

УДК 331.104.22

Зудова І.Ю.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та обліку
Харківського торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Котелевська А.В.
магістр
Харківського торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

FORMATION OF A FAVORABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE LABOR COLLECTIVE OF THE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті висвітлено сутність поняття «соціально-психологічний клімат у трудовому колективі», його особливості та види. Визначено взаємозв'язок даного показника з продуктивністю праці. Виділено сукупність норм та основні умови для формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу. Сформовано завдання щодо оптимізації соціально-психологічного клімату трудового колективу. Визначено показники сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства та запропоновано шляхи його оптимізації.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, продуктивність праці, ефективність, трудовий конфлікт.

АННОТАЦИЯ

В статье освещены сущность понятия «социально-психологический климат в трудовом коллективе», его особенности и виды. Определена взаимосвязь данного показателя с производительностью труда. Выделены совокупность норм и основные условия формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива. Сформированы задачи по оптимизации социально-психологического климата трудового коллектива. Определены показатели благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива предприятия и предложены пути его оптимизации.

Ключевые слова: социально-психологический климат, трудовой коллектив, производительность труда, эффективность, трудовой конфликт.

ANNOTATION

The essence of the concept of socio-psychological climate in the work collective as well as its features and types are described in the article. The correlation between this indicator and labor productivity is determined. A complex of norms and basic conditions for formation of a favorable social-psychological climate of the collective are allocated. Tasks of optimizing the socio-psychological climate of the labor collective has been formed. The indicators of favorable socio-psychological climate of the labor collective of the enterprise are determined and ways of its optimization are suggested.

Keywords: socio-psychological climate, labor collective, productivity of labor, efficiency, labor conflict.

Постановка проблеми. У сучасних умовах у суспільстві зростає інтерес до проблеми поліпшення соціально-психологічного клімату колективу. Актуальність цієї теми зумовлена, по-перше, зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність, а по-друге, посиленням взаємоза-

лежності соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства з ефективністю праці.

Сьогодні ця проблема дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в діяльність підприємства. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності. Для злагодженої діяльності та розвитку підприємства необхідно, щоб працівники відчували себе «командою». Ознаками «команди» є згуртованість, взаємо-виручка, підтримка і водночас вимогливість до себе та інших. Одним із найважливіших показників колективу як «команди» є позитивний соціально-психологічний клімат. Тобто такий стан у колективі, коли кожному працівнику надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження особливостей психологічного клімату зробили такі вчені: Г.М. Андрєєва [1], А.Л. Свинецький, К.К. Платонов, А.І. Донцов [4], В.М. Мясичев, Б.А. Паригін, Е.С. Кузьмін, А.Н. Лутошкін, В.М. Шепель, А.Н. Щербань та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значний науково-практичний інтерес до цієї проблеми, питання взаємозв'язку сприятливого соціально-психологічного клімату, його вплив на продуктивність праці та шляхи оптимізації залишаються актуальними проблемами сучасної науки, які не повністю розкриті та потребують подальшого вивчення.

Мета статті полягає у дослідженні теоретичних та науково-методичних положень соціально-психологічного стану трудового колективу підприємства та визначенні умов та показників формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу.

Виклад основного матеріалу дослідження. До поняття «соціально-психологічний клімат» відносять емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його чле-

нами. Соціально-психологічний клімат утворює переважаючу і відносно стійку духовну атмосферу або психологічний настрій колективу, що виявляється в ставленні людей один до одного та до спільної справи [10]. Зокрема, він залежить від таких показників, як: взаємини між працівниками по вертикалі (стиль управління, ступінь залученості працівників та їх участь у прийнятті рішень тощо); стосунки між працівниками по горизонталі (згуртованість колективу, характер міжособистісних відносин тощо); ставлення до праці та інші показники.

Основним складником об'єкту дослідження є ступінь задоволеності працівників своєю діяльністю. Цей складник досить суб'єктивний, оскільки те, що одні члени колективу будуть уважати позитивним, інші – негативним. Особливий вплив на цей показник мають: характер і зміст діяльності, прихильність або антипатія до неї, престижність, розмір винагороди, перспективи, супутні та специфічні можливості. Також слід визначити психологічну і соціально-психологічну єдність, яка базується на сумісності темпераментів членів колективу та відповідності професійних і морально-психологічних якостей [12].

Особливістю соціально-психологічного клімату трудового колективу на підприємстві є те, що він є результатом акумулювання характеристик групового стану. Він має вплив на робочу активність та ініціативу працівників, який, своєю чергою, може бути як стимулюючим, так і пригнічуючим, тому слід розділяти сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі [7].

Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується напруженими стосунками в колективі, або взагалі відсутністю взаємодії персоналу, що негативно відображається на загальному результаті роботи. Тривалі, нерозв'язані конфлікти негативно впливають на міжособистісні стосунки, дестабілізують соціально-психологічний клімат у колективі. На підставі проведених психологічних досліджень виявлено, що втрата робочого часу від конфліктів і після конфліктних переживань становить приблизно 15%, а продуктивність праці може знижуватися до 20% [8].

