

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Трудова активність персоналу в організації невіддільна від його психічного життя, у якому поведінка тісно пов'язується з пізнанням та емоціями. Розуміючи, що емоції впливають на стан людини через інформаційний обмін, варто не залишити поза увагою той факт, що емоційне ставлення до роботи й людей неоднозначно впливає на продуктивність праці. З одного боку, насичене позитивними емоціями ставлення до роботи підвищує її ефективність, з іншого – надмірне позитивне емоційне напруження формує тривожність і консервує потенційні здібності людини. Відповідно, для досягнення оптимального ефекту від трудової діяльності людини керівник має врахувати прояви її емоцій. Причому емоції необхідно зробити відтворюваним ресурсом поряд з матеріальними і нематеріальними, які разом забезпечують існування капіталу виробничої організації.

Підвищення уваги до управління емоціями працівників обумовлене дією багатьох об'єктивних причин. Зокрема, посилюється непередбачуваність змін, які супроводжують роботу сучасного підприємства. Реакція на складні ситуації вимагає швидкої концентрації уваги, інтуїтивного рішення, якості яких значною мірою забезпечується емоціями. З іншого боку, ефективна реакція на зміни вимагає інтелектуалізації капіталу, збільшення частки нематеріальних активів у структурі виробничої організації, яка створюється творчою працею, невіддільною від емоцій. Застосування навичок емоційного мислення на практиці дозволяє лідерів зробити в організації глибокі перетворення, додавши інституту лідерства риси людяності та дійсності, вносячи в трудову діяльність такі поняття, як жаль, співчуття» [1, с. 231].

Функціональність ролі емоцій для людини пояснюють науковці: «Фахівці, що узагальнюють досвід Японії, неодмінно відзначають прагнення японців не тільки оновлювати спеціальні знання, але й удосконалювати духовний розвиток особистості (заняття яким-небудь видом мистецтва, вивчення предметів гуманітарного циклу). В основі лежить розуміння, що працівник з розвиненим естетичним почуттям працює краще, а тому якісніше та продуктивніше. При такій філософії сама праця стає духовною сутністю. Емоційне багатство забезпечує безстрашність розуму та духовну свободу. Такі люди бачать життя в усьому його розмаїтті та суперечливості, виробляють у собі позитивне відношення до змін і готовність до відновлення» [2, с. 131].

Визначено, що більше 5 % успішності людини залежить від сукупності знань і логічного мислення, тобто того, що визначається тестами на інтелектуальні здібності. А от емоційні здібності дають людині більш відчутний внесок в успіх – до 30 %. Інше – це практичні навички, здоровий глузд, творчий потенціал, життєвий досвід [3, с. 82]. Гарний настрій на роботі допомагає людям ефективніше сприймати інформацію, використовувати логічні правила у процесі ухвалення складних рішень або мислити нетривіально, використовуючи інтуїцію [4, с. 202]. Невміння керівників забезпечити емоційну мотивацію призводить до катастрофічних втрат.

Специфіка формування соціально-психологічного клімату полягає у тому, що він є інтегральним утворенням, яке має високий ступінь концентрації. Такий ступінь виникає у результаті накопичення комплексу різнорідних характеристик групового стану, які не зводяться до однієї сумарної ознаки, певного типу клімату [5]. Саме тому соціально-психологічний клімат як інтегральна характеристика соціально-психологічного стану виробничої організації не може бути вивчений безпосередньо, тому його доводиться вивчати опосередковано, через прояви окремих аспектів життєдіяльності колективу. Крім того, визнаючи клімат цілісним станом виробничої організації, неможливо виміряти його лише одним показником. Сукупність інструментів, які використовуються для діагностики соціально-психологічного клімату і психологічного стану персоналу, являють собою основу

системного та ситуаційного підходів до вирішення конкретних завдань.

Системний підхід в управлінні використовується для впорядкування діяльності підрозділів, виключення протиріч між ними, забезпечення сумісності між персоналом і керівництвом. Також велике значення для вивчення соціально-психологічного клімату колективу та психологічного стану персоналу має ситуаційний підхід, методи управління якого можуть змінюватися в залежності від ситуації. При цьому діяльність організації розглядається в практичних ситуаціях, ведеться вивчення та пошук факторів, які впливають на показники соціально-психологічного клімату і стан персоналу.

Вважаємо, що діагностику соціально-психологічного клімату колективу підприємств слід здійснювати в декілька етапів.

На першому, ознайомчому етапі відбувається знайомство з керівником виробничої організації, формування загального уявлення про специфіку діяльності членів групи, про умови праці, рівень її організації, про характер взаємин між працівниками в процесі трудової діяльності. На цьому етапі група знайомиться з дослідником. У результаті комплексного застосування методик наприкінці першого етапу дослідження складається описово-аналітична характеристика соціально-психологічних відносин в колективі.

Другий етап дослідження включає збір інформації суб'єктивного характеру, на основі якої згодом розраховуються показники соціально-психологічного клімату колективу. Основним змістом цього етапу є проведення опитування членів колективу за розробленою заздалегідь і адаптованою до конкретних умов життєдіяльності колективу анкетною. Фактично опитування членів колективу проводиться у формі письмового стандартизованого інтерв'ю.

Третій етап дослідження являє собою економіко-математичну обробку зібраних даних.

Четвертий етап дослідження полягає в аналізі та інтерпретації отриманої інформації, зіставлення суб'єктивних показників клімату з даними, що характеризують об'єктивні соціально-психологічні взаємини, зведення окремих показників у цілісну характеристику соціально-психологічного клімату. Обов'язковим компонентом цього етапу є розробка практичних рекомендацій для керівників підрозділів організацій з оптимізації соціально-психологічного клімату в конкретних колективах.

Надалі, при накопиченні значного статистичного матеріалу, передбачається отримання середніх даних з кожного окремого показника, що характеризує ту або іншу складову соціально-психологічного клімату, з якими можна буде порівнювати дані, отримані за конкретної виробничої групи. Накопичення великого статистичного матеріалу дозволить також з часом розробити еталони «сприятливого» і «несприятливого» клімату і детальнішу їх типологію.

Таким чином, підвищення значущості соціально-психологічного клімату визначається тим, що він здатний виступати як чинник ефективності соціально-психологічних явищ і процесів колективу, служити індикатором як їх стану, так і їх зміни. Соціально-психологічний клімат колективу виступає також як багатовимірна характеристика психологічного залучення працівника в діяльність, психологічної ефективності цієї діяльності, а також рівня психічного потенціалу особистості і колективу.

Список використаних джерел і літератури

1. Клок К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. СПб. : Питер, 2004. 368 с.
2. Хроленко А. Т. Самоменджмент. М. : Экономика, 1996. 138 с.
3. Наврузов Ю. Структурирование хаоса: практическое руководство по управлению командой. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 320 с.
4. Лаврук О. С., Ковальчук В. Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу // Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. 2014. С. 201–205.
5. Лютенс Ф. Организационное поведение. М. : ИНФРА-М, 1999. С. 338–360.