

СУЧАСНІ ПРИЙОМИ РЕГУЛЯЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі передбачає подолання бар'єрів психічної напруги, які можуть виникати між працівниками в процесі трудової взаємодії. Особливу роль у забезпеченні сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє постать керівника та сукупність функцій, які він виконує. Тому стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючої дії на кожного окремого працівника можна розглядати як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих [6].

Розглянемо зарубіжний досвід деяких світових компаній щодо методів регулювання соціально-психологічного клімату, який частково можуть взяти на озброєння керівники підприємств, що працюють в Україні.

У найбільшій японській автомобільній корпорації Toyota Motor Corporation діє філософія «Кайдзен», спрямована на постійний розвиток і вдосконалення як самого виробництва, так і методів управління персоналом. Удосконалюючи стандартизовану діяльність і процеси, мета кайдзен - створити безвідходне виробництво. Тому керівництво Toyota прагне забезпечити своїх працівників усім необхідним, оскільки це безпосередньо впливає на формування соціально-психологічного клімату колективу в корпорації, а від цього залежить продуктивність праці [3].

Таким чином, соціальна ефективність в управлінні розглядається через ряд показників, які належать до 4 груп:

1. Умови праці (морально-психологічний мікроклімат, конфліктність, плинність кадрів, задоволеність роботою, травматизм, температура приміщення, рівень комп'ютеризації тощо).

2. Санітарно-гігієнічні умови праці та побуту (побутові умови, забезпеченість лікувально-санаторними закладами тощо).

3. Рівень кваліфікації працівників (загальний рівень освіти, професійний рівень, компетентність працівників тощо).

4. Організація та мотивація праці (трудова дисципліна, участь працівників в управлінні організацією, середня заробітна плата, трудова активність тощо).

Іншим прикладом створення сприятливого соціально-психологічного клімату є досвід американської компанії «Макдональдс». Кожен працівник сприймається як окрема особистість, яка є вузьким спеціалістом, що володіє необхідними професійними якостями та налаштована на досягнення високих професійних результатів. В американській компанії особлива увага приділяється цілеспрямованій підготовці кандидатів на високі керівні посади, оскільки їх поведінкою, діяльністю та особистими якостями керівництво справляє особливий вплив на колектив. Велика увага в цій корпорації приділяється таким факторам, як фізичний мікроклімат у процесі праці (санітарно-гігієнічні умови праці) та система мотивації (гнучкий графік роботи, кар'єрний ріст, безкоштовні обіди, стабільна заробітна плата, соціальне забезпечення, безкоштовне навчання, пікніки, вечірки). Усе це значно підвищує зацікавленість працівника в якісному виконанні роботи, бажання стати кращим [2].

Корпоративна культура концерну Volkswagen, який є одним із найуспішніших автовиробників у світі, характеризується відповідальністю та взаємоповагою. Концерн Volkswagen забезпечує своїм співробітникам ефективне управління та конструктивну співпрацю, справедливу винагороду, що залежить від результатів роботи, перспективи кар'єрного зростання. Одним із важливих елементів корпоративної політики компанії є заохочення молодих спеціалістів, їх інтеграція у бізнес та виробничі процеси. Все це позитивно впливає на такий фактор, як задоволеність роботою.

Оптимізація соціально-психологічного клімату колективу сприяє зниженню ймовірності перенапруження під час виконання трудових функцій, дає змогу зберегти емоційну стійкість у стресових ситуаціях у колективі, емоційне здоров'я та оптимістичний настрій працівників у кризових ситуаціях. В результаті співробітники не втрачають можливість раціонально мислити і ефективно взаємодіяти один з одним за будь-яких обставин [1].

Однією з поширених форм забезпечення оптимізації соціально-психологічного клімату є організація спільних свят і корпоративних вечорів для співробітників, які насичені заздалегідь підготовленими спеціалізованими прийомами взаємодії, спрямованими на досягнення максимально позитивного ефекту від спільного проведення часу.

