

Данилюк Яна

студентка

Чернушкіна Оксана

к.е.н., доцент

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Позитивний та злагоджений соціально-психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації.

Актуальність проблеми формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі можна пояснити тим, що в нашому суспільстві сталися суттєві політичні та економічні зміни, які вимагають нових поглядів та підходів у всіх сферах діяльності людей. Вдосконалення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі буде сприяти розгортанню соціального та психологічного потенціалу нашого суспільства та країни в цілому.

Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі досліджують вже не перший рік відомі психологи, соціологи й філософи. Серед них Б. Д. Паригін, А. В. Петровський, К. К. Платонов, Я. В. Подоляк, У. Мастенбрук, А. М. Ковальов, Е. В. Шорохова, О. І. Зотова. В роботах цих вчених внутрішньогрупова взаємодія людей в трудовому колективі визначається не лише емоційно-психологічними факторами, але й змістом та соціальним значенням спільної діяльності. Водночас малодослідженим залишається питання щодо оцінювання впливу соціально-психологічних чинників у трудових колективах та прогнозування їх ролі в економічному зростанні підприємств.

Основу організації становить людина, її сутність та потенціал. Менеджер повинен бути обізнаним у тому, з якими людьми він працює, щоб намагатися успішно управляти ними. У будь-якій організації людина працює в оточенні інших людей – колег по роботі. Вона є членом формальних і неформальних груп. І це робить на неї винятковий вплив.

Сучасні погляди щодо розуміння поняття колективу різні. Проаналізувавши різноманітні визначення цього поняття, під колективом можна розуміти групу людей з певними взаємовідносинами, об'єднаних спільною метою, сумісною діяльністю. Соціально-психологічний клімат являється одним з основних елементів психологічної структури колективу. Управляючи колективом, менеджер звертає увагу на той соціально-психологічний клімат, який відображає рівень соціального сприйняття та ступінь задоволення людей різноманітними сторонами спілкування [1].

Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу. А це пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів.

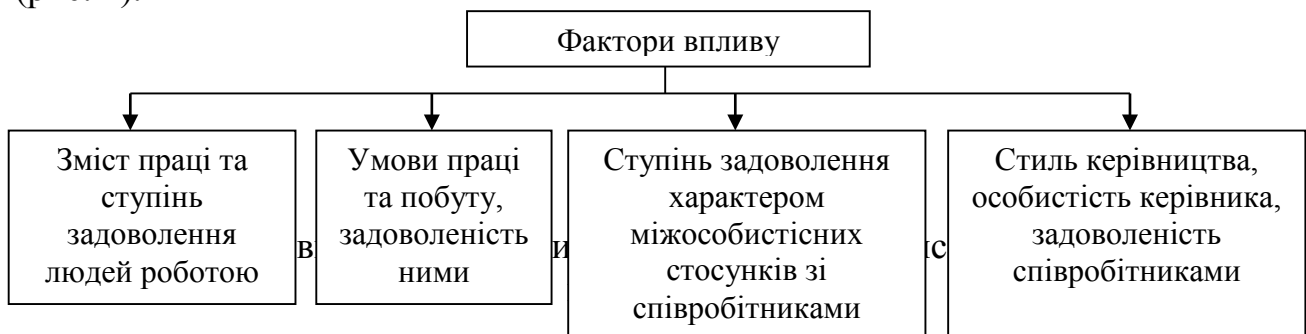
Напрямок 2 «Впровадження інновацій в економіку й управління»

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це якісна сторона міжособистісних стосунків, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [2]. Він будується на міжособистісних стосунках, тому являється показником їх стану.

Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу являються: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Управління соціально-психологічним кліматом колективу – це велике мистецтво, що вимагає від менеджера умінь аналізувати усі елементи психологічної структури колективу: думки, настрою та взаємовідношень [3].

Узагальнюючи результати досліджень щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату на підприємстві, систематизуємо основні фактори, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі (рис. 1).



Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє формуванню у працівника почуття задоволеності від участі у спільній діяльності, а звідси – бажання працювати, а, отже, підвищується ефективність праці. І, навпаки, негативний клімат сприяє почуттю незадоволеності, знижується ефективність праці, і це негативно впливає на ефективність діяльності організації.

Якщо у працівника виникають сумніви, невпевненість в правильності рішень, він звертається за порадою до своїх колег, в першу чергу до більш досвідчених, та з їх допомогою виділяє труднощі, які виникли. Однак, не завжди працівники, звертаються за допомогою до більш досвідчених. Такі працівники згуртовуються у неформальні групи за спільними непорозуміннями, схожим емоційним станом, що пізніше дає негативний вплив на їх діяльність.

У боротьбі з недоліками в роботі важливе місце займає дружня критика. Вона примушує ретельно проаналізувати причини недоліків у своїй роботі, намітити шляхи їх усунення, зробити певні висновки, підсилити самоконтроль.

Сумісна праця призводить до конфліктів, суперництва через несхожість думок, прагнення бути лідером. Однак, є працівники, здатні до співчуття, взаємодопомоги. Але майже усі працівники, допомагаючи колегам, не роблять це безкорисливо, а вимагають від них певної послуги.

Однією з найбільших причин незадоволеності роботою в трудовому колективі є небажання працювати в групі. Згуртованість колективу,

**Міжнародна науково-практична конференція
«Виклики соціально-орієнтованої економіки в євроінтеграційних умовах»**

задоволеність людей своїм перебуванням у ньому залежить від психологічної сумісності працівників (її основу складає відповідність темпераментів членів колективу) та соціально-психологічної сумісності працівників (у її основі — відповідність професійних і моральних якостей членів колективу) [4].

У системі взаємовідносин, що визначають соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, провідну роль відіграють відносини між керівником і підлеглим [5]. Спільна діяльність людей потребує постійного взаємозв'язку між собою, тому особливе значення для управління колективом має культура міжособистісного та ділового спілкування, що впливає на працездатність людини, спричиняє найбільший емоційний вплив.

Для покращення та вдосконалення стану соціально-психологічного клімату пропонуємо здійснювати постійний моніторинг відносин працівників між собою для вчасного виявлення непорозумінь, конфліктів; проводити спільні заняття, відпочинки, надавати працівникам більше можливості для взаємного спілкування; у разі виникнення конфліктних ситуацій слід вчасно їх вирішити для запобігання уникнення деструктивного розвитку конфлікту.

Список використаних джерел

1 Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посібник / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.

2 Соціально-психологічний клімат [Електронний ресурс] : Світ психології. Психологічний словник. – Режим доступу : <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=396>.

3 Подоляк Я. В. Психология управления: теория и практика менеджмента / Я. В. Подоляк. – Х. : 2004. – 292 с.

4 Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – 471 с.

5 Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации : учебник / У. Мастенбрук. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 256 с.