

ПЄХ М.О., ОШОВСЬКА Т.М., ст. гр. 52
Наук. керів.: Пучкова С.І., к.е.н., доц.
ДВНЗ "Одеський національний економічний університет",
м. Одеса

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Проаналізовано поняття соціально-психологічного клімату (СПК) в колективі. Виділено чинники впливу на СПК. Зазначено основні характеристики сприятливого СПК.

Актуальність. Одним з найважливіших напрямків підвищення ефективності ролі й значення людського фактора в умовах сучасного виробництва є оптимізація управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу.

Соціально-психологічний клімат – один не тільки з найбільш рухливих, але й з найбільш значимих компонентів у структурі соціально-психологічних умов і найважливіших факторів усієї життєдіяльності трудового колективу [1].

Висока значимість соціально-психологічного клімату обумовлена, насамперед, тим, що він відтворює пануючий внутрішній стан трудового колективу, його психологічну атмосферу.

Мета дослідження. Вивчення впливу психологічного клімату на продуктивність діяльності працівників підприємства.

Основна частина. Головна мета застосування соціально-психологічних методів – формування в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат (від грецького слова klima (klimatos) - уклін) – є одним із аспектів міжособистісних відносин, що проявляється у виді сукупності психологічних умов, які сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В.М. Шепель. На його думку, психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічного зв'язку членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильності. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон. Перша кліматична зона – соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені мета і завдання суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язки працівників як громадян. Друга кліматична зона – моральний клімат, який визначається тим, яка моральна цінність в даному колективі є прийнятою. Третя кліматична зона – психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, які знаходяться в безпосередньому контакті один з одним.

Психологічний клімат – це клімат, зона дії якого є більш локальною, ніж соціальний і моральний клімат [2].

За визначенням М.І. Єнікєєва, соціально-психологічний клімат – «це переважаючий в групі або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у всіх багатобразних формах їх діяльності. Соціально-психологічний клімат визначає систему відносин членів колективу один до одного, до праці, до навколишніх подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особових цінностей, орієнтацій» [3].

Соціально-психологічний клімат залежить від великого числа чинників, що позитивно або негативно впливають на нього. На деякі з них керівникові можна чинити вплив, а на деякі — ні. Ці чинники розділяють на зовнішні і внутрішні [4].

Зовнішні чинники породжуються подіями, що відбуваються за межами організації. До них відносять проблеми в сім'ях, соціальні проблеми регіону, катастрофи і так далі. Оскільки зовнішні чинники знаходяться за межами прямого контролю керівника, то він повинен бути дуже досвідченим і уважним, щоб за можливістю позбавитися від їх впливу.

До внутрішніх чинників відносяться: стиль керівництва, відладженість трудового процесу, особисті якості працівників, корпоративна культура, груповий тиск, психологічна сумісність і спрацьованість людей в робочих групах, співвідношення чоловіків і жінок в колективі, розміри первинного колективу, вікова структура колективу.

Позитивний соціально-психологічний клімат не є продуктом спонтанного розвитку групи. Він є нагородою за завзяту, цілеспрямовану і тривалу працю всього колективу, результатом добре спланованої й організованої діяльності.

До суттєвих характеристик сприятливого, або здорового, соціально-психологічного клімату, як до певної міри «ідеального», на формування якого має орієнтуватися будь-яка організація, належать такі (табл. 1) [5].

Таблиця 1

Модель сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК)

Основні параметри СПК	Основні характеристики СПК
Стосунки	Гуманні, ставлення з повагою до кожного члена колективу
Спілкування	Взаємодопомога, ввічливість
Ставлення до праці	Творча спрямованість на інноваційну діяльність
Переважаючі цінності	Особистість, духовні потреби, самоактуалізація
Рівень громадської думки	Принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість
Ставлення до мети спільної діяльності	Позитивне, згуртованість
Переважний емоційний настрій (модальність)	Оптимістичний, мажорний тон
Емоційне реагування на негативні явища	Переживання, співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ
Загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу	Почуття захищеності

Висновки. Останнім часом все більша кількість керівників приходить

до висновку про те, що ефективне управління соціально-психологічним кліматом в колективі – це ключ до успіху і процвітання будь-якої організації, де важливу роль грає людський чинник.

З усього вищевказаного випливає необхідність усвідомленої активності, спрямованої на формування, підтримку та регулювання сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату трудового колективу відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконується керівником.

Керівнику будь-якого рівня управління необхідно серйозну увагу приділяти заходам, які дозволять поліпшити морально-психологічний клімат колективу, а саме:

- розробка місії та цінностей компанії;
- формування корпоративних правил, корпоративної культури;
- повага до співробітників компанії, як обов'язкова складова успіху;
- проведення корпоративних тренінгів;
- проведення свят та неформальних зустрічей зі співробітниками.

Бібліографічний список

1. Отченаш К.Г., Сокольвак Я.Ю., Свірідова Є.А. Деякі аспекти поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі// http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/PSPE/2011_3/Sokolvak_311.htm.

2. Андреева Г.М. Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал. – Том 26. – 2005. – №5. – С. 9-13.

3. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: Учебник для вузов – М.: Норма, 2002. – 624 с.

4. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: изд-во МГУ, 2002.– 431 с.

Технології роботи організаційних психологів: Навчальний посібник / За наук. ред. Л.М. Карамушки – К.: Фірма «ІНКОС», 2005.- 366 с.

ГАЙДУКОВА О.С., ст.гр. МО–10с

Наук.керів.: Севрюкова С.В.

ДВНЗ "ДонНТУ" Автомобільно-дорожній інститут,

м. Горлівка

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто підходи щодо визначення сутності й структури соціально економічної категорії «кадровий потенціал» підприємства, визначено його роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємства.