

СТВОРЕННЯ КОМФОРТНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Метрусь О.В., студент I СТН курсу спеціальності «Електроенергетика,
електротехніка та електромеханіка»

Керівник: асистент **Красуцький О.М.**

Подільський державний аграрно-технічний університет

Основою будь-якої організації та її основним скарбом є люди. Були часи, коли вважалося, що машина, автомат чи робот витіснять людину з більшості організацій і остаточно затвердять перевагу техніки над людиною. Однак, хоч машина і стала повновладним хазяїном у багатьох технологічних і управлінських процесах, роль і значення людини в організації не тільки не знизилась, а навпаки – зросла. При цьому людина стала не лише самим коштовним «ресурсом» організації, але й самим дорого вартісним. Гарна організація прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі й для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Психологія групи – сукупність певних соціально-психологічних явищ, що виникають у процесі її формування і функціонування на основі становлення внутрішніх зв'язків у колективі, форм і способів взаємо задоволення потреб його членів. Сюди ж відносять морально-психологічний клімат, способи спілкування, громадську думку і настрої, звичаї і традиції тощо. У рамках аналізу створення комфортного психологічного клімату в колективі можна виділити наступні сфери: професійну, ціннісно-світоглядну, сферу міжособистісних відносин. Професійна сфера охоплює відносини, що складаються в процесі вирішення виробничих професійних задач. Ціннісно-світоглядна сфера пов'язана з взаємовідносинами між особистими і корпоративними цінностями, етичними установками, переважаючими в конкретній соціальній групі. Сфера міжособистісних відносин пов'язана з реалізацією потреби в спілкуванні та самоствердженні особистості в рамках колективу, мірою задоволення своєю професійною діяльністю, формальним і неформальним статусом.

Ми виділяємо п'ять типів взаємовідносин всередині колективу, що істотно розрізняються з точки зору морально-психологічного клімату (за Блейком і Мутоном):

1. Невтрючання (низький рівень турботи керівника і про виробництво, і про людей).
2. Тепла компанія (високий рівень турботи про людей, прагнення до встановлення дружніх відносин у колективі).
3. Задача (увага керівника повністю зосереджена на вирішенні виробничих задач, людський чинник при цьому недооцінюється).
4. Золота середина (керівник прагне оптимально поєднувати інтереси справи і інтереси персоналу).
5. Команда (найбільш переважний тип взаємовідносин у робочій групі, керівник прагне максимально враховувати інтереси виробництва і інтереси колективу).

Морально-психологічний клімат робочої групи істотно залежить від її структури, що складається під впливом психологічних механізмів регуляції колективної діяльності, адаптації і інтеграції.