

## ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

На сучасному етапі розвитку суспільства соціально-психологічний клімат трудових колективів відіграє значну роль. Це питання і надалі набуває актуальності, оскільки постійно зростають вимоги до психологічного включення співробітника у свою трудову діяльність, ускладнюється психічна життєдіяльність людей, а також відбувається постійне зростання особистісних домагань, що, у підсумку, призводить до посилення ролі управління трудовими колективами.

Практика показує, що окремі підприємства мають досить сприятливий соціально-психологічний клімат. Цей клімат з погляду групового психологічного стану, що характеризує соціальне сприйняття та ступінь задоволеності співробітників різними сторонами життєдіяльності, інтегрує різні впливи. Соціально-психологічний клімат містить якісну складову міжособистісних відносин, яка проявляється як сукупність психологічних умов, що допомагають або навпаки перешкоджають здійсненню ефективної спільної трудової діяльності та прогресу особистості в певному колективі. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату полягають у довірі та високій вимогливості співробітників один до одного, у доброзичливій та діловій критиці, у свободі особистої думки при розгляді питань всього колективу, у відсутності тиску керівництва на співробітників та визнання за ними права прийняття необхідних колективу рішень.

Соціально-психологічний клімат є значущим фактором життєдіяльності окремої людини та компанії загалом, який впливає на всю систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність і рівень творчої та особистісної самореалізації. Зрозуміло, що таке неоднозначне явище може трактуватися в різних аспектах. Також очевидно й те, що за різноманітним підходом до розуміння соціально-психологічного клімату стоїть бачення його багатогранності, його складної структури. Однак, рівень загальної управлінської культури такий, що зараз тільки в деяких організаціях та підприємствах використовується настільки дієвий метод підвищення продуктивності діяльності працівників, як дослідження соціально-психологічного клімату колективу.

Актуальність даного питання обумовлена й новими суспільно-економічними відносинами, що склалися у всіх сферах життєдіяльності; необхідністю вдосконалення системи взаємин у трудових колективах організацій, що сприяє створенню позитивного соціально-психологічного клімату – необхідної умови підвищення продуктивності діяльності працівників та підприємницького потенціалу підприємства в цілому. Отже, виникає необхідність всебічного вивчення такого феномена як соціально-психологічний клімат колективу організацій – найважливішого фактора та складової їх підприємницького потенціалу, що впливає на продуктивність діяльності працівників, використовуючи сучасні психологічні методи дослідження й розробки рекомендацій з його оптимізації.

В економічній літературі проблемам теорії та практики управління персоналом загалом та соціально-психологічним методам управління зокрема присвячена велика кількість наукових праць вітчизняних і закордонних вчених. Вагомий внесок у дослідження особливостей розвитку соціально-психологічного клімату трудового колективу зробили такі вчені: Г.М. Андрєєва, А.Л. Свинецький, К.К. Платонов, А.І. Донцов, В.М. Мясіщев, Б.А. Паригін, Е.С. Кузьмін, А.Н. Лутошкін, В.М. Шепель, А.Н. Щербань, Е.А. Клімов, Х.І. Лейбович, А.К. Маркова, Б.Д. Паригін, А.Ф. Шикун, К.К. Платонов, Г.В. Телятніков та інші.

Разом з тим, аналіз сучасної фахової літератури дозволяє зробити висновок про відсутність однозначності наукових підходів щодо визначення змісту поняття «соціально-психологічний клімат» трудового колективу. Соціально-психологічний клімат колективу пропонуємо розглядати як складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньогрупових традицій і стандартів формує певну колективну свідомість та настрій, а також комплекс психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й всебічному розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства загалом.

Можна відокремити чотири структурних елементи соціально-психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу до: 1) загальної справи; 2) один до одного; 3) світу в цілому; 4) самих себе. У свою чергу, всі прояви соціально-психологічного клімату мають два основних параметри [1, с.152]: а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками їхньої діяльності); б) емоційний (задоволення чи незадоволення працівниками цією діяльністю).

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Соціально-психологічний клімат, який спостерігається в різних колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямованістю. А отже, прийнято виокремлювати три його основних види: з позитивною (його називають сприятливим, або здоровим), негативною (має назву несприятливого, або нездорового) та нейтральною (спрямованість чітко не визначена, є нейтральним) спрямованістю [2, с.426].

