

Дубінський Валентин,
студент 1 курсу ОС «Магістр»
спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Проблемам підвищення ефективності соціально-психологічного впливу для створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі приділяється багато уваги, оскільки сучасний стан соціального та науково-технічного прогресу все більше впливають на соціально-психологічні умови діяльності працівника в організації. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу передбачає засіб специфічного впливу на чинники, який призводить до зміни його змісту та структури і відображає тенденції розвитку колективу. Тому управління емоціями в колективі є важливим ресурсом формування позитивного соціально-психологічного клімату і розвитку інтелектуального капіталу [1, с. 205].

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість розглядаються в якості одного з істотних показників ефективної діяльності керівника колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих. Діяльність керівника, спрямовану на формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу, можна розглядати як регулятивну діяльність, якщо порівнювати її з діяльністю підлеглих. Гарні результати роботи своїх підлеглих керівник може отримати тільки в тому випадку, якщо вони мають знання, вміння, бажання та можливість працювати, позитивний

настрій. Це необхідно для того, щоб їх спільні зусилля були ефективними.

Практика свідчить, що працівник, який виконує свої обов'язки вперше, як правило, виконує свою роботу сумлінно, аби позитивно себе зарекомендувати. Однак з часом інтерес до роботи зникає внаслідок багатьох причин: надмірне втручання в роботу з боку керівника, відсутність соціально-психологічної підтримки, нестача необхідної інформації для виконання службових обов'язків, незнання працівником результату своєї діяльності, неефективні рішення, що приймаються керівником у вирішенні службових проблем працівника, несправедлива оцінка результатів роботи керівником та колегами [3, с. 100].

Стан колективу підприємств багато в чому залежить від умінь керівника використовувати адекватні важелі впливу на підлеглих і регулювати соціально-психологічний клімат, а також від самих підлеглих, їх особистісних характеристик, таких як рівень розвитку синдрому «професійного вигорання», емоційного інтелекту, а також однакового розуміння та прийняття організаційних норм і цінностей, згуртованості в діях, уміння працювати в команді, уміння спілкуватися та інше. Саме у феномені соціально-психологічного клімату реалізуються емоційні відносини, що склалися в колективі, доповнені емоційно зафарбованими взаємними оцінками особистісних властивостей членів колективу, характером професійних і особистісних контактів, які в сукупності впливають на емоційну сферу психіки людини, викликаючи підйом і спонування до активної дії або, навпаки, знижують процеси життєдіяльності людини.

Оцінка й аналіз соціально-психологічного клімату, його формування адекватними методами пізнання та перетворення є важливим аспектом управління трудовим колективом, оскільки у колективах зі сприятливим кліматом знижується плинність кадрів, рівень конфліктності їхніх членів, підвищується продуктивність праці. Тому формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу є одним із важливих напрямів удосконалення колективу, що пов'язані з налагодженням міжособистісних стосунків працівників, розвитком духовного, творчого потенціалу кожного

члена колективу як унікальної і неповторної особистості, і сприяє розвитку колективу в цілому. Процес такого розвитку супроводжуються різноманітністю досить суперечливих за своїм характером соціально-психологічних механізмів і наслідків. Це пов'язано з ростом складності, темпів і ритмів посадових обов'язків, а відповідно і соціально-психічної напруженості праці і всієї багатогранної життєдіяльності працівника. Також він може бути недостатньо підготовленим психологічно до постійно зростаючого рівня вимог соціально-психологічної культури міжособистісних стосунків [2, с. 28-29].

Велику роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє культура емоційного ставлення людини до людини. У складному світі емоційної взаємодії людей виникає чимало протиріч, що супроводжуються не тільки ефектом співчуття, співучасті та взаєморозуміння, а й психологічними бар'єрами упередженості, неприйняття один одного та відчуження. Природно, що створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання цих бар'єрів психічної напруженості і супроводжує напруженість негативних емоцій, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Актуальність цього завдання визначається вагомістю того потенціалу прихованої творчої енергії особистості, який консервується психологічними бар'єрами.

У зв'язку з цим виникає необхідність свідомої активності працівників, спрямованої на формування, підтримання та регулювання здорової соціально-психологічної атмосфери колективу. Ця активність може розвиватися як одночасно, так і послідовно в декількох напрямках: підвищення активності самих членів колективу у створенні найбільш сприятливої соціально-психологічної атмосфери при виконанні спільної роботи, а також роботи керівництва і колективу, спрямованої на формування сприятливого соціально-психологічного клімату свого колективу, поєднання практичного досвіду з сучасними досягненнями науки. По суті це передбачає запровадження соціально-психологічних розробок, зокрема методів діагностики та формування соціально-психологічного клімату колективу в практику роботи підприємства.

Основний напрямок сучасних зусиль науковців та менеджерів на підприємствах пов'язаний із пошуком резервів активізації працівника, підвищення ступеня його залучення в діяльність. Підвищення ж рівня залучення в діяльність досягається шляхом подолання різноманітних психологічних бар'єрів як предметної, так і комунікативної діяльності особистості чи колективу.

Основним соціально-психологічним інструментом такого залучення в практиці сьогодні стають активні методи навчання. Вони спрямовані на удосконалення структури та змісту соціально-психологічного клімату, зняття зайвої психічної напруги персоналу. Цим одночасно досягається поліпшення соціально-психологічного клімату колективу, оскільки показник рівня психічної напруженості є одним з його істотних структурних складових.

У зв'язку з цим особливого значення набувають питання побудови такої програми навчання, що запобігає розвитку психічної напруженості і формує сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Така програма навчання, яка з одного боку забезпечувала б ефективну підготовку членів колективу, а з другого – проводила б програмне навчання в максимально короткий термін з урахуванням зон найближчого розвитку кожного працівника, що розкривають потенційні можливості учасників, в межах яких вони можуть сприймати допомогу ведучого.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. Кам'янець-Подільський, 2014. С. 201-205.

2. Лубит Рой Х. «Токсичные менеджеры» и прочие трудные люди. Пер. с англ. В. А. Сомило. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 392 с.

3. Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом. Под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. 624 с.