

ПОКРАЩЕННЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Розкрито значення наявності позитивного морально-психологічного клімату у трудовому колективі

Успішна діяльність підприємства зазвичай залежить не лише від організації його діяльності, оснащеності, умов праці, а й від рівня міжособистісних стосунків, психологічної сумісності членів колективу, згуртованості та стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, а також простота у взаєминах.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що морально-психологічний клімат є одним із головних чинників ефективності діяльності трудового колективу, від чого залежить процвітання організації та її конкурентоспроможність. Тому одним з найважливіших завдань керівництва підприємства є створення позитивного морально-психологічного клімату у трудовому колективі.

Вивченню та дослідженню особливостей формування психологічного клімату присвячені праці багатьох науковців, таких як Ф.Д. Глоточкін, Л.Н. Лутошкін, О.С. Михалюк, А.Л. Свинецкий, Б.А. Паригін, К.К. Платонов, Г.М. Андреева, Е.А. Клімов, Х.І. Лейбович, А.Ю. Шатило, А.Ф. Шикун, Г.В. Телятніков та ін. Більшістю з них відзначається, що важливою умовою сприятливого морально-психологічного клімату у трудовому колективі є мотивація та зацікавленість працівників у досягненні позитивних результатів та особистісна спрямованість керівництва на успішне вирішення поставлених завдань.

Третина свідомого життя людини проходить на роботі. І те, в яких умовах протікає трудова діяльність, яка загальна психологічна обстановка в колективі, якими є ділові та особисті взаємини, має великий вплив на результати праці і життя людини.

На підставі індивідуальних, особистісних та соціальних ціннісних орієнтації систему відносин між людьми, до праці, до навколишніх подій і в цілому до підприємства визначає морально-психологічний клімат в колективі.

Морально-психологічний клімат – це переважний у групі стійкий психологічний настрій її членів, що виявляється у всіх різноманітних формах їх діяльності. Його головна особливість в тому, що він об'єднує в собі взаємодію всіх факторів внутрішньоколективного життя: самопочуття і діяльності керівництва, лідерства, тобто соціально-психологічну атмосферу [2, с. 78].

Залежно від характеру морально-психологічного клімату, його вплив на особистість буде різним: стимулювати до праці, піднімати настрій, вселяти бадьорість і впевненість або, навпаки, діяти гнітюче, знижувати активність і енергію, призводити до виробничих і моральних втрат. Ефект впливу клімату може бути позитивним або негативним, сприятливим або несприятливим, здоровим або нездоровим.

Морально-психологічний настрій колективу виявляється у стосунках, що формуються на основі об'єктивних і суб'єктивних зв'язків між людьми. Адже за безпосередніх контактів усі зв'язки між працівниками набувають емоційного забарвлення, яке визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Емоційний настрій є наслідком розвитку певних психічних станів у трудовій діяльності, які виникають не під впливом умов та особливостей діяльності, а під впливом міжособистісних стосунків.

Міжособистісні стосунки в трудовому колективі є надто важливими як для керівників, так і для співробітників. Вони визначально позначаються на формуванні мікроклімату в трудовому колективі. Провідними чинниками, які впливають на морально-психологічний клімат в трудовому колективі є особливості процесу праці, рівень змістовності праці, наявність творчого підходу до виконання трудових обов'язків, специфічні особливості самооцінки та аспектна структура міжособистісної взаємодії працівників між собою та з керівництвом [5, с. 97].

Основний зв'язок між рівнем розвитку групи, колективу та станом морально-психологічного клімату полягає в тому, що чим вище рівень розвитку, тим найбільш позитивний в ньому морально-психологічний клімат. Однак, ця залежність носить однобічний характер. Високий рівень розвитку колективу припускає в найвищій мірі сприятливий, позитивний морально-психологічний клімат. Психологічний клімат у колективі – найменш витратна, але, при цьому, дуже складна частина системи мотивації. Дружелюбна атмосфера, взаємна підтримка, правильне відношення до помилок та успіхів, почуття єдиної команди – неповний перелік показників успішного трудового колективу.

Отже, керівнику будь-якого рівня управління необхідно серйозну увагу приділяти заходам щодо поліпшення морально-психологічного клімату в колективі, а саме:

- розробці місії та цінностей компанії;
- формуванню корпоративних правил, корпоративної культури;
- повазі до співробітників компанії, як обов'язкової складової успіху.

Дуже багато в цьому питанні залежить від керівника – рівня його професіоналізму, стилю керівництва, а також характеру та ступеню лідерства в групі.

Саме переслідуючи мету зближення колективу, необхідно проводити корпоративні заходи, такі популярні останнім часом. Адже саме в неформальній обстановці співробітники зближуються.

В результаті аналізу досліджень зарубіжної та вітчизняної літератури з питань формування морально-психологічного клімату в колективі, обґрунтована необхідність здійснення психологічного контролю на підприємствах, формування та забезпечення поліпшення морально-психологічного клімату в трудових колективах.

Таким чином, керівник може істотно вплинути на характер міжособистісних відносин у робочому колективі, на

ставлення до спільної діяльності, задоволеність умовами і результатами роботи, однак морально-психологічний клімат, від якого багато в чому залежить ефективність діяльності підприємства в цілому, визначається також рівнем розвитку виробничої демократії та корпоративної культури.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
2. Кайлюк Є.М. Психологія управління: Навч. посіб. 2-ге вид., виправл. і доповн. / Є.М. Кайлюк, Г.Г. Фесенко. – Х.: ХНАНГ, 2012 – 202 с.
3. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту / Н.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
4. Паригін Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Паригін. – СПб.: ИГУП, 2009. – 592 с.
5. Трофімов Ю.Л. Психологія: Підручник / Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук. – К.: Либідь, 2003. – 560 с.