

Принципи управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства

Винниченко Олександр¹, Гарбуз Максим², Соколов Анатолій³,
Кондюк Сергій⁴, Цвик Володимир⁵, Гнедько Богдан⁶

Опубліковано	Секція	УДК
21.09.2023	Економіка	005.32:658.310.42:331.104

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8369186>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. У статті обґрунтовано основні принципи управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства, до яких автор відносить принципи економічної ефективності та зацікавленості, оптимальності та врахування особистих і ділових властивостей працівників, демократизму та соціального партнерства, законності й узгодженості, прозорості та простоти, справедливості, рівності та відсутності упереджень і дискримінацій, професіоналізму і компетентності, корпоративності та комфортності, стимулювання та мотивування працівників, перспективності та забезпечення можливостей для розвитку, системності та комплексності, планомірності та послідовності, неперервності та ритмічності, стійкості та гнучкості, оптимізації та оперативності.

Ключові слова: управління соціально-психологічним кліматом, принципи управління організаційним кліматом, економічна ефективність, оптимальність, демократизм, соціальне партнерство.

Principles of Managing the Social-Psychological Climate in a Business Collective

Annotation. This article substantiates the fundamental principles of managing the social-psychological climate within a business collective. The author identifies principles such as economic efficiency and interest, optimality, consideration of personal and professional attributes of employees, democratization, and social partnership. Other principles encompass legality and consistency, transparency and simplicity, fairness, equality, absence of biases and discrimination, professionalism and competence, corporate culture and comfort, motivation and stimulation of employees, prospects and opportunities for development, systematic and comprehensive approaches, planning and consistency, continuity and rhythm, stability and flexibility, as well as optimization and efficiency. The success of professional activities within any labor collective significantly depends on its social-psychological climate. Satisfied employees, who positively perceive the overall atmosphere in the workplace, tend to show

¹ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0009-4125-4449>

² аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0004-2357-3108>

³ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0009-8860-2383>

⁴ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0007-5209-727X>

⁵ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0000-0002-9604-2656>

⁶ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0006-9900-6315>

enthusiasm and commitment to their duties, interact positively with colleagues and management, and willingly seek self-improvement, acquiring new knowledge and enhancing their professional skills. Therefore, managing the social-psychological climate within a collective is a crucial aspect of a business leader's activities, especially during times of societal crises, economic hardships, pandemics, and wars. The aim of this article is to justify the fundamental principles of managing the social-psychological climate within a business collective.

Keywords: managing the social-psychological climate, principles of organizational climate management, economic efficiency, optimality, democratization, social partnership.

Вступ

Постановка проблеми. Успішність професійної діяльності будь-якого трудового колективу значною мірою залежить від його соціально-психологічного клімату. Адже працівники, які задоволені загальною атмосферою, що панує в трудовому колективі, із задоволенням ходять на роботу, позитивно ставляться до інших працівників і до керівництва, з більшим бажанням та ентузіазмом виконують свої професійні обов'язки, схильні постійно розвиватися, здобувати нові знання, вдосконалювати свої професійні вміння та навички. Отже, управління соціально-психологічним кліматом у колективі – важлива складова діяльності керівника підприємства, особливо в кризові періоди розвитку суспільства, спричинені економічними негараздами, пандемією та війною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування соціально-психологічного клімату досить широко представлена в сучасній науковій літературі. Дослідники вивчають його у найрізноманітніших аспектах: як фактор покращення стосунків у трудовому чи студентському середовищі, емоційний стан працівників та колективу загалом, ставлення фахівців до виконання своїх професійних обов'язків тощо (Н. Базалійська, І. Бикова, П. Гук, Н. Журавська, І. Зудова, С. Кличковський, А. Котелевська, О. Крупський, І. Матійків, С. Микитюк, Н. Жигайло, О. Олещенко, Л. Онуфрієва, Д. Семенова, Р. Скриньковський, І. Сушик, О. Сушик, С. Харівська, А. Холодницька, О. Чайковська, З. Юринець, Р. Юринець, С. Юрченко, С. Яковлева, С. Ящук та ін.). Питання управління соціально-психологічним кліматом в колективі підприємства досліджували І. Андрєєва, Т. Балановська, Т. Галайда, О. Гоголя, С. Кубіцький, Д. Михайленко, М. Михайліченко, Л. Орбан-Лембрик, А. Романов, Л. Слободян, А. Троян, А. Хоронжий, Г. Швець та ін.

Мета статті – обґрунтувати основні принципи управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства.

Результати

У наукових дослідженнях з управління персоналом зустрічаються такі поняття, пов'язані з соціально-психологічним кліматом: соціальний клімат, психологічний клімат, морально-психологічний клімат. Коли йдеться про соціальний клімат, увага акцентується на тому, наскільки кожен працівник усвідомлює колективні цілі та завдання, а також чи дотримуються його права й обов'язки. Психологічний клімат передбачає неофіційні взаємини між членами колективу. Д. Михальчук та С. Кубіцький визначають психологічний клімат колективу як «переважний у групі або колективі відносно стійкий настрій її членів, який виявляється у всіх різноманітних формах їх діяльності, груповому настрої, групових думках і судженнях» [5, с. 26]. Морально-психологічний клімат визначається прийнятими у колективі моральними нормами та цінностями.

