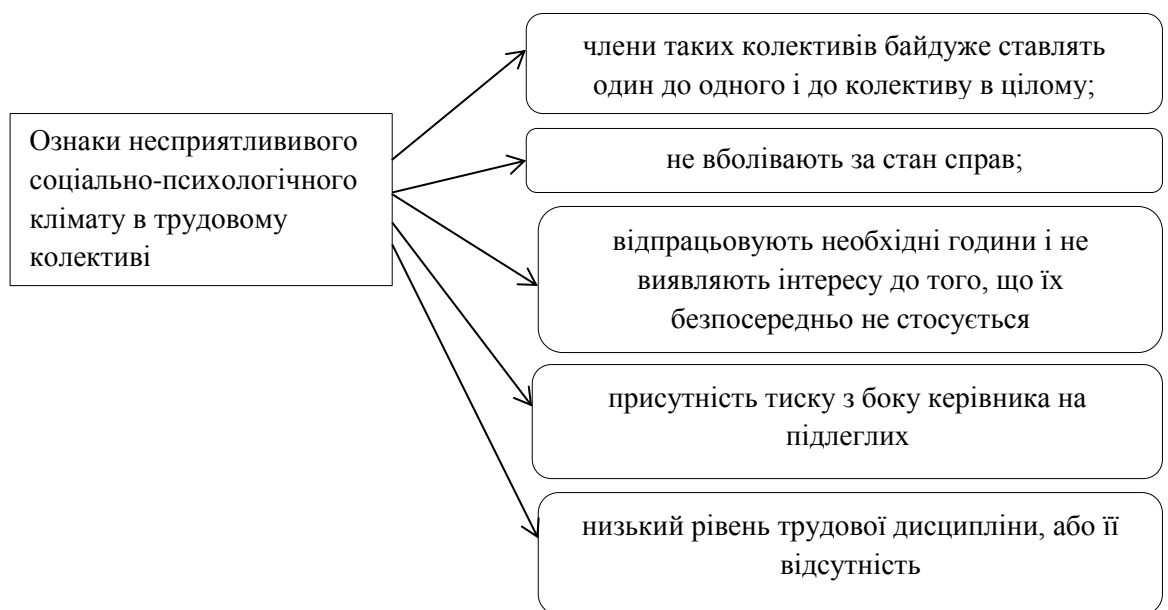


Рис. 4 – Ознаки несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Іншими словами, можна стверджувати, що за несприятливого соціально-психологічного клімату, колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче розділені в часі та просторі, що приводить до невисоких результатів в роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в

особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи.

Нейтральний соціально-психологічний клімат характеризується певною збалансованістю, як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, але є нестійким і в будь-який момент може змінитися в той чи інший бік.

Тобто, соціально-психологічний клімат виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [4].

Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного.

Діагностика соціально-психологічного клімату, упровадження рекомендації щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення у процесі здійснення діяльності колективу, припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення у колективі перенапруги фізичних і психічних функцій. Модель проведення діагностики соціально-психологічного клімату колективу наведено на рис. 5 [4, с. 37].

Соціально-психологічний клімат являється одним з основних елементів психологічної структури колективу.

Управляючи колективом, менеджер передусім звертає увагу на той соціально-психологічний клімат, який відображає рівень соціального сприйняття та ступінь задоволення людей різноманітними сторонами спілкування та взаємодії.



Рис. 5 – Діагностика соціально – психологічного клімату колективу

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату доцільним буде запрошення психолога, консультативна робота якого полягає в покращенні соціально-психологічного клімату, та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі.

З метою попередження та розв'язання конфліктів в колективі рекомендується застосовувати консультаційні заходи які спрямовані на попередження конфліктних ситуацій в разі їх наявності, розв'язання та недопущення конфліктів у майбутньому.

З метою формування та поліпшення соціально- психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є наступні форми тренінгів: поведінковий, чутливості, рольовий, відеотренінг тощо.

З метою профілактичної роботи психологу необхідно організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника [5, с. 15].

Позитивний, злагоджений, приємний соціально - психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації. Соціально-психологічний клімат у колективі породжується міжособистісною взаємодією. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, в тому числі, й на процесі трудової діяльності. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень.

Шляхи покращення формування сприятливого соціально - психологічного клімату в колективі:

- організація сумісної діяльності працівників, заохочування активності, ініціативності, креативності;
- виявлення спільних інтересів, які б об'єднали членів колективу;
- запровадження певних традицій колективу;
- організація проведення працівниками спільного вільного часу;
- залучення у життя колективу кожного робітника;
- примноження загальнолюдських цінностей в житті колективу;
- врахування інтересів кожного працівника обираючи спільного компромісного рішення;
- розвиток комунікативної культури та навичок спілкування;
- проведення спеціальних тренінгів для підвищення згуртованості колективу та вироблення навичок праці у команді.

Висновки. Соціально-психологічний клімат у колективі може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками;

стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Створення сприятливого соціально – психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі / М. В. Молочко // Рідна школа. – 2004. - №4. – С.52-53.
2. Альохіна О. Е. Стимулювання розвитку працівників організації / О. Е. Альохіна // Управління персоналом. – 2002. – № 1. – с. 50-52.
3. Кузнецов М. А. Психологія і педагогіка / М. А. Кузнецов // Вісник Харківського нац. університету ім. Г. С. Сковороди «Психологія» – Х.: 2013. – 18 С.
4. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2013 – № 5. – с. 36-70.
5. Прокопенко І. Ф. Педагогіка та психологія : збірник наукових праць / під ред. І. Ф. Прокопенко – К. : 2011 – с. 230.