

Марина ОРАП,
доктор психологічних наук, професор,
Інна ПЕЛИХ,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
*Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка (м. Тернопіль)*

ЗАВДАННЯ ТА СПОСОБИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціально-психологічний клімат відображає ступінь соціального розвитку співробітників організації і повноту використання їхніх психологічних резервів, що, у свою чергу, веде до покращення як організаційних, так і виробничих умов. Від оптимального рівня соціально-психологічного клімату колективу залежить соціально-політична організація в цілому та ідеологічна атмосфера всього суспільства або країни загалом [3]. Соціально-психологічний клімат охоплює суб'єктивне ставлення членів колективу до праці, умов роботи, один одного, керівників, навколишнього середовища, а часто і до самих себе, яке проявляється у вигляді настрою, почуттів і реакції колективу на низку чинників. Він не тільки визначає психологічний стан здоров'я і моральний розвиток співробітників, а й проявляється як досить суперечливий чинник виробничої діяльності, який може як загальмувати, так і значно прискорити виробничу діяльність.

Керівникам підприємств для успішного функціонування та розвитку необхідно створити такі умови, щоб співробітники почувалися на підприємстві «командою», головними рисами якої є згуртованість, взаємопідтримка і водночас вимогливість до себе та інших. Одним із найважливіших показників того, що група є «командою», є сприятливий соціально-психологічний клімат.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі є одним із показників зрілості команди та результатом зусиль управлінського колективу.

Врахування ролі соціально-психологічного клімату, його чинників та умов формування керівниками організації позитивно впливає на

ефективність управління. Також необхідно враховувати і застосовувати такі заходи для покращення соціально-психологічного клімату в організації [5]:

1. Підбір, адаптація, навчання та підвищення кваліфікації керівників.
2. Формування ключових команд з врахуванням психологічної сумісності.
3. Використання соціально-психологічних методів, що сприяють розвитку у членів колективу позитивного взаєморозуміння і навичок взаємодії.

Відносини в команді формуються як під впливом зовнішніх обставин, так і внутрішніх чинників (потреби, здібності та переконання як складові соціально-психологічного клімату колективу), незважаючи на те, що вони регулюються посадовими інструкціями, правилами та іншими організаційними документами (наприклад, правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами та угодами) [1].

На основі аналізу теоретичної літератури [2; 4; 5] нами виокремлено ті ключові завдання, які дозволять керівникові покращити соціально-психологічний клімат у колективі:

1. Відбір потрібних людей, включно з психологічним аналізом, а також кваліфікацією. Завдання керівника – конкретно визначити роль кожного співробітника і допомогти йому адаптуватися на новому робочому місці.
2. Вибудувати дружні, неконфронтаційні стосунки в колективі та за його межами. Для цього необхідно використовувати всі вимоги методів психологічного впливу, такі як критика, похвала, покарання, уміння вести бесіду, лідерство, завбачливість, послідовність, твердість, справедливість, комунікабельність і розсудливість. Крім того, необхідно регулярно проводити тренінги з командоутворення, коучинг і тренінги щодо боротьби з мобінгом.
3. Соціальне об'єднання команд і менеджерів.
4. Застосування креативних методів і прийомів управління.
5. Використання нестандартних методів розв'язання та запобігання трудовим спорам.
6. Використання соціально-психологічних методів управління. Їхня суть зосереджена на тому, як вони впливають на особистість і колектив з метою зміни ставлення до трудової і творчої діяльності та соціально-психологічних інтересів колективу.

На основі практичних досліджень доведено, що виконання менеджерами цих завдань може значно поліпшити соціально-психологічний клімат у колективі, сприяти формуванню сильної корпоративної культури та перетворенню повсякденних посадових обов'язків і робочих стосунків на приємні, різноманітні, насичені, гармонійні та цікаві.

Помилково вважати, що за виправлення ситуації та мікроклімату в колективі має відповідати лише один керівник. Самі співробітники також мають допомагати своїм керівникам, уникати проблем у спілкуванні, намагатися розуміти і підтримувати одне одного [4].

Щоб оптимізувати соціально-психологічний клімат, необхідно створити довіру, підтримку і позитивну психологічну атмосферу. Для цього, перш за все, необхідно забезпечити належну та ефективну комунікацію всередині організації.

Таким чином, створення соціально-психологічного клімату – складний процес. Його створення лягає не тільки на плечі керівників (хоча їм належить основна роль), а й на співробітників, які повинні їм допомагати. Необхідно також зважати на думки сучасних учених, які вважають, що основними способами поліпшення соціально-психологічного клімату є [1; 3; 4]:

- уміння поважати інших, такт, самовладання, простота, товариськість і почуття справедливості;
- культура міжособистісного та робочого спілкування в системі «менеджер-колектив»;
- гуманність у стосунках, яка підвищує емоційний тонус і сприяє готовності повною мірою проявити свій потенціал і відповідати вимогам керівника;
- можливість проявити і розвинути свою компетентність, самовираження і самооцінка, професійний розвиток;
- участь в управлінні компанією;
- можливість відкрито звертатися до керівництва з питаннями і проблемами (у заздалегідь встановлені прийомні дні).

Усі перелічені вище способи прямо чи опосередковано ведуть до поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі. Комплексна реалізація запропонованих заходів дозволить гармонізувати оптимізацію

внутрішнього соціально-психологічного середовища зі зростанням фінансово-економічних показників.

Список використаних джерел:

1. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету. ім. І. І. Мечникова*. 2016. Вип. 2. Т. 21. С. 56–60.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ – Львів : Сполум, 2011. 216 с.
4. Михальчук Д., Кубіцький С. Шляхи вдосконалення діяльності менеджера в контексті соціально-психологічного клімату колективу. *Матеріали конференцій МЦНД*. Черкаси, 2022. С. 59–64. URL: <https://archive.mcmd.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/150> (дата звернення: 10.10.2024).
5. Ткаченко Є. Особливості соціально-психологічного клімату в колективі. *Scientific opinions on modern methods of solving problems : Abstracts of III International Scientific and Practical Conference*. Prague, 2023. P. 259–263. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2023/10/scientific-opinions-onmodern-methods-of-solving-roblems.pdf#page=260> (дата звернення: 10.10.2024).