

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ

*Вертель В.В., доцент,
Комашня А.О., магістр,
Федорчук І.В., магістр (ДЕТУТ)*

У статті наведено найважливіші, суб'єктивні і об'єктивні ознаки соціально-психологічного клімату колективу. Проаналізовані основні фактори формування макро- та мікросередовища соціально-психологічного клімату та його зовнішні прояви, подана діагностика соціально-психологічного клімату колективу.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, макросередовище, мікросередовище, діагностика соціально-психологічного клімату.

Постановка проблеми. У процесі дослідження життєдіяльності трудового колективу необхідно вивчити структуру соціально-психологічного клімату в колективі, а також фактори, які на нього впливають. Успіх колективу забезпечує нормальний морально - психологічний клімат у ньому. Сприятливий соціально-психологічний клімат колективу забезпечує працездатність його членів, взаємну підтримку в досягненні цілей організації, згуртованість колективу. Колективне досягнення цілей призводить до забезпечення високої ефективності діяльності підприємства.

Створення нормальних взаємин – основне завдання керівника в досягненні успішності функціонування організації. Вивчення даного питання пов'язане з необхідністю вдосконалення, підвищення ефективності організацій, і при цьому вимагає систематичного вивчення психології і соціально - психологічних взаємин на практиці.

Аналіз останніх досліджень. Одним із показників успішної діяльності керівника організації є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Вивченню цього питання присвячено багато соціально-психологічних праць. Загальне теоретичне дослідження проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі відображено у працях зарубіжних (М. Барлінгейм, Р. Болуїс, Д. Гобкінз, С. Маккі [1] тощо), вітчизняних науковців (Н. Вовкова [2], В. Воднік [3], М. Молочко [4], Д. Паригін [5], Х. Шакуров [6], М.Обозов, В.Щокін [7]). Так, Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [5]. Р. Х. Шакуров пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної. Психологічна форма клімату, розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи [6]. На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їхній соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціальний аспект, соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Невирішеними залишаються питання впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на формування соціально-психологічного клімату, а також засобів діагностики його стану у конкретній організації.

Метою даної статті є діагностика соціально-психологічного клімату колективу, що пояснюється колективним характером праці і актуальними проблемами ефективності управління людськими ресурсами. На базі проведеної діагностики стане можливим розробити управлінські рішення щодо створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [8]. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату поділяються на 3 типи: загальні, об'єктивні і суб'єктивні [1]. Їх складові зображено на рис. 1.

Для вирішення проблеми створення сприятливого соціально-психологічного клімату колективу важливими є розгляд факторів, що впливають на нього, до яких відносяться фактори макро- та мікросередовищ.

Під макросередовищем розуміється соціальний простір, оточення, в межах якого знаходиться і здійснює свою діяльність та чи інша організація. До факторів впливу на макросередовище належать:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- суспільно-економічна формація на конкретному етапі розвитку;
- особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;
- особливості територіального району функціонування організації;
- ступінь демократизації суспільства;
- рівень безробіття в регіоні;
- ймовірність банкрутства підприємства;
- рівень розвитку культури суспільства в цілому;
- суспільна свідомість.



Рис. 1. Основні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату колективу

Ці і інші фактори макросередовища мають певний вплив на всі сторони життєдіяльності організації в сучасних умовах.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат фактори мікросередовища. Мікросередовище організації – це щоденна діяльність людей та конкретні умови, в яких вони працюють і формують свій світогляд. До факторів впливу на мікросередовище належать:

- фактори матеріально-речового середовища – це і характер трудових операцій, які виконуються, стан обладнання, якість сировини;
- особливості організації праці – ритмічність, ступінь взаємозаміни робітників, рівень оперативно-господарської самостійності

колективу;

- санітарно-гігієнічні умови праці;
- раціональна організація трудового процесу;
- групові явища, які виявляються на рівні первинної робочої групи.

Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків; стиль керівництва, особистість керівника тощо. Класифікація загальних та локальних факторів впливу на колектив наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Основні фактори впливу на колектив

Фактори	Група	Перелік
Загальні (універсальні)	1.1 Соціально-економічна політика	Правові норми, податкова політика, соціальні гарантії
	1.2 Господарський механізм	Стимулювання колективних кінцевих результатів
	1.3 Соціально - культурні фактори	Цінності, норми, традиції, моральна атмосфера в суспільстві
Локальні (специфічні)	2.1 Організаційно-технічні	Умови для ритмічної роботи, форми організації процесу праці
	2.2 Економічні	Система стимулювання, нормування та оплати праці
	2.3 Соціальні	Інформування працівників, клімат у колективі, стиль керівництва
	2.4 Психологічні	Особисті якості керівника

Соціально-психологічний клімат виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [2]. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного. М. М. Обозов, Г. В. Щокін

систематизували основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків [7].

Діагностика соціально-психологічного клімату, упровадження рекомендації щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення у процесі здійснення діяльності колективу, припинити породження негативних емоцій, попередити виникнення у колективі перенапруги фізичних і психічних функцій [9]. Модель проведення діагностики соціально-психологічного клімату колективу наведено на рис. 2.

