

УДК: 338.2

Осіпчук Л.М., магістранка групи ЗМОУ-23-1М
 Науковий керівник: к.е.н., доц. Світличин І.І.
 Державний університет «Житомирська політехніка»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ

Нині велика увага зосереджується на дослідженні психологічних аспектів управлінської діяльності. Усе більше вивчаються такі людські особливості як темперамент, характер, здібності, зокрема емоційний інтелект. У першу чергу, це пов'язано з тим, що стрімко змінюється роль індивіда в системі управління в цілому. Людський ресурс стає одним із головних в організації, саме він сприяє її росту та розвитку. Проте можливість реалізації людського потенціалу залежить від багатьох факторів. Найголовніший серед яких є соціально-психологічний клімат в колективі.

Соціально-психологічний клімат є досить важливим фактором життєдіяльності окремого працівника та організації загалом, що чинить вплив на всю систему відносин між людьми, на їх спосіб життя, загальне самопочуття, працездатність, рівень творчої та особистісної реалізації. Він є найголовнішим показником психологічного стану будь-якої організації. Соціально-психологічний клімат є досить комплексним поняттям і містить різноманітні трактування.

На думку соціолога та психолога Миколи Мансурова, соціально-психологічний клімат - це особливий стан групової психіки, що зумовлений властивостями життєдіяльності певної групи, своєрідне поєднання емоційного та інтелектуального факторів, тобто думок, почуттів, певних установок та поглядів на життя кожного працівника колективу [6].

Отже, соціально-психологічний клімат - це досить складне явище, яке комбінує систему взаємовідносин працівників окремого колективу, яка, враховуючи індивідуальні психофізіологічні особливості та внутрішньо-групові стандарти, формує своєрідну колективну свідомість, крім того комплекс відповідних психологічних умов, що сприяють або заважають спільній продуктивній роботі для досягнення цілей кожного співробітника, колективу та підприємства в цілому.

Кожен по-різному ставиться до своїх робочих обов'язків, завдань та зобов'язань, до керівництва та колег по роботі. Усе це зумовлене вихованням людини, її досвідом, оточенням та життєвою позицією. Самосвідомість трансформується у життєву позицію. Життєва позиція - це принцип поведінки, заснований на ідеологічних установах, соціальних цінностях, ідеалах та нормах особистості, готовності до дії. Важливість світогляду у житті людини пояснюється наявною теорією саморегуляції соціальної поведінки людини. Загальну психологічну атмосферу в колективі формує сукупність поглядів та цінностей усіх без винятку працівників колективу.

Таким чином, від настрою працівників продуктивність роботи залежить більше, ніж від рівня автоматизації та технічності самого виробництва. Тому доцільно буде розглянути складові психологічного клімату, до яких належить:

1. Емоційна атмосфера в колективі.
2. Наявний рівень довіри як професійної, так і особистої.
3. Ступінь прийняття працівниками один одного такими, якими вони є насправді, рівень толерантності.
4. Наявність взаємопідтримки, взаємодопомоги та тісного співробітництва.
5. Рівень конфліктності та частота суперечок.

Безумовно, загальний настрій організації обумовлений рядом факторів. У теорії виділяють досить багато різноманітних класифікацій даних факторів. Розглянемо одну із них.

Н. Беляєва у своєму дослідженні намагалася врахувати максимально можливу кількість факторів, які здатні впливати на соціально-психологічний клімат [2]:

1. Глобальне середовище — це сукупність економічних, культурних, політичних та інших умов. Саме стабільність в економічній і політичній сферах суспільства забезпечують соціальне й психологічне благополуччя його членів.

2. Локальне макросередовище, тобто сама організація, яка формує трудовий колектив. Воно включає в себе розміри організації, її статусно-рольову структуру, ступінь централізації управління, участь співробітників в організації діяльності, склад структурних підрозділів (статеві віковий, професійний, етнічний).

3. Фізичний мікроклімат, тобто санітарно-гігієнічні умови праці. Надмірна спека, духота, погана освітленість, постійний шум є джерелом підвищеної дратівливості й безпосередньо впливають на соціально-психологічну атмосферу в колективі. Добре обладнане робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови в свою чергу підвищують ступінь задоволення трудовою діяльністю в цілому та сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в усій організації.

4. Задоволеність роботою. Велике значення для формування сприятливого мікроклімату має те, наскільки робота є для людини цікавою, різноманітною, творчою, чи відповідає вона його професійному рівню, чи дозволяє реалізувати творчий потенціал, професійно зростати та всебічно розвиватись.

5. Характер виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її досить висока відповідальність, ризиковість для здоров'я і життя, стресовість, емоційна насиченість - все це може негативно позначитися на мікрокліматі робочого колективу.

6. Організація спільної діяльності колективу. Формальна структура групи, спосіб розподілу повноважень, наявність спільної мети безпосередньо впливають на соціально-психологічний клімат. Взаємозалежність, незрозумілий розподіл функціональних обов'язків, невідповідність робітників своїй професійній ролі, психологічна несумісність працівників підвищують напруження у взаємовідносинах й можуть стати джерелом конфліктів.

7. Стиль керівництва. Роль керівника у формуванні та безпосередньому створенні соціально-психологічного клімату є вирішальною і потребує особливої уваги [2].

Перейдемо власне до умов, необхідних для формування «здорового» клімату в організації.

По-перше, має бути чітко налагоджена та організована комунікація всередині колективу. Цього можна досягти за допомогою організації екскурсій та поїздок, колективних відвідувань різноманітних культурних установ, спільного відпочинку, проведення івентів, святкування днів народжень.

По-друге, необхідно правильно організувати потоки інформації, аби всі працівники були в курсі результатів діяльності підприємства, на якому працюють, його майбутніх планів росту і розвитку, знали про успіхи колег по роботі, про зміни в самій структурі управління та інші зрушення, що відбуваються в колективі.

По-третє, варто привести в порядок систему самоуправління, аби керівник міг покласти на певних працівників, доручити їм виконання певних завдань і був впевненим в якості їх виконання.

Під час проведення дослідження було проаналізовано існуючі способи вирішення проблеми соціально-психологічного клімату.

Доцільним буде проведення тренінгів з тимбідлінгу та коучінгу, soft-skills. Тренінги сприяють розвитку комунікаційних та лідерських здібностей у співробітників, навчають швидко приймати рішення та діяти в складних та проблемних ситуаціях, орієнтуватися в будь-якому середовищі [6].

Не менш важливим для вдосконалення атмосфери в колективі є сприяння залученню працівників до процесу планування роботи, впровадження нововведень, формування режиму та графіку праці. Проведення мозкового штурму допомагає разом виявити та розв'язати нагальні проблеми. Перенавчання, перекваліфікація та підвищення кваліфікації є невід'ємною частиною покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Проведення подібних заходів дає можливість працівникам розкрити власний потенціал, відкриває перспективи для нових співробітників та сприяє зростанню іміджу підприємства загалом [7].

Отже, з'ясовано, що соціально-психологічний клімат в колективі характеризується сукупністю умов, які позитивно або ж негативно позначаються на діяльності організації загалом. Він залежить від особливостей соціального сприйняття та рівня задоволеності працівниками діяльністю та інтегрує в себе всі можливі впливи. Визначено, що здоровий соціально-психологічний клімат забезпечується, в першу чергу, злагодженими відносинами між працівниками, повагою один до одного, авторитетом керівництва, турботою про співробітників та створенням найкращих умов для їхньої діяльності, психологічною сумісністю працівників, схожістю їхніх інтересів та поглядів на життя.

Список використаних джерел:

1. Базалійська Н., Гук П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка. 2016. № 21(2). С. 56-60.
2. Беляєва Н. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. Актуальні проблеми економіки. 2017. № 5. С. 144-153.
3. Куріс, Ю., Тарасов, В., Банах, А. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. № 68. С. 216-224.
4. Михайленко Д. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. Інноваційна економіка. 2015. № 1. С. 216-219.
5. Назарова Г., Романов А. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2015. № 14 (1). С. 79-84.
6. HR-технології: навчальний посібник. Чернівці: Чернівець. нац. ун-тім. Ю. Федьковича, 2022. 400с.
7. Крисанов Д.Ф., Водянка Л.Д. Інноваційний потенціал підприємств харчової промисловості. ЕкономікаАПК. 2011. № 4. С. 124-130.