

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ВЗАЄМВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Управління персоналом на підприємстві являє собою складну систему, що складається з безлічі взаємозалежних елементів, де одним з найважливіших є процес регулювання соціально-психологічним кліматом у колективі.

Управління соціально-психологічним кліматом є актуальною проблемою і диктується вимогами практичної діяльності, зумовленої в наші дні характером людської діяльності та актуальними проблемами ефективності організації та управління людськими ресурсами, регуляції відносин між людьми, що розвиваються, використанні виховних та психотерапевтичних дій.

Психолог С.С. Кузьмін вважає, що поняття «психологічний клімат» відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою, рівень управління, умови та особливості праці та відпочинку в даному колективі.

Професор В.М. Шепель одним з перших спробував розкрити зміст поняття «соціально-психологічний клімат» як емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів та схильностей.

Психолог Б.Ф. Ломов включає в поняття «психологічний клімат» систему міжособистісних відносин, психологічних за природою (симпатія, антипатія, дружба); психологічні механізми взаємодії між людьми (наслідування, співпереживання, сприяння); систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальний, емоційний та вольову єдність колективу.

Аналіз різних точок зору на зміст поняття соціально-психологічного клімату дозволяє зробити висновок, що він являє собою багатофункціональне соціально-психологічне утворення, яким опосередковується будь-яка діяльність колективу. Специфіка його полягає в тому, що він являє собою інтегральну і динамічну характеристику психічних станів усіх членів колективу.

Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система відносин членів до колективу як до цілого механізму. Соціально-психологічний клімат завжди будується на міжособистісних стосунках, тому є показником їхнього стану.

Коли йде мова про соціально-психологічний клімат в колективі, мають на увазі сукупність соціально-психологічних характеристик групи, переважаючий і стійкий психологічний настрій колективу, характер взаємин у колективі, інтегральна характеристика стану колективу.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується оптимізмом, радістю спілкування, довірою, почуттям захищеності, безпеки і комфорту, взаємною підтримкою, теплотою та увагою у відносинах, міжособистісними симпатіями, відкритістю комунікації, впевненістю, можливістю вільно мислити, творити, інтелектуально і професійно зростати, робити внесок у розвиток організації, робити помилки без страху покарання тощо.

Перераховані психологічні аспекти підтверджують значущість соціально-психологічного клімату в підвищенні ефективності діяльності, стабілізації професійного ядра, зниженні плинності кадрів, зміцненні робочої дисципліни співробітників підприємства.

Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується песимізмом, роздратованістю, високою напруженістю та конфліктністю відносин у групі, невпевненістю, страхом помилитися або справити погане враження, страхом покарання, неприйняттям, нерозумінням, небажанням вкладати зусилля в спільний продукт, в розвиток колективу та організації в цілому, незадоволеність тощо.

Існують ознаки, за якими побічно можна судити про атмосферу в трудовому колективі. До таких ознак належать:

- рівень плинності кадрів;
- продуктивність праці;
- якість продукції;
- кількість прогулів та запізнень;
- кількість претензій, скарг, що надходять від співробітників і клієнтів;
- виконання роботи в строк або з запізненням;
- акуратність або недбалість у поводженні з обладнанням;
- частота перерв у роботі.

Єдиної універсальної методики визначення психологічного клімату немає, проте загальні риси виділити можна. Для визначення соціально-психологічного клімату в колективі використовують поняття «психологічна атмосфера» та «психологічний настрій». Дані поняття близькі за змістом, але не тотожні.

Під психологічною атмосферою розуміється нестійка, постійно змінювана і невловима сторона колективної свідомості, а психологічний клімат позначає не ситуативні зміни в переважному настрої групи,

а його стійкі риси. Тим не менш, головним, що визначає соціально-психологічний клімат є емоційні стани, або настрої колективу.

Кожен керівник повинен піклуватися про створення такого соціально-психологічного клімату, який би сприяв найбільш повному творчому саморозкритті кожного члена трудового колективу.

Управління соціально-психологічним кліматом – це управління працівником в трудовому колективі, його відносинами з людьми, створення для кожного члена колективу сприятливі умови на роботі та в побуті, вплив на фактори, які цей клімат формують.

До числа основних факторів, що формують сприятливий соціально-психологічний клімат можуть належати:

- поліпшення умов праці;
- вдосконалення організаційної структури підприємства та стилю управління керівника;
- постійний аналіз «вузьких місць» в соціально-психологічній сфері організації (напруженість, конфліктні ситуації);
- вдосконалення кадрової політики, що дає можливість більшості членів колективу просуватися по службі;
- зміна особистої поведінки у сфері професійних навичок та компетенції менеджерів;
- вироблення методів за зміною індивідуальної культури членів колективу;
- розробка іміджевої концепції організації.

Таким чином, керівник може істотно вплинути на характер міжособистісних відносин у робочому колективі, на ставлення до спільної діяльності, задоволеність умовами і результатами роботи, тобто на соціально-психологічний клімат, від якого багато в чому залежить ефективність діяльності організації в цілому.