Більшість дослідників акцентують увагу на емоційній складовій соціально-психологічного клімату. Наприклад, Л. Карамушка визначає це поняття як

«притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища» [3, с. 67].

На нашу думку, найповніше поняття «соціально-психологічний клімат» визначене Н. Базалійською та С. Микитюк С.: «соціально-психологічний клімат – це складне явище, яке об'єднує у собі певну систему взаємовідносин між членами колективу, яка під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей та внутрішньо-групових традицій і стандартів формують певну колективну свідомість та настрої, а також комплекс психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усесторонньому розвитку особи в групі для досягнення цілей окремого індивіда, колективу та підприємства загалом» [1, с. 25]. У цьому визначенні врахована і емоційна, і соціальна, і моральна, і психологічна складові.

Г. Швець визначає поняття «соціально-психологічний клімат у трудовому колективі», під яким розуміє «такі умови функціонування трудового колективу, які дозволяють сформувати та вдало підтримувати міжособові зв'язки, як між колегами, так і з керівництвом, щоб забезпечити максимально ефективну діяльність підприємства» [7, с. 176].

Дослідники наголошують на трьох важливих аспектах соціально-психологічного клімату. Як зазначає Г. Михайлишин, «психологічний аспект відображає емоційний, вольовий та інтелектуальний стан колективу. Він вказує на ступінь психологічної готовності людей виконувати поставлені завдання, відповідність поведінки, цілеспрямованість особистості, творчий пошук або інтелектуальну активність тощо. Соціальний аспект характеризує міру репрезентації у кліматі соціальних вимог суспільства, таких як політичні, моральні, естетичні та ін. Соціально-психологічний аспект показує ціннісні або значущі для функціонування колективу як соціального об'єкта показники: його згуртованість, взаємодопомогу та взаємовиручку, єдності, задоволеності праці та ін.» [4, с. 124.].

Взаємини між працівниками виявляються і реалізуються у різних сферах (див. табл 1).

Таблиця 1

Сфери реалізації взаємин між працівниками підприємства

№ з/п	Сфера	Характеристика сфери
1.	Професійна	Стосунки між членами колективу в процесі виконання посадових обов'язків, професійних завдань, координації роботи підприємства, які реалізуються на різних рівнях: працівник – працівник, керівник – працівник, керівник – керівник.
2.	Ціннісно - світоглядна	Ціннісні орієнтації, світогляд, інтереси й уподобання, моральні норми й установки, які об'єднують усіх членів колективу.
3.	Міжособистісні взаємини	Спілкування та взаємодія між членами колективу, їхнє самоствердження, що дозволяє забезпечити потребу в спілкуванні та виявленні емоцій, самореалізуватися, досягти бажаних результатів у професійній діяльності та взаємодії зі співробітниками.

Сформовано авторами

Про сприятливий соціально-психологічний клімат свідчать загальний позитивний настрій колективу, радість від спілкування, уважність, симпатія, взаємна підтримка та доброзичливість, високий рівень довіри, психологічна сумісність і добрі взаємини між його членами, їхня активність, єдність і згуртованість, взаємовідповідальність та взаємовимогливість у виконанні професійних завдань, задоволеність працівників професійною діяльністю та взаєминами у колективі, відчуття комфорту та безпеки, свобода самовираження, можливість висловлювати і реалізовувати власні ідеї, відсутність негативу, гострих і тривалих конфліктів, сформована колективна думка, наявність усталених традицій та ритуалів, можливість кожного працівника розвиватися (професійно й особистісно), творити і самореалізовуватися, при цьому враховуються: знання, вміння і навички; здібності, звички, потреби та можливості; бажання, інтереси та цілі; цінності, норми, вимоги й очікування всіх членів колективу.

Водночас ознаками несприятливого соціально-психологічного клімату є песимістичні настрої, негативні та напружені взаємини між членами колективу, часті та тривалі конфлікти між працівниками та керівництвом, байдужість, страх, ворожість, агресія, підозрілість, недовіра, зниження продуктивності праці підприємства, погіршення трудової дисципліни, зниження мотивації до виконання професійних обов'язків, відсутність ентузіазму й ініціативності працівників, плинність кадрів, несвоєчасність виконання завдань, прогули та запізнення, професійне й емоційне вигорання працівників тощо.

Сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві можливий за умови постійної уваги до нього керівника та вмілого управління.

Управління персоналом базується на таких основних принципах: первинності функцій управління, оптимальності, економічності, науковості, планомірності, системності, ритмічності, оперативності, єдиноначальності, узгодженості, спеціалізації, перспективності, комплексності, соціального партнерства, економічної ефективності, прозорості, демократизму, простоти, економічної зацікавленості, соціальної доцільності, автономності, неперервності, стійкості, гнучкості, комфортності, концентрації, паралельності, спадковості [6, с.13–14], а також справедливості, послідовності, законності, рівності, відсутності дискримінації за віком, статтю, релігією, професіоналізму і компетентності, підбору і розставлення кадрів за їх особистими і діловими властивостями, оптимізації використання кадрових ресурсів, корпоративності, стимулювання праці з урахуванням індивідуальних особливостей працівників [2, с. 41].

