

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра філософії та суспільних наук

В сучасних умовах серед факторів, що впливають на ефективність спільної роботи трудового колективу, важливе місце займає соціально-психологічний клімат. На думку деяких експертів, в ряду чинників, що сприяють продуктивному процесу роботи, сприятливий клімат в колективі займає перше місце за ступенем значущості [1]. Актуальність проблеми соціально-психологічного клімату обумовлює необхідність формування сприятливої атмосфери в колективі з метою створення умов для повної реалізації працівниками своїх здібностей. Важливо так само відзначити, що різні підприємства пред'являють свої вимоги до системи управління персоналом, в залежності від своєї специфіки. Найважливішою умовою ефективного функціонування будь-якого підприємства є формування комплексного підходу до системи управління персоналом, яка виходить з необхідності об'єднання функціональних складових цієї системи за різними напрямками, в тому числі і соціально-психологічним [2, с. 56]. Під соціально-психологічним кліматом прийнято розуміти цілісний стан колективу, щодо стійкості його емоційного настрою, який відображає реальну ситуацію трудової діяльності (характер, умови, організація праці) і характер міжособистісних відносин [3]. Найбільшою мірою існування того чи іншого соціально-психологічного клімату в колективі залежить від керівника, так як саме він робить вибір на користь певного стилю керівництва. Таким чином, роль керівника в створенні оптимальної трудової атмосфери є вирішальною. Для підвищення працездатності необхідно враховувати ступінь однорідності складу робочого колективу щодо його соціальних і психологічних характеристик. Прийнято виділяти три рівня подібної сумісності: психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний. Психофізіологічний рівень відповідає за сумісність темпераментів і органів почуттів співробітників. Так, наприклад, холерик і флегматик не здатні налагодити загальний темп роботи, що може привести до напруженості в їх відносинах і у виконанні загальної роботи. Психологічний рівень - це рівень сумісності характерів, типів поведінки робітників. У колективі, де прийнято дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки, буде важко працювати особистості з відмінною системою цінностей, поведінки – ця особа лише порушить робочу дисципліну. Наприклад, в колективі не зможуть гармонійно співпрацювати люди з однаково високим прагненням до влади. Узгодженості в спільній роботі сприятиме взаємодія властолюбного людини і людини, здатного підкорятися. Результатом сумісності співробітників по всіх трьох рівнях є спрацьованість, що забезпечує успішність роботи колективу при мінімальних витратах [4]. Чимало важливу роль відіграє поведінка самого керівника трудового колективу. Керівник повинен володіти такими характеристиками як принциповість (єдність слова і справи), дисциплінованість, відповідальність не тільки по відношенню до справи, але і до людей, активність в міжособистісних відносинах, а також чуйність і громадської енергійності (умінням заражати своєю енергією інших). Перераховані вище характеристики можна узагальнити таким поняттям як «організаторське чуття». Неприпустимими елементами поведінки керівника є непослідовність, неповага до інтересів інших, егоїзм, винятковий кар'єризм, грубість по відношенню до співробітників. Таким чином, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі - шлях до максимально високої ефективності спільної діяльності. Найбільш важливими умовами досягнення успіху є, по-перше, вміння керівника грамотно поєднувати стилі управління колективом, по-друге, наявність у керівника «організаторського чуття». При виконанні цих умов ефективність колективної роботи в трудовому колективі стає більш відчутною і продуктивною.