Сприятливий соціально-психологічний клімат вирізняється ціннісно-орієнтаційною єдністю та згуртованістю. Характерними ознаками є зближуючі стосунки між працівниками та високий рівень задоволеності ними членів колективу. Такі умови є підґрунтям для самореалізації і самоутвердження особистості, яка задоволена своєю професійною діяльністю, де відсутні негативні психологічні групи, переважають почуття відповідальності та взаємодопомоги між працівниками.

Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу забезпечує працездатність працівників, взаємну підтримку в досягненні цілей підприємства, згуртованість колективу.

Коллективне досягнення цілей призводить до забезпечення високої ефективності діяльності підприємства.

За умови сприятливого соціально-психологічного клімату забезпечується максимальне залучення працівників у діяльність підприємства, показниками якої виступають продуктивність праці, соціальний розвиток підприємства і ступінь реалізованості творчого потенціалу кожного працівника під час своєї діяльності. Продуктивність праці в колективі залежать не тільки від організації діяльності, оснащення, умов праці, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Зазвичай високі результати роботи працівників забезпечують: товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є однією з найважливіших причин зростання продуктивності праці та якості виробленої продукції або наданих послуг [6].

У своїх дослідженнях науковці показали, що існує зв'язок економічних та правових відносин у сфері праці, у тому числі у соціально-трудових відносинах. Про це свідчить підвищення ефективності праці більше ніж на 10% тільки за рахунок зростання взаємної відповідальності працівників, кращої організації праці, створення сприятливого морально-психологічного клімату. Щоб ефективно використати психологічні особливості кожної людини, необхідно знати професійно-пізнавальні інтереси членів колективу, вміти їх формувати на основі творчого підходу до справи [2].

Для творчої співпраці усього трудового колективу необхідно здійснювати орієнтацію на сумісну діяльність та активну взаємодію у прийнятті управлінських рішень; уважно ставитися до всіх пропозицій і побажань; урахувати досвід, знання, новаторські підходи працівників; здійснювати заохочення їхньої самостійності та самодисципліни, що стимулює активність та ініціативу колективу. Найбільш характерною рисою трудового колективу є спільність цілей усіх його членів. Як відомо, колектив може працювати ефективно за умови, що забезпечено розуміння основних цілей його членами, їх взаємодія, взаємодопомога, активність та ініціатива в процесі роботи [12].

Однією з основних переваг командної роботи є виникнення ефекту синергії, тобто сумарні зусилля команди перевищують суму зусиль її окремо взятих працівників. Основні переваги команди полягають в умінні гнучко реагувати на зміну бізнес-середовища та стрімко розвиватися [3].

У процесі формування соціально-психологічного клімату керівництву вищої ланки підприємства необхідно враховувати сукупність норм, наведених на рис. 1.



Рис. 1. Норми, які визначають соціально-психологічний клімат трудового колективу [5]

Окрім вищезазначених норм, важливу роль під час формування соціально-психологічного клімату відіграє стиль управління, тобто сукупність принципів, норм, методів і прийомів впливу на трудовий колектив для ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення цілей підприємства.

Також важливим складником під час аналізу соціально-психологічного клімату трудового колективу є визначення параметрів, по яких відносини в колективі відповідають соціальним відносинам, а по яких не відповідають. Із цього погляду відносини між членами колективу доцільно характеризувати за допомогою понять, що використовуються для вивчення моральності, правосвідомості норм і цінностей суспільного життя. Такий підхід сприяв би виявленню конкретних напрямів, в яких необхідно вдосконалювати соціально-психологічний клімат трудового колективу [9].

Виходячи із цього, оптимізувати соціально-психологічний клімат трудового колективу підприємства можна шляхом виконання низки завдань, а саме:

1. Формування єдності та узгодженості норм, прийнятих на підприємстві.

2. Забезпечення оптимальних умов для розвитку ціннісних орієнтацій працівників за рахунок створення додаткових чи поліпшення наявних умов мотивації праці на підприємстві.

3. Підвищення впевненості працівників у власних силах і здібностях для підвищення контролю як над своєю діяльністю, так і над загальним майбутнім усіх членів колективу на підприємстві.

4. Стимулювання обміну знаннями та досвідом через установлення принципу рівних можливостей та справедливого розподілу винагород.

5. Застосування більш гнучких методів контролю. Потрібно давати певний рівень автономності для вирішення завдань, що постають у процесі виробництва, намагатися уникати надмірного та безперервного контролю, оскільки це може мати негативний вплив не тільки на

зниження ефективності, скільки на моральний настрій працівників.

6. Використовування методів моделювання та імітації, оскільки керівники середньої ланки під час взаємовідносин із підлеглими зазвичай копіюють модель взаємодії з ними керівників вищої ланки. Також варто зазначити, що існує тенденція більш активного осудження та критики своїх підлеглих із боку керівників середнього рівня через певне адміністративне обмеження щодо здійснення їхніх повноважень.

