

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація: розглянуті умови, які дозволяють створити сприятливий морально-психологічний клімат, фактори, які на нього впливають, вміння, які необхідні менеджеру для створення сприятливих умов в колективі.
Ключові слова: морально-психологічний клімат, колектив, темперамент, стосунки керівництва і підлеглих

Abstract: consider the conditions that allow us to create a favorable moral and psychological climate, factors influencing it, the skills necessary for the manager to create favorable conditions in the team.

Key words: moral and psychological climate, team, temperament, relations of leadership and subordinates

Актуальність теми зумовлена зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність та посиленням взаємозалежності соціально-психологічного клімату трудового колективу з ефективністю праці. Для злагодженої діяльності та розвитку підприємства необхідно, щоб працівники відчували себе «командою». Для цього менеджерам необхідно формувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.

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

В сучасній науковій літературі дану тему досліджували Г.В. Жаворонков, К.С. Бурлака, З. Пушкар, В. Войтович, І. В. Марков, Я. М. Рудик, Л. В. Балабанова, О. В. Сардак та інші.

Успішне управління організацією та діяльністю її персоналу передбачає обізнаність не лише з діловим, а й позаділовим спілкуванням. Психологічний клімат в організації може підсилювати чи знижувати продуктивність людей.

Соціально-психологічний клімат — якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. [1]

Часто використовують синонімічні поняття “психологічний клімат”, “морально-психологічний клімат”, “психологічна атмосфера” тощо.

Основу організації становить людина. Однак, з позиції управління не можна ототожнювати людей, тому що всі люди різні. Менеджер повинен бути обізнаним у тому, з якими людьми він працює, для того, щоб намагатися успішно управляти ними. [2]

Важливу роль при формуванні сприятливого психологічного клімату в колективі відіграє темперамент людей. Менеджер повинен звертати увагу на темпераменти підлеглих, які повинні працювати в одній групі або команді.

Темперамент – це система емоційних і динамічних (тих, що характеризують швидкість психологічних реакцій і активність) властивостей особистості. У сучасній психології широко поширена базова типологія темпераментів, що включає чотири їхні типи: сангвінік, меланхолік, холерик, флегматик. Холерики являють собою нестабільних, а сангвініки – стабільних екстравертів; меланхоліки – нестабільних, а флегматики – стабільних інтровертів. [4]

Знання особливостей вияву різних темпераментів необхідні для менеджера при комплектуванні виробничих колективів, створенні команди, делегуванні повноважень, формуванні сприятливого морально-психологічного клімату, управлінні та вирішенні конфліктів, мотивуванні підлеглих та ін.

Одним з напрямів, що допомагають створенню сприятливого психологічного клімату, є організація людей у виробничі колективи на основі їхньої психологічної сумісності, під якою розуміється психологічна близькість партнерів, взаємна симпатія, схожість їхніх характерів, спільність інтересів та нахилів.

Єдність інтересів, взаємодопомога в колективі відіграє величезну роль у ставленні людей один до одного, створюють "настрій" у взаєминах. Часто цій важливій обставині не надають серйозного значення.

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми.

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконується керівником.

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих. [3]

Управління соціально-психологічним кліматом колективу – це велике мистецтво, що вимагає від менеджера умінь аналізувати усі елементи психологічної структури колективу: колективної думки, колективного настрою та взаємостосунків.

Колектив – це стійке об'єднання людей, що прагнуть до загальної мети, яке характеризується груповою згуртованістю. [5]

Елементами колективу є:

- члени колективу, що володіють певними особистими рисами та особливостями;
- цілі;
- засоби досягнення цілей;
- механізми здійснення внутрішніх і зовнішніх контактів, підтримки згуртованості.

Колектив відіграє величезну роль у житті кожної людини. Насамперед, у його межах задовольняється природна потреба людини у спілкуванні і діловій взаємодії, у належності до групи собі подібних; у колективі людина у необхідних випадках знаходить підтримку і захист; у колективі вона знаходить визнання своїх успіхів і досягнень.

Однак, потрібно мати на увазі, що у залежності від характеру самого колективу його вплив на особистість може бути як позитивним, так і негативним. Так, згуртований, але не націлений на конструктивну поведінку колектив, може негативно впливати на людину, змушувати її до антисоціальної поведінки. [5]

Процес створення трудового колективу являє собою послідовну зміну дій керівників вищої і середньої ланки, спрямованих на формування персоналу підприємства.

Внутрішньої психологічною основою, на якій формується соціально-психологічний клімат, є міжособистісні відносини по горизонталі. Однаково суттєвими є як ділові, так і дружні контакти членів колективу. Недостатній розвиток одного з цих компонентів призводить до погіршення соціально-психологічного клімату. На взаємини впливає соціально-демографічний склад колективу, його соціометрична структура. Одним з важливих показників соціально-психологічного клімату в колективі є конфліктні ситуації. Однак, конфліктність у колективі не завжди є показником негативного клімату. [4]

На формування соціально-психологічного клімату впливає ряд факторів макро- і мікросередовища.