Варто згадати ще один ефективний метод регулювання соціально-психологічного клімату, який полягає у формуванні тренінгових груп різної спрямованості. Він базується на освітніх моделях, аналізі й оцінці поведінки, постановці цілей і розробці механізмів їх досягнення. Співробітник, який перебуває у стані прихованого невдоволення собою чи своїм життям, часто стає причиною конфліктних ситуацій з колегами [4].

Проведення тренінгів дозволяє переключити увагу співробітника на його внутрішній світ. Крім того, йому пропонуються шляхи вирішення проблем. Тому вважаємо, що підвищення якості життя окремого працівника сприяє стабілізації психологічної атмосфери в колективі.

Також для регулювання соціально-психологічного клімату в колективі пропонуємо використовувати такий ефективний метод, як проведення дискусійних зустрічей. Цей захід організовується для співробітників підприємства або окремих підрозділів з метою висловлення своїх думок та ідей щодо конкретної проблеми. При

цьому на таких зустрічах обов'язково присутній психолог-консультант, а саме обговорення відбувається в демократичній атмосфері, де кожен співробітник має можливість висловити свої ідеї та пропозиції, щоб в результаті сформувані спільну загальну думку [3].

Крім того, існує ще такий метод регуляції соціально-психологічного клімату, як невербальний контакт [4]. Використовується як міорелаксант для зняття напруги. Щоб уникнути конфліктів і психологічної напруги в колективі, перед керівниками ставляться спеціальні завдання [2]:

- постійне поліпшення умов праці, щоб працівники відчували турботу керівництва;
- формування у співробітників відчуття власної значущості;
- своєчасне доведення до працівників результатів праці та успіхів у роботі;
- проведення адекватної оцінки результатів діяльності працівника;
- розробка та реалізація заходів, що сприятимуть зростанню творчої активності персоналу організації.

Якщо розглядати соціально-психологічні методи регулювання клімату, то варто зазначити, що вони базуються на результатах проведених досліджень і полягають у наступному [1]:

- визначення неформальної структури колективу та виявлення лідера (його роль, функції, вплив). Роль лідера має бути спрямована на підтримку стабільності колективу, на його розвиток, підвищення рівня згуртованості, підтримку та захист ідей членів колективу, створення позитивної атмосфери в цілому, а не на досягнення особистого егоїстичні цілі та задоволення власних амбіцій щодо підвищення статусу, кар'єрного просування, завоювання авторитету зусиллями всього колективу;

- проведення соціально-психологічної корекції стану і процесів, що відбуваються в колективі. На цьому етапі важливо дослідити загальний стан соціально-психологічного клімату в колективі, стосунки між членами, способи їх взаємодії, спілкування. Це дасть змогу виявити можливі бар'єри на шляху формування сприятливого соціально-психологічного клімату та міцного дружнього колективу;

- виявлення причин конфліктів між працівниками, розробка та застосування ефективних соціально-психологічних методів їх конструктивного регулювання та вирішення;

- проведення соціально-психологічних тренінгів, організація психологічних консультацій з професійними тренерами, бізнес-психологами.

Таким чином, формування позитивного, здорового, сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є основним показником його зрілості та результатом ефективного управління та кропіткої праці керівника. Інтегральним показником, який враховує емоційно-психологічний стан, настрої усіх членів колективу, є соціально-психологічний клімат. Тому важливо, щоб він був позитивним і сприятливим і приносив кожному працівнику задоволення від виконаної роботи та атмосфери в колективі.

Література:

1. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. № 1. С. 24–31.
2. Горбань Г. О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні. Вісник Харківського національного педагогічного інституту ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 44, ч. 1. С. 38-49.
3. Максимович А. Управління соціально-психологічним кліматом колективу. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 221-224.
4. Сич В. І. Дослідження психологічних особливостей організаційного клімату та корпоративної культури на підприємстві. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки. 2015. №2. С. 204–217.