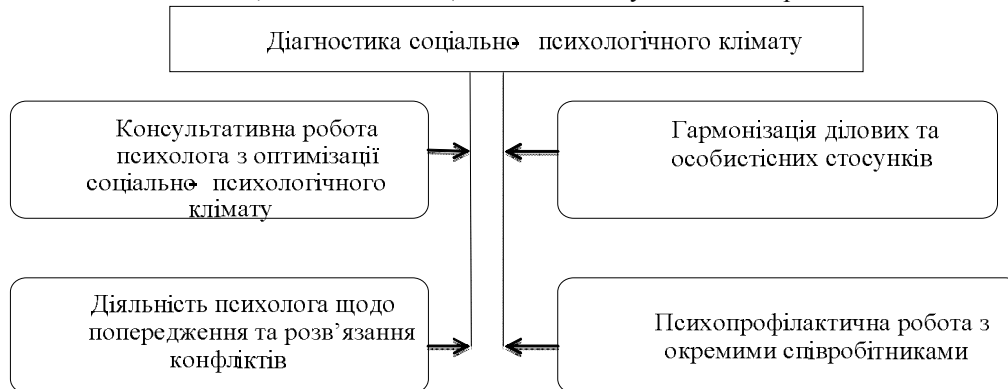


Рис. 2. Діагностика соціально-психологічного клімату колективу

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату рекомендується запрошення психолога, консультативна робота якого полягає в покращенні соціально-психологічного клімату, та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі.

З метою попередження та розв'язання конфліктів в колективі рекомендується застосовувати консультаційні заходи які спрямовані на попередження конфліктних ситуацій в разі їх наявності, розв'язання та не допущення конфліктів у майбутньому.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є наступні форми тренінгів: поведінковий, чутливості, рольовий, відеотренінг тощо.

З метою профілактичної роботи психологу необхідно організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника.

Висновки. Соціально-психологічний клімат колективу може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

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 характеристик, спільність інтересів та нахилів. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу.

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі необхідно:

- створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність;
- знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу;
- формувати традиції колективу;
- заохочувати працівників проводити разом вільний час;
- прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника;
- примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу;
- прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні;
- створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками;

- розвивати комунікативну культуру та навички спілкування;
- проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. [Текст] / Б.Д. Парыгин – СПб.: ИГУП. – 2009. – 592 с.
2. Шакуров Р.Х. Мир человеческих отношений и образование [Текст] / Р.Х. Шакуров. – Казань: КГТУ. – 2006. – 339 с.
3. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин. – М: Институт психотерапии. – 2002. – 215 с.

4. Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта [Текст] / Д. Гоулман. – М.: Альпина. – 2010. – 302 с.
6. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі [Текст] / Н. П. Волкова. – К.: Академія. – 2001. – 460 с.
7. Щёкин Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю. [Текст] / Н. Н. Обозов, Г. В. Щёкин – К.: МАУП. – 2007. – 591 с.
8. Андреева Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М.Андреева. – М.: МГУ. – 2005. – 414 с.
9. Молочко М. Ф. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі [Текст] / М. Ф. Молочко // Рідна школа. – К.: 2004. – № 4. – С. 52-53.

Аннотация. В статье приведены важнейшие, субъективные и объективные признаки социально-психологического климата коллектива. Проанализированы основные факторы формирования макро- и микросреды социально-психологического климата и его внешние проявления, представлена диагностика социально-психологического климата коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, макросреда, микросреда, диагностика социально-психологического климата.

Summary. The article decides the top, subjective and objective evidence of socio-psychological climate group. Analyses the main factors of macro and micro socio-psychological climate and its external manifestations, diagnosis provided socio-psychological climate team.

Keywords: socio-psychological climate, macro, micro, diagnosis socio-psychological climate.

*Рецензент д.е.н., професор ДЕТУТ Бакаев Л.О.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 332.8

СОЦІАЛЬНА СФЕРА І СОЦІАЛЬНИЙ КОМПЛЕКС В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНУ

Пакуліна А.А., к.е.н, доцент (УкрДАЗТ)

У статті виявлені чинники, які найсуттєвіше впливають на формування регіональної соціальної політики. Проведений комплексний розгляд структури соціальної політики на основі декількох принципово відмінних підходів, але в той же час, що досить тісно переплітаються. Доведена доцільність використання авторського поняття «соціального комплексу» при визначенні напрямів підвищення результативності соціальної політики регіону.

Ключові слова: соціальна сфера, соціальний комплекс, соціальна політика, регіон, ефективність, результативність.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими та практичними завданнями. Сучасні господарюючі суб'єкти соціальної сфери є складними організаціями, успіх діяльності в яких залежить від зусиль усіх працівників, спрямованих на досягнення спільної мети [2, с. 18]. Управління сталим розвитком господарюючих суб'єктів соціальної сфери диктує необхідність як кількісного, так і якісного формування їх інфраструктури, що включає не лише основу становлення ринку соціальних послуг, його інерційно-послідовний розвиток, але розвиток і розширення діяльності підприємницьких організаційно-правових структур у складі установ

соціальної сфери. Визначальний вплив на ефективність соціальної політики регіону робить правильне визначення об'єкту управління і регулювання, раціональне використання обмежених ресурсів території, адресність інвестицій. Цим визначається актуальність проведеного дослідження, присвяченого важливим методологічним аспектам використання понять «соціальна сфера» і «соціальний комплекс» при визначенні напрямів підвищення результативності соціальної політики регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор з посиланням на джерела.