

**УДК**

**Наталія Гавришко**

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна)

## **ЗАСОБИ НАЛАГОДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

**Natalia Havryshko**

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

## **MEANS OF ESTABLISHING THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKING TEAM**

Актуальність теми зумовлена підвищенням вимог до психологічної залученості працівників у трудову діяльність і зростанням залежності між соціально-психологічним кліматом колективу та ефективністю праці. В умовах змін і викликів, таких як війна чи кризи, створення згуртованого колективу стає стратегічно важливим завданням для організацій.

Соціально-психологічний клімат — це моральна й психологічна атмосфера в колективі, яка визначає характер взаємовідносин його членів. Цей феномен є універсальним і поширюється на різні типи груп: трудові колективи, сім'ї, освітні спільноти тощо. Атмосфера, що панує в групі, безпосередньо впливає на успішність її діяльності та психічне здоров'я кожного з учасників. Формування сприятливого психологічного клімату є частиною профілактики психосоматичних захворювань, конфліктів та стресів [3].

У науковій літературі існує багато визначень поняття «психологічний клімат», що свідчить про багатогранність цього явища. Серед дослідників, які зробили вагомий внесок у його вивчення, варто назвати Б. Д. Паригіна, Р.Х. Шакурова, М. С. Мансурова, В. М. Шепеля, Л. П. Буєву, Г. В. Ложкіна, Р. Бенедикта, Дж. Далларда, Левіна, М. Міда, Н. Міллера, Р. Сірса, Т. Френча та ін. Що стосується України, соціально-психологічний клімат досліджували В. Д. Воднік, Л. О. Сасіна, Г. В. Виноградов, та інші.

Формування соціально-психологічного клімату залежить від різних факторів, які можна поділити на дві основні групи:

1. Фактори макросередовища:

- Політична й економічна ситуація в суспільстві;
- Загальний соціально-психологічний настрій населення;
- Рівень життя та забезпечення базових потреб.

2. Фактори мікросередовища:

• Об'єктивні: технічні умови праці, організаційна структура, розмір колективу, якість робочого середовища.

• Суб'єктивні: стиль управління керівника, міжособистісні стосунки, рівень задоволеності роботою, підтримка позаробочого життя [1].

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату дозволяє змінити атмосферу в групі, взаємовідносини між її членами й загальний настрій. У таких дослідженнях використовують широкий спектр показників, кожен із яких може бути ключовим у певних обставинах [2].

Діагностика соціально-психологічного клімату колективу визначається як інтегральна характеристика його настрою та якості взаємин.

Кожен колектив є унікальним. Лише зібравши й проаналізувавши дані, можна надати рекомендації для покращення стосунків між його членами. Основні напрями для налагодження соціально-психологічного клімату:

1. **Залучення та визнання працівників.** Методи підвищення мотивації через визнання досягнень і залучення до прийняття рішень. Працівники, які почуваються важливими для організації, є більш продуктивними.

2. **Здоров'я та добробут.** Програми здорового способу життя, підтримка фізичної активності й психологічного здоров'я. Збалансування роботи й особистого життя також критично важливе.

3. **Навчання та розвиток.** Можливості для професійного зростання: курси, конференції, семінари. Це сприяє задоволенню працівників роботою.

4. **Соціальна взаємодія.** Неформальні зустрічі, корпоративні заходи й тимбілдинги покращують довіру та згуртованість.

На сьогоднішній день розроблено значний арсенал психокорекційних програм, спрямованих на покращення морально-психологічного клімату колективів різного складу та спрямованості.

- Тренінги та семінари: управління стресом, вирішення конфліктів, підтримка психічного здоров'я.
- Стрес-менеджмент: медитація, дихальні техніки.
- Програми здорового способу життя: спортивні заходи, відвідування тренажерних залів.
- Сприятливе середовище: політика взаєморозуміння, толерантності й поваги.
- Система зворотного зв'язку: працівники можуть висловлювати пропозиції щодо покращення умов [1].

Проведене дослідження показує, що створення та підтримка позитивного психологічного клімату є важливим фактором успіху будь-якої організації. Регулярне впровадження заходів для його покращення сприятимуть підвищенню ефективності роботи та задоволення працівників.

### **Література**

1. Добробут співробітників: посібник для керівників компаній. Bolt Blog : веб-сайт. URL: <https://bolt.eu/uk-ua/blog/employee-wellbeing-in-the-workplace/> (дата звернення: 22.11.2024)
2. Соціальна робота. Київ : Києво-Могилянська акад., 2004. Т. 2 : Теорії та методи соціальної роботи. 224 с.
3. Фактори формування соціально-психологічного клімату. StudFiles. URL: <https://studfile.net/preview/7270199/page:10/> (дата звернення: 21.11.2024).