

*Лукаш Ю. В.,
здобувачка вищої освіти,
Державний торговельно-економічний університет,
м.Київ*

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ КОЛЕКТИВУ

Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі відіграє важливу роль і є однією з найважливіших обставин підвищення продуктивності праці та ефективної діяльності підприємства. Це поняття характеризує стан міжособистісних стосунків у трудовому колективі. Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє зростанню продуктивності праці в колективі, задоволеності роботою членів колективу та його згуртованості [4].

Варто зазначити, що вчені виділяють такі найважливіші ознаки сприятливого морально-психологічного клімату в колективі:

- довіра та висока вимогливість учасників групи один до одного;
- дружня та ділова критика;
- вільне висловлення власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу;
- відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання їх права приймати значущі групові рішення;
- достатня поінформованість членів команди про свої завдання та стан справ під час їх виконання;
- задоволеність приналежністю до колективу;
- високий ступінь емоційної включеності та взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у будь-кого з учасників команди;
- прийняття відповідальності за стан справ у групі кожним її членом [1].

На основі досліджень різних підприємств виділено наступні соціально-психологічні чинники макро- та мікросередовища, які мають безпосередній вплив на ефективність діяльності підприємства та продуктивність праці. Фактори макросередовища – це середовище, в якому будуються і розвиваються людські відносини. До цих факторів належать: соціально-політична та економічна ситуація на підприємстві, рівень життя населення, соціально-демографічні фактори. Фактори мікросередовища – це матеріальне та духовне оточення індивіда в трудовому колективі, до якого відносять мотивацію співробітників, психологічну сумісність, неформальні етичні відносини, групову згуртованість, форми конфліктів, повагу, толерантність, стиль управління.

У колективі зі сприятливим соціально-психологічним кліматом працівники діють злагоджено та ефективно, легко виконують виробничі та соціальні плани, а при виробничих обставинах з негативним соціально-психологічним кліматом відзначаються низький рівень продуктивності праці,

порушення трудових норм. дисциплінованість і, зокрема, незадоволеність роботою [2].

Соціально-психологічний клімат виступає як один із важливих факторів і резервів підвищення ефективності праці, оскільки соціально-психологічні резерви в умовах сприятливого соціально-психологічного клімату виникають на всіх рівнях структурної організації колективу.

Для формування соціально-психологічного клімату необхідно застосовувати комплекс соціально-психологічних методів управління, які базуються на постійному пізнанні закономірностей психологічної сторони діяльності людей, використанні та оптимізації психологічних проявів в інтересах людей. як підприємство, так і кожна окрема особа. При цьому цілі їх використання будуть відрізнятися в залежності від розміру соціальної групи - для великих груп вони спрямовані на поліпшення процесу взаємодії в робочому середовищі, а впливають на конкретного індивіда – змінюють його внутрішній світогляд. Тому керівник може оцінити місце і значення працівника в колективі, спрямувати його внутрішній потенціал на вирішення конкретних виробничих завдань і створити сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі [3, с. 163].

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що управлінському персоналу підприємств слід зосередити увагу на соціально-психологічному кліматі, оскільки він суттєво впливає на повноту віддачі працівника та продуктивність його праці. Пріоритетними показниками соціально-психологічного клімату є згуртованість, організованість, атмосфера колективної турботи та взаємоповаги. Для покращення соціально-психологічного клімату трудового колективу, в якому працівники тривалий час працюють разом, необхідно виділити такий аспект, як формування взаємної підтримки та довіри, що сприяло б формуванню позитивна атмосфера для забезпечення ефективного рівня спілкування в робочому колективі.

Список використаних джерел:

1. Березова Н. Як покращити соціологічний клімат в колективі. URL: <https://prohr.rabota.ua> (дата звернення: 01.03.2023).
2. Боковива Ю.В. Грабовський В.А. Морально-психологічний клімат у колективах органів влади. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2011-2/doc/3/01.pdf> (дата звернення: 01.03.2023).
3. Миколайчук І.П., Петрук Т. Роль соціально-психологічних методів в управлінні персоналом. Труды X Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2019» (27 грудня 2019 р.) Харків: НТУ«ХП», 2019 р. 163 с.
4. Пушкар З.М., Войтович Г.М. Соціально-психологічний клімат в колективі. Українська наука. 2017. Вип.18. С. 21-29.

Науковий керівник - *Миколайчук І. П.*, канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет, м.Київ