

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

к.е.н., асист. Скиданенко Ю. П., студентка гр. Е-92 Краснова Л. О.

Управління компанією - це процес який потребує чіткої координації рішень та високого рівня професійної компетентності для досягнення заданих цілей. Саме для цього розробляються нові підходи та методики управління колективом.

Одним з основних підходів є встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату, що являє собою систему відносин між кожним представником колективу. Середовище, в якому відбувається взаємодія членів трудового колективу, впливає на успішність їхньої спільної діяльності та на скільки вони будуть задоволені самим процесом досягнення поставлених задач та їх результатом.

На наш погляд ефективність спільної діяльності залежить від надання можливостей реалізовувати себе як індивідуально, так і в групі. Сприятлива атмосфера в колективі не тільки продуктивно впливає на результати, а й налаштовує людину на відкриття «другого дихання», розвитку свого потенціалу та можливостей. У зв'язку з цим виникає необхідність в покращенні процесу між особовою взаємодією.

Уявлення про загальну картину щодо даної проблеми свідчить про те, що у наш час є актуальним питання ефективної організації та управління людськими ресурсами, регулювання між ними відносин, використання виховних і психотерапевтичних дій.

Одним з перших зміст соціально-психологічного клімату розкрив В.М. Шепель. На його думку, психологічний клімат - це емоційне забарвлення психологічного взаємозв'язку членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів тощо [2].

У житті кожного колективу виникає багато ситуацій, які можуть мати негативний вплив на психологічну атмосферу в організації. На нашу думку, небажано мати "незамінних" працівників, якіб займали особливе місце у колективі на відміну від його інших членів. Дослідження проблеми свідчить, що зміна керівництва, яке нав'язує своє бачення правильної системи відносин у колективі й активно починає впроваджувати їх у життя не завжди дає позитивний результат. Іноді це призводить до падіння зацікавленості в результатах діяльності, підвищення плинності кадрів, зниження мотивації тощо.

Соціально-психологічний клімат колективу є продуктом всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації. Встановлені соціальні та соціально-психологічні умови клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Разом з тим, соціально-психологічна атмосфера колективу не є автоматичним наслідком соціального та науково-технічного прогресу, не формується стихійно сама собою лише з успіхів та досягнень виробництва, а є тривалим і копітким процесом його розвитку та становлення.

. Для покращення соціально-психологічного клімату використовують систему засобів і важелів впливу на діяльність організації та її окремих працівників.

До них належать:

- соціальне прогнозування;
- соціальне планування;
- моральне стимулювання;
- створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Нажаль, на вітчизняних підприємствах ці методи використовуються недостатньо ефективно або взагалі не використовуються.

Закордоном підприємства намагаються створити умови для кожного працівника. Наприклад в Японії керівники забезпечують "участь" працівників в управлінні при вирішенні питань переобладнання виробництва, а в США всі фірми для адаптації нового працівника у колективі мають свій набір соціально - психологічних варіантів сприятливого впливу на новачка.

Якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає відношення керівника до суспільства в цілому, до всієї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні людина представляється як ресурс, сировинна і виробнича база, то такий підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне перекис і недолік або перерахунок ресурсів для виконання конкретного завдання.

1. Социально-психологический климат: диагностика и формирование [Электронный ресурс] <http://www.hr-portal.ru/node/497>
2. Андреева М.П. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации // Психологический журнал. – Том 26. – 2005. – № 5. – С. 9.
3. Рясных О. А. Социально-психологический климат в трудовом коллективе : автореферат выпускной работы магистра: спец. «Управление персоналом и экономика труда» / О. А. Рясных [Электронный ресурс] <http://masters.donntu.edu.ua/2009/fem/ryasnykh/diss/index.htm>