До характерних рис сприятливого соціально-психологічного клімату належать: довіра та вимогливість до працівників; терпимість до думок оточуючих; доброзичлива критика; задоволеність приналежністю до організації; високий рівень взаємодопомоги та емоційної підтримки; вільне висловлення власної думки під час

обговорення питань, які стосуються всього колективу; прийняття відповідальності на себе за стан справ в групі; достатня поінформованість колективу про завдання та стан їх виконання.

Несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі характеризується: переважанням у колективі пригнічених настроїв, песимізму, агресивності, конфліктності, антипатії співробітників, наявністю суперництва, негативним ставленням співробітників до близьких стосунків один з одним; відсутністю норм рівності та справедливості взаємин, зневажливим ставленням до слабких співробітників, глузуваннями з нових співробітників; негативним ставленням до принциповості, чесності, працьовитості, безкорисливості співробітників; інертністю та пасивністю співробітників, прагненням відбитися від інших, неможливістю згуртування колективу для спільної справи; байдужістю чи заздрістю до успіхів чи невдач окремих співробітників з боку всього колективу; нездатністю об'єднання колективу у скрутних ситуаціях, розгубленістю, сварками, взаємними звинуваченнями, закритістю колективу від інших колективів.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі діяльність керівників можна здійснювати за декількома напрямками. По-перше, в напрямі поліпшення умов праці, адже саме вони формують ставлення до роботи, а у підсумку об'єктивно впливають на її кінцевий результат (наприклад, поліпшення оснащення робочих місць, раціоналізація режиму праці та відпочинку, підбір кадрів, підвищення кваліфікації працівників, збільшення оплати праці тощо). По-друге, контроль соціально-психологічних показників колективу. Важливим чинником сприятливого клімату у колективі може бути відмінність якостей особистості за принципом взаємодоповнюваності. В такому випадку результатом сумісності є взаємна симпатія учасників колективу один до одного. Наприклад, у змішаних за статтю колективах культура спілкування вища, а поєднання різних вікових та освітньо-кваліфікаційних груп створює передумови для скорочення термінів адаптації та сприятливого обміну досвідом.

По-третє, постійна робота в напрямі вдосконалення взаємин у колективі. Відносини у колективі мають вибудовуватися таким чином, щоб повсякденне спілкування співробітників сприяло постійній підтримці в колективі оптимального позитивного настрою. Передусім для цього необхідно уникати рольової неточності та незрозумілості. Окрім посадових обов'язків кожен керівник покладає на підлеглого очікування, пов'язані з його психологічними властивостями (рольові очікування), які завжди пояснюються і мають бути зрозумілими. Люди інстинктивно побоюються невизначеності та непостійності, вони хочуть знати, що від них очікують, які завдання вони мають вирішувати та які ролі грати. По-четверте, вибір керівником оптимального стилю управління. Очевидно, що стиль управління слід обирати, виходячи з рівня розвитку колективу та вже існуючих в ньому відносин, традицій, цінностей, норм. Тому можна з упевненістю сказати, що немає «поганих» чи «хороших» стилів управління. Конкретна ситуація, вид діяльності, особистісні особливості підлеглих та ін. фактори зумовлюють оптимальне співвідношення кожного стилю та переважаючий стиль управління. Однак, як свідчить досвід, найбільший авторитет має керівник, який вміє бути «жорстким» у справі, але «м'яким» у стосунках з людьми: він вимогливий і суворий зі своїми підлеглими у робочих ситуаціях, але завжди прагне виявити розуміння та турботу про них в особистому плані.

З метою зближення та згуртованості колективу, необхідно проводити корпоративні заходи, особливо популярні останнім часом. Значну роботу щодо організації цих заходів може проводити служба персоналу, штатний психолог чи HR-менеджер. Також слід проводити спеціальні психологічні семінари, курси з використанням різних активних форм навчання (ділових ігор, психологічних тренінгів тощо), за допомогою яких можна навчати фахівців та керівництво високої культури взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як поведінковий, тренінг чутливості, рольовий тренінг, тренінг згуртованості, тренінг командоутворення, тимблдинг, тренінг формування команди та ін. Також варто проводити тренінги, за допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Такі тренінги сприяють швидкій адаптації нових співробітників, а також укріпленню взаємин у сталих вже створених колективах, допомагають розкривати внутрішні особливості персоналу, краще зрозуміти себе та інших.

#### **Список літературних джерел:**

1. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І.А. Сорока // Правовий вісник Університету «Крок». 2016. № 2. С. 150-154.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 3-є. вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2017. 559 с.