Виділимо основні умови, що необхідні для успішного формування сприятливого клімату на підприємстві:

1. Організація спілкування: забезпечення умов щодо колективних відвідувань культурних закладів та місць відпочинку, додаткові можливості використання обідньої перерви.

2. Організація інформаційного потоку: загальні звіти про виконання планових показників соціально-психологічного розвитку в колективі; ефективність виробничої діяльності у різних підрозділах підприємства; основні зміни в структурі підприємства та управлінських методів; а також інші зміни, які можуть опосередковано впливати на життя колективу.

3. Організація системи самоуправління: делегація з боку керівництва проблемних питань для розгляду на колективних зібраннях.

Необхідний рівень участі в самоуправлінні та проведення вищезазначених заходів сприяє зближенню працівників, виявленню спільних інтересів, поліпшенню стосунків, а також позитивно впливає на їх громадську активність.

Для поліпшення та підтримання рівня соціально-психологічного клімату у трудовому колективі необхідно дотримуватися виконання таких дій, як:

– формування головних аспектів соціально-психологічного клімату на підприємстві (цінності, норми, традиції, колективна думка, настрої);

– оптимальне розміщення, навчання, підбір та періодична атестація керівного персоналу;

– формування нового колективу з урахуванням психологічної сумісності та особливостей працівників;

– вирішення конфліктів у колективі на початковому етапі їх формування.

Для поліпшення соціально-психологічного клімату трудового колективу, в якому працівники вже тривалий час працюють разом, необхідно виділити такий аспект, як формування взаємовідносин підтримки та довіри, які б сприяли формуванню позитивної атмосфери задля забезпечення ефективного комунікаційного рівня у трудовому колективі. Зазначимо, що соціальна спільність у рамках колективу, з одного боку, та збереження індивідуальності окремого її члена, з іншого, є основною метою комунікації [11].

Виходячи із цього, можна визначити такі показники сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу:

– оптимальний рівень вимогливості та довіри серед працівників підприємства один до одного;

– ділова та доброзичлива критика;

– можливість вільно виражати власну думку під час обговорення всіх питань взаємовідносин у трудовому колективі підприємства;

– задоволеність працею на підприємстві;

– взаємодопомога на всіх етапах роботи;

– рівномірна інформованість працівників про всі аспекти внутрішнього життя на підприємстві.

Висновки. Отже, соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль на підприємстві, адже є результатом міжособистісних взаємин у трудовому колективі, який, своєю чергою, впливає як на продуктивність праці всього колективу, так й на емоційний стан кожного працівника. Він утворюється на основі міжособистісних відносин, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку працівників у трудовому колективі підприємства.

Зазначено, що несприятливий соціально-психологічний клімат проявляється в напружених стосунках, у відособленості кожного працівника, конфліктних ситуаціях і трудових конфліктах. Як результат, погіршується діяльність підприємства загалом, знижується мотивація до праці, зменшується продуктивність праці, зростає плинність кадрів, погіршується трудова активність працівників тощо.

Своєю чергою, для сприятливого соціально-психологічного клімату характерні взаємна

допомога, відповідальність та вимогливість, що впливає на ефективність роботи всього колективу загалом, тому соціально-психологічний клімат трудового колективу можна розглядати як один із важливих факторів і резервів підвищення продуктивності праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андреева Г.М. Соціальна психологія : [підручник] / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2001. – 384 с.
2. Боковива Ю.В. Морально-психологічний клімат у колективах органів влади / Ю.В. Боковива, В.А. Грабовський [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/3/01.pdf>.
3. Бровар О.В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу банківських установ / О.В. Бровар // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2013. – № 1. – С. 281–289.
4. Донцов А.І. Міжкультурні взаємодії і соціальна дистанція / А.І. Донцов, Є.Б. Перелигіна, Л.П. Караваєва // Національний психологічний журнал. – 2014. – № 2(14). – С. 5–12.
5. Жаворонкова Г.В. Управління конфліктами : [навч. посіб.] / Г.В. Жаворонкова, О.М. Скібицький, Т.В. Сівашенко, О.І. Туз. – К. : Кондор, 2010. – 172 с.
6. Кравченко О.О. Психологічні аспекти управління персоналом / О.О. Кравченко, С.В. Кикоть // Молодий вчений. – 2016. – № 3. – С. 101–103.
7. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери / Л.Ф. Лескова // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 98–103.
8. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі / І.М. Матійків // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 434–443.
9. Михайленко Д.Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Д.Г. Михайленко ; Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. – Харків, 2011. – 22 с.
10. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації / Н.Ю. Олійник // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 725–728.
11. Романов А.Д. Соціально-психологічні домінанти в управлінні персоналом підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / А.Д. Романов ; Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. – Харків, 2016. – 19 с.
12. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І.А. Сорока // Правовий вісник Університету «Крок». – 2016. – № 2. – С. 150–154.