Розглянемо основні принципи управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства (див. рис. 1).



Рис. 1. Принципи управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства

Принцип *економічної ефективності та зацікавленості* передбачає як користь для підприємства від діяльності працівників, так і матеріальне заохочення всіх членів колективу. Він тісно пов'язаний із наступним принципом – *справедливості, рівності та відсутності упереджень і дискримінації*, адже лише справедливий розподіл прибутків відповідно до вкладених зусиль, рівність між працівниками, а також відсутність будь-яких дискримінацій (гендерної, релігійної, сексуальної, соціальної, ейджизму та ін.) можуть забезпечити позитивний соціально-психологічний клімат у колективі.

Не менш важливим є *врахування особистих і ділових властивостей працівників*, завдяки якому можна оптимально використовувати людський ресурс. Цей принцип повністю відповідає ідеї «спорідненої праці» Г. Сковороди, згідно з якою людина, використовуючи власні здібності та можливості, може бути максимально корисною для суспільства і водночас щасливою.

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі неможливий, коли у будь-який спосіб порушуються права його членів чи є невідповідність між посадовими обов'язками та реальною роботою працівників, тому актуальним є принцип *законності й узгодженості*.

Важливим також є принцип *демократизму та соціального партнерства*, завдяки якому забезпечуватиметься врахування думок та ідей кожного члена колективу, ефективна взаємодія та взаєморозуміння між різними ланками підприємства, керівництвом і підлеглими, «досягнення балансу інтересів між працюючими, соціальної згоди й бажання працювати спільно для досягнення взаємовигідних кінцевих результатів» [6, с. 13].

Дотримання принципу *професіоналізму і компетентності* передбачає добросовісне виконання працівниками підприємства своїх посадових обов'язків, прагнення постійно вдосконалюватися у професійній сфері, підвищувати рівень кваліфікації.

Будь-які правила, норми та вимоги, які діють у трудовому колективі, будуть ефективними, коли вони є не надто складними та зрозумілі для всіх. Отже, дотримання принципу *прозорості та простоти* також сприятиме створенню оптимального соціально-психологічного клімату.

Принцип *корпоративності та комфортності* полягає в тому, що будь-який працівник на своєму робочому місці має почуватися комфортно (як фізіологічно, так і психологічно), поділяти переконання, цінності, норми поведінки та традиції, які існують і колективі, брати участь у корпоративних заходах (святкування, відзначення важливих дат, спільні поїздки, проведення дозвілля тощо), які дозволяють краще пізнати один одного та об'єднують колектив.

Ефективність трудової діяльності забезпечується також системою *стимулювання та мотивування працівників* на підприємстві (матеріальні винагороди, а також комплекс нематеріальних стимулів: належне оцінювання результатів професійної діяльності, забезпечення належних умов праці, гнучкий графік роботи, залучення працівників до формування стратегії розвитку підприємства).

Особистісне та кар'єрне зростання працівників підприємства можливе завдяки дотриманню принципу *перспективності та забезпечення можливостей для розвитку*.

Дотримання принципів *системності та комплексності, планованості та послідовності, стійкості та гнучкості, неперервності та ритмічності, оптимізації та оперативності* сприятиме оптимальній організації трудової діяльності на підприємстві, злагодженій взаємодії всіх його ланок, стабільному позитивному соціально-психологічному клімату у колективі підприємства.

Висновки

Таким чином, основними принципами управління соціально-психологічним кліматом у колективі підприємства є: економічної ефективності та зацікавленості, оптимальності та врахування особистих і ділових властивостей працівників, демократизму та соціального партнерства, законності й узгодженості, прозорості та простоти, справедливості, рівності та відсутності упереджень і дискримінацій, професіоналізму і компетентності, корпоративності та комфортності, стимулювання та мотивування працівників, перспективності та забезпечення можливостей для розвитку, системності та комплексності, планованості та послідовності, неперервності та ритмічності, стійкості та гнучкості, оптимізації та оперативності.

Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П., Микитюк С. С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. Вип. 1. (06). С. 24–31.
2. Іванова Н. С. Управління персоналом : курс лекцій. Кривий Ріг : ДонНУЕТ, 2017. 140 с.
3. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: навч.-метод. посіб. Біла Церква: КОІПОПК, 2008. 76 с.
4. Михайлишин Г. Соціально-психологічний клімат як об'єкт теоретико-прикладного дослідження. Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (м.

Тернопіль, Західноукраїнський національний університет, 4-5 листопада 2022 р.) в 2 т. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. Т.1. С. 123–125.

5. Михальчук Д. І., Кубіцький С. О. Вплив індивідуально-психологічних особливостей керівника на соціально-психологічний клімат колективу. *Modernization of today's science: experience and trends*. 2022 N 9. P. 25–29.
6. Рудьєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. *Управління персоналом: Навч. посіб. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.*
7. Швець Г. О. Теоретико-методологічні засади управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу на підприємстві. *Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property*. 2018. Issue 17. P. 174–181.