

## НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА

Сприятливий соціально-психологічний клімат є одним з найважливіших факторів, що забезпечують ефективне функціонування підприємства. Розвиток будь-якої компанії багато в чому залежить від її конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості, на що безпосередньо впливає стан соціально-психологічного клімату в колективі компанії. Відсутність злагоди серед співробітників загрожуватиме можливими втратами прибутку, зменшенням обсягів продажу, високою плінністю кадрів та зменшенням привабливості підприємства для інвесторів. Сприятливий соціально-психологічний клімат, навпаки, заохочує співробітників підприємства до продуктивної праці, що сприяє зростанню фінансових результатів діяльності підприємства, забезпечує стабільність трудового колективу, формує позитивне враження щодо підприємства в потенційних інвесторів.

Соціально-психологічний клімат у колективі – це переважаюча в колективі система взаємовідносин між його членами, обумовлена як соціально-психічними особливостями кожного окремо взятої особистості, так і об'єктивно сформованими ситуаціями всередині групи, що зачіпають інтереси суб'єктів і мають тимчасовий або постійний, затяжний характер. На формування соціально-психологічного клімату у колективі впливають як внутрішні, суб'єктивні чинники, так і зовнішні, або ситуаційні.

Соціально-психологічний клімат - це один з аспектів людського життя та стосунків. Різні трудові колективи мають свої особливості, і різноманітні чинники по-різному впливають на певну групу людей або особистість, що є частиною колективу. Соціально-психологічний проявляється переважно в наступних групових ефектах:

Згуртованість (визначається насамперед ціннісно-цільовою та мотиваційною єдністю його учасників). Ці умови характеризують індивідуальну поведінку членів колективу і ступінь їх внутрішньогрупових зв'язків, а також рівень згуртованості по відношенню до об'єктів, що мають важливе значення для групи в цілому.

Взаємна сумісність (можливість безконфліктного спілкування та координації дій членів організації в умовах їх спільної діяльності). При психологічній сумісності учасників спільної діяльності поведінка і дії одного викликають згоду і позитивні емоції в іншого. При психологічній несумісності поведінка одного викликає негативні емоції та ворожість до іншого. У крайніх випадках психологічної несумісності навіть розумні дії та дії одного сприймаються іншими як занадто критичні, а іноді і ворожі. У таких випадках відчувається постійний психічний дискомфорт. А це негативно впливає на продуктивність і здоров'я співробітників. Психологічна сумісність багато в чому визначається єдністю переконань, думок, інтересів і мотивів працівників. На цій основі у людей виникає симпатія, яка з часом переходить у почуття дружби й прихильності. Розбіжності в поглядах, інтересах і тим більше в переконаннях майже завжди призводять до холоду, напруженості, а іноді і ворожості в міжособистісних стосунках.

Також при формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату колективу важливе значення відіграє моральний клімат колективу. Моральний клімат визначається тим, які цінності переважають у колективі: дружба, принциповість, взаємодопомога, висока свідомість чи, навпаки, егоїзм, заздрість, кругова порука.

На формування соціально-психологічного клімату великий вплив мають особистісні якості, риси, підготовка та компетенції лідера. Своїм стилем роботи, особистою поведінкою, підходом до людей, турботою про них керівник безпосередньо впливає на формування сприятливої атмосфери в колективі. Відповідно, на клімат в колективі негативно впливають такі характеристики, як зарозумілість, грубість, некомпетентність і підозрілість керівника.

Перш за все, для забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату необхідно забезпечити розвиток довіри, підтримку та позитивну психологічну атмосферу, правильне та ефективне спілкування в організації. Основний принцип спілкування в організації - це досягнення соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного з її лідерів. Комунікаційні потоки пронизують весь простір організації, так як організація є взаємозалежною системою.

Також для забезпечення комфортної діяльності організації необхідно мінімізувати виникаючі конфлікти в колективі. Попередження конфлікту - це діяльність, спрямована на недопущення його виникнення й руйнівного впливу на ту або іншу сторону, той або інший елемент суспільної системи. У випадку вчасного втручання стихійний хід процесу може бути перерваний, що призведе до стабілізації наявної проблеми.

Попередження конфлікту припускає його прогнозування. Прогнозування конфлікту є передумовою його запобігання. Також необхідно враховувати, що кожен конфлікт неможливо вчасно спрогнозувати і попередити. Стратегія запобігання конфліктів включає в себе систему діяльності, сукупність етапів і методів керування конкретним процесом суперечливих взаємин суспільних суб'єктів. Узгодження інтересів є оптимальний спосіб досягнення консенсусу між суспільними суб'єктами, однак він не завжди є можливим, тому використовуються й інші моделі запобігання конфлікту інтересів.