

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ

Камишов І. М.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

Сучасні кризові зміни в сфері трудової діяльності та соціально-культурному просторі в нашій країні висувають підвищені вимоги до комунікативних характеристик працівників та обумовлюють необхідність їх ефективної комунікації під час виконання професійних обов'язків.

Особливо важливим чинником в умовах різких соціально-економічних трансформацій в період війни є забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах як запоруки ефективного функціонування в колективах. Лише маючи продуктивну та сприятливу систему комунікацій, працівники фірм, організацій спроможні результативно працювати, не маючи при цьому негативних емоційних станів, конфліктів, порушень внутрішньо системної комунікації.

Мета публікації – означити основні теоретичні погляди стосовно соціально-психологічного клімату організації.

Також, соціально-психологічний клімат – це така властивість групи, яка визначається міжособовими відносинами, що створюють стійкі групові настрої і думки, від яких залежить ступінь активності в досягненні цілей, що стоять перед групою. Це поняття також визначається як стан колективної психіки, обумовлений особливостями життєдіяльності даної групи (організації). Цей стан є своєрідним сплавом емоційного і інтелектуального – установок, відносин, настроїв, відчуттів, думок членів групи (організації) [1].

Соціально-психологічний клімат – це результат спільної діяльності людей, їх міжособової взаємодії. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої і думка колективу, індивідуальне самопочуття і оцінка умов життя і роботи особи в колективі. Ці ефекти виражаються врешті решт у взаємостосунках, пов'язаних з процесом праці і розв'язанням спільних задач колективу.

Узагальнюючи, можна згодитися, що соціально-психологічний клімат – це «пануючий в групі або колективі відносно стійкий психологічний настрій його членів, що виявляється у ставленні один до одного, до праці, до навколишніх подій і до організації в цілому на підставі індивідуальних, особових цінностей і орієнтацій» [3].

При вивченні клімату необхідно мати на увазі два його рівні. Перший рівень – статичний, відносно постійний. Це стійкі взаємостосунки членів колективу, їх інтерес до роботи і колег по праці.

На цьому рівні соціально-психологічний клімат розуміється як стійкий, досить стабільний стан, який, одного разу будучи сформованим, здатен довгий час не руйнуватися і зберігати свою суть, незважаючи на ті труднощі, із якими стикається організація. З цієї точки зору, сформувати сприятливий клімат в групі досить важко, але в той же час легше підтримувати його на певному рівні, вже сформованому раніше [2].

Другий рівень динамічний, змінний, коливається. Це щоденний настрій співробітників в процесі роботи, їх психологічний настрій. Цей рівень описується поняттям «психологічна атмосфера». На відміну від соціально-психологічного клімату психологічна атмосфера характеризується швидшими, тимчасовими змінами і менше усвідомлюється людьми. Зміна психологічної атмосфери впливає на настрій і працездатність людини протягом робочого дня. Накопичення кількісних змін в психологічній атмосфері веде до переходу її в інший якісний стан, в інший соціально-психологічний клімат [4].

Істотним елементом в загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Це припускає виокремлення основних компонентів на якійсь єдиній підставі, зокрема – категорії відношення. Тоді в структурі СПК стає очевидним наявність двох основних елементів – відношення людей до праці і їх відношення один до одного.

Зрештою все різноманіття стосунків розглядається через призму двох основних параметрів психічного настрою – емоційного і предметного. Під предметним настроєм мається на увазі спрямованість уваги і характер сприйняття людиною тих або інших сторін його діяльності. Під тональним – його емоційне відношення задоволеності або незадоволеності цими сторонами [5].

Психологічний клімат колективу, що знаходить себе, передусім, у відносинах людей один до одного і до спільної справи, цим все ж таки не вичерпується. Він неминуче позначається і на ставленні людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті.

В результаті досліджень соціально-психологічного клімату у виробничих колективах встановлено прямий вплив на нього матеріально-технічних умов, організаційно-управлінські умови виробничих колективів в порівнянні з матеріально-технічними більш безпосередньо пов'язані з соціально-психологічним кліматом. Це пояснюється тим, що соціальна регуляція міжособистісних відносин в колективі здійснюється через систему виробничих відносин на основі встановлених в суспільстві принципів розподілу праці та заробітної платні, зафіксованих в адміністративно-правовій організації колективу [3].

Організаційно-управлінські умови зумовлюють структуру відносин в колективі і спонукають людей до певного виду взаємовідносин. В цьому розумінні організаційно-управлінські умови є важливими детермінантами соціально-психологічного клімату, за допомогою яких можливо його змінювати.

Важливу роль у формуванні соціально-психологічного клімату відіграють загальнокультурні умови діяльності людини в первинному колективі. Тут мова може йти не тільки про естетику промислового та побутового інтер'єру, а й художню культуру людини, котра в процесах міжособистісного спілкування неофіційного рівня може піднімати її авторитет в колективі [1].

Узагальнюючи результати дослідження доцільно зазначити, що соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується мірою задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовими відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри досить суб'єктивна, однак формується вона й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

Структура СПК визначається системою стосунків, що склалися в колективі між його членами і може бути охарактеризована елементами, що є синтезом суспільних і міжособових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базалійська Н.П., Микитюк С.С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. №1 (06). С. 24–31.
2. Бушуєв С.Д., Русан Н.І. Емоційний інтелект керівника проекту. *Управління розвитком складних систем*. 2016. №28. С.47–56.
3. Кравець І. М., Совира Н.Р. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення. *International scientific conference «Modernization of socioeconomic systems: the new economic conditions», Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland : proceedings of the conference*. Kielce: Baltija Publ., 2016. Pt. II. P. 73–76.
4. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. №4 (44). С. 98–102.
5. Фількіна Л. Ю. Роль і фактори формування соціально-психологічного клімату в організації. *Молодь і наука*. 2017. № 2. С. 95-98.