

УДК 159.9

Козак М. – ст. гр. БП-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Науковий керівник: Сівчук П.І.

Козак М.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

WAYS OF FORMATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN COLLECTIVES

Supervisor: Sivchuk P.I.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, колектив

Keywords: socio-psychological climate, team

Проблема міжособистісних відносин є дуже важливою, адже одним із показників успішності колективу є формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Третину життя людина проводить на своєму робочому місці й від атмосфери в колективі залежить не лише продуктивність праці, а й настроїв та здоров'я.

Відомий філософ та психолог Паригін Борис Дмитрович вважав, що важливим чинником успішної діяльності людини у всіх сферах її життя є дружні відносини у колективі. Дану проблему вивчало багато науковців, а саме: Ложкін Г.В., Бойко В.В, Ковальов А.Г., Карамушка Л.М., Грішина Н.В., Русалінова А.А., Панферов В.Н. та інші [1, с.126].

Коли людина потрапляє на нове місце роботи, то старається пристосуватися до навколишнього оточення, дізнатися про особливості взаємодії в колективі. Варто зауважити, що в одних організаціях люди можуть довго працювати, мати спільні інтереси, створювати династії працівників-професіоналів. В таких організаціях люди із задоволенням відвідують корпоративні заходи та навіть отримують задоволення від прибирання території. Коли в колективі дружня атмосфера, то працівники рідше змінюють місце роботи, навіть якщо їм пропонують вищу посаду або ж кращу заробітну плату. Бувають колективи, де панує сумний настроїв та бажання як-небудь досидіти. Такий клімат впливає на зниження працездатності та призводить до невиконання своїх обов'язків та частих перерв у роботі.

Більшість науковців схиляються до твердження про те, що соціально-психологічний клімат – це стійкий психологічний настроїв, який притаманний певному колективу, що впливає на відносини людей та їх ставлення до праці [2, с.140].

Існують деякі фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат в колективі, а саме: продуктивність діяльності, кількість перерв у роботі, плинність кадрів, кількість прогулів та скарг, рівень конфліктності, виконання роботи в строк або із запізненням.

Для того, щоб налагодити соціально-психологічний клімат в колективі спершу потрібно покращити комунікації. Багато проблем виникає, коли колеги не хочуть пояснити свої позиції або ж рішення, не усвідомлюють спільної мети. Якщо

покращується атмосфера в колі працівників, то значно зменшується кількість пліток та непорозумінь.

Для початку можна запропонувати колегам невеличкий обмін поглядів про те як можна подолати негаразди, після того потрібно разом визначити певні способи вирішення і йти до зазначеної мети [4, с.45]. Таким чином ми об'єднуємо людей навколо спільної проблеми, яка важлива для всього колективу та буде їх спонукати до формування командного духу.

Наступним кроком для покращення соціально-психологічного клімату в колективі буде похвала навіть за найменші успіхи. Адже перебуваючи у ситуації постійного страху за можливі помилки, орієнтуючись на досягнення планових «гарних» показників і недопущення «поганих» результатів, співробітники втрачають креативність, ініціативність та впевненість [1, с.78]. Якщо в колективі пануватимуть теплі та дружні відносини, то працівники лояльніше поставляться до невдач та недоліків своїх колег.

Не менш важливим чинником для покращення відносин між працівниками є збільшення рівня задоволеності роботою. Виконання цікавих та різноманітних завдань стимулює до розвитку та збільшує можливості для професійного та кар'єрного зростання. Важливу роль відіграють нематеріальні та матеріальні стимули. Премії, навчання, грамоти, додаткові дні відпочинку, похвала, підвищують відданість своїй роботі та організації. Також здатність самореалізації, шанобливе ставлення з боку керівника, підтримка та допомога колег згуртовують працівників та покращують командний дух.

Варто зауважити, що на загальну атмосферу в колективі навіть впливає рівень шуму та ступінь забрудненості робочого місця. Наприклад, в Японії призначають премію за найчистіше робоче місце, а за безлад та непорядок штрафують [3, с.92]. Таким способом можна зменшити кількість скандалів через загублений олівець або якийсь бланк.

Ефективними способами покращення соціально-психологічного клімату в колективі можуть стати спільні розмови, адже якщо колега буде відчужено дивитися у вікно, барабанити пальцями по столу то така поведінка може створити неприязнь між колегами. Також потрібно жартувати і дозволяти жартувати колегам. Адже доброзичливий гумор покращує рівень довіри між працівниками. В колективі потрібно менше використовувати займенник «я», замінивши його на «ми». Адже колектив, якому панує атмосфера невимушеного спілкування, товариськості та довіри, здорового почуття гумору, буде розвиватися та зможе покращити соціально-психологічний клімат відносин між співробітниками [5].

Колектив, де працівники дотримуються принципу «Якщо я не за себе, то хто за мене? Але якщо я лише за себе, для чого я?» буде не лише дружній, а й зможе показати високі результати.

Список використаної літератури

1. Зборовський Г.Е. Соціологія управління: Учебное пособие / Г.Е. Зборовський, Н.Б. Костика. – М.: Гардарики, 2004. – 272 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Карамушка Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Ученик для студентов вузов/ Пугачёв В.П. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
4. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. – 2-ге вид. доп./Палеха Ю.І. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-337с.
5. Формування соціально-психологічного клімату в колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/may/issue-5/article-17745.html>