

УДК 159.922.73

Головченко Р.О., магістрант, гр. ЗМО-23-2М, ФБСО
 Науковий керівник: к.е.н., доц. Орлова К.С.
 Державний університет «Житомирська політехніка»

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА

Управління підприємством – це складний процес, який вимагає чіткої координації рішень і високого професійного рівня для досягнення поставлених цілей. Для досягнення цих цілей створюються інноваційні стратегії та методики управління командами. Однією з важливих стратегій є створення позитивного соціального та психологічного середовища, яке є мережею взаємодії між членами команди. Середовище, в якому відбувається їхня взаємодія, значною мірою впливає на ефективність спільної діяльності та рівень задоволеності процесом досягнення цілей і результатами [1].

Вважаємо, що успіх спільної діяльності залежить від надання шансів для особистого зростання та розвитку, а також від виховання почуття єдності в групі. Позитивне командне середовище не тільки підвищує результати, але й створює можливості для зростання та реалізації невикористаного потенціалу. Отже, надзвичайно важливо постійно вдосконалювати методи спілкування між людьми.

Створення соціально-психологічної атмосфери має велике значення для успішного управління та вдосконалення професійної діяльності як окремих працівників, так і всього колективу. Два важливі чинники впливають на динаміку між працівниками: формальні взаємодії в рамках виробничого процесу та неформальні зв'язки, що формуються через міжособистісні стосунки. Вони часто розглядаються як основа соціального та психологічного середовища команди, оскільки вони демонструють внутрішні зв'язки та стосунки між членами команди. Як результат співпраці та взаємодії між працівниками в колективній роботі можна вважати СПК.

Беручи до уваги ключові елементи соціально-психологічного клімату (СПК), підкреслимо, що успішна діяльність будь-якої групи чи колективу залежить від чітко визначених цілей і налагоджених зв'язків між його членами. Стан СПК визначається ефективністю та успішністю спільної діяльності, групової взаємодії, впливом факторів макро- та мікросередовища організації.

При формуванні команди з урахуванням психологічної сумісності мета полягає в тому, щоб створити групу однорідного складу, члени якої мають схожі характеристики за статусом, віком, цінностями, темпераментом і типом особистості. Ці команди забезпечують безперерйне спілкування та спільне розуміння, що підвищує ефективність їхньої роботи. Психологічна сумісність оцінюється на основі різних факторів, таких як те, наскільки комфортно люди почувуються в команді, обсяг зусиль, які вони докладають до своїх завдань, результати, яких вони досягають, і їхнє загальне задоволення роботою.

Створення позитивного соціального та психологічного середовища (СПК) у команді вимагає вирішення потенційної психічної напруги, яка може виникнути під час взаємодії на робочому місці. Як уже згадувалося, менеджер відіграє вирішальну роль у забезпеченні позитивного робочого середовища, і функції, які він виконує, сприяють цій меті. Цей аспект є важливим показником ефективності управління командою, а його позитивний вплив на підлеглих визначається як один із ключових факторів успіху організації [2].

Унікальний досвід деяких світових компаній, наприклад, японської автомобільної корпорації Toyota Motor Corporation, може слугувати прикладом ефективного управління для вітчизняних підприємств. Наприклад, пріоритетом керівництва компанії є забезпечення співробітників усіма необхідними ресурсами, що безпосередньо впливає на створення позитивного робочого середовища та підвищення продуктивності праці. Керівництво компанії дбайливо ставиться до своїх співробітників, позитивно впливаючи на соціально-психологічний клімат.

Отже, соціально-психологічний клімат є важливим інструментом забезпечення ефективності управління персоналом підприємства, адже позитивний СПК сприяє підвищенню продуктивності праці, злагодженості команди, вмотивованості працівників. Докладаючи належних зусиль по формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату, керівництво підприємства може створити вагомі передумови для забезпечення досягнення стратегічних і тактичних цілей суб'єкта господарської діяльності.

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. Куріс Ю. А., Тарасов В. М., Банах А. С. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. С. 216–224.