Фактори макросередовища – це той суспільний фон, на якому будуються і розвиваються відносини людей. До цих факторів належать: суспільно-політична ситуація в країні, економічна ситуація в суспільстві, рівень життя населення, організація життя населення, соціально-демографічні фактори, регіональні фактори і етнічні чинники.

Фактори мікросередовища – це матеріальне і духовне оточення особистості в трудовому колективі. До мікрофакторів відносяться:

- об'єктивні – комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, організаційних елементів;
- суб'єктивні:
 - формальна структура – характер офіційних і організаційних зв'язків між членами колективу, офіційні ролі і статуси членів колективу;

• неформальна структура – наявність товариських контактів, співробітництва, взаємодопомоги, дискусій, суперечок, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості кожного члена колективу, їх психологічна сумісність [2, 4]

Вплив соціально-психологічного клімату на творчу активність та ініціативу працівників може бути як стимулюючим, так і пригнічуючим. В зв'язку з цим розрізняють сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат.

Критеріями сприятливого соціально-психологічного клімату можуть слугувати наступні характеристики:

– на рівні колективної свідомості: розуміння суспільних цілей; позитивна оцінка власної виробничої діяльності; оптимістичний (життєрадісний) настрій, домінуюче в процесі життєдіяльності колективу;

– на рівні поведінки: сумлінне, ініціативне ставлення членів колективу до виконуваних обов'язків; високий рівень розвитку колективізму (взаємної відповідальності, вимогливості, взаємодопомоги у виробничих та особистих відносинах); низький рівень конфліктності і міжособистісних відносинах, відсутність порушень трудової дисципліни; відсутність чи незначна плінність кадрів; вільне обговорення усіх питань, невимушеність атмосфери, доброзичливість критики. [6]

Соціально-психологічний клімат колективу може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу.

Для створення ефективного трудового колективу його керівник повинен відповідати таким вимогам:

- наявність навичок керівництва;
- послідовність;
- вміння щодо правильного підбору робітників;
- турбота про членів колективу;
- здатності до створення сприятливого морально-психологічного клімату;
- підтримка особистого розвитку робітників, заохочення їхнього творчого потенціалу;
- вміння раціонально використовувати робочий час;
- високі вимоги до працівників;
- прагнення до зворотного зв'язку.

Навички керівника по формуванню трудового колективу особливо важливі у випадках, коли потрібно об'єднати разом велику кількість людей і навчити їх ефективно працювати на загальну мету в атмосфері співробітництва. [5]

Отже, морально-психологічний клімат є дуже важливим для ефективної діяльності колективу, спрямованої на досягнення мети підприємства. Менеджер повинен розуміти індивідуальні психологічні особливості підлеглих, щоб сформувати колектив. Для досягнення сприятливого морально-психологічного клімату менеджер надихнути співробітників, забезпечити їхню погоджену взаємодію, уберегти від незаслужених образ, що неминуче породжують розлад, відвести від егоїзму та нездорової конкуренції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Жаворонков Г. В. Управління конфліктами [Електронний ресурс] / Жаворонков Г. В, Скібіцький О. М, Сівашенко Т. В. // К.: Кондор. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: https://pidruchniki.com/11500409/psihologiya/sotsialno-psihologichniy_klimat_trudovomu_kolektivi.
2. Бурлака К. С. Соціально-психологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії / К. С. Бурлака. // Теорія і практика управління соціальними системами" НТУ ХПІ. – 2010. – С. 40–47.
3. Пушкар З. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування / З. Пушкар, В. Войтович. // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2013. – №18. – С. 133–143.
4. Марков І. В. Вплив соціально-психологічного клімату на взаємини в колективі [Електронний ресурс] / І. В. Марков, Я. М. Рудик. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/316459229_Vpliv_socialno-psihologicnogo_klimatu_na_vzaemini_v_kolektivi

5. Балабанова Л. В. Управління персоналом [Електронний ресурс] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак // К.: ВД «Професіонал». – 2006. – Режим доступу до ресурсу: https://pidruchniki.com/17190512/menedzhment/sotsialno-psihologichni_osoblivosti_kolektivu_obyektu_upravlinnya.
6. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери / Лескова Л. Ф. // Молодий вчений. – 2017. – №4. – С. 98–103.

Панкова Валерія Денисівна – студентка групи МФК-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: valeripankova@gmail.com

Науковий керівник: **Благодир Лілія Миколаївна** – доцент кафедри менеджменту і моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет.

Pankova Valeriia D. - student of the MFC-16b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: valeripankova@gmail.com

Scientific adviser: **Blagodyr Liliya M.** - Associate Professor of the Department of Management and Modeling in Economics, Vinnytsia National Technical University.