УДК 159.9:316.62

Марина Віталіївна Никитенко,
здобувачка вищої освіти
академічної групи ПСМз 24-1
Науковий керівник:
Ірина Олексіївна Пєтухова,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін
Державного податкового університету
ORCID 0000-0002-5194-5333

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Результативність роботи будь-якого підприємства безпосередньо залежить від ефективного використання його ресурсів. У сучасних умовах найціннішим «ресурсом» є люди, які здійснюють свою професійну діяльність, тому важливим завданням роботодавця є створення такої системи управління персоналом, яка дозволить розкрити трудовий потенціал співробітників і забезпечити високу продуктивність праці.

Дослідження психологічного клімату в колективі має наукову та практичну значущість, адже він суттєво впливає на соціальну стабільність у суспільстві та регіонах. Позитивний психологічний клімат є важливим чинником підвищення ефективності роботи працівників. Це зумовлює необхідність розгляду основних теоретичних аспектів психологічного клімату, його сутності та структури, що дозволяє глибше аналізувати даний феномен.

Дослідженню особливостей соціально-психологічного клімату приділяли значну увагу такі вітчизняні вчені: О. Данчева [1], Л. Карамушка, М. Москальов [2], А. Романов [3], І. Сингаївська [5], А. Хмелевська [6], Ю. Швалб [1] та ін.

Вітчизняні науковці трактують психологічний клімат крізь призму таких складових, як: психологічний стан учасників, систему взаємовідносин, поліфункціональне утворення, комплекс умов, уявлення соціально-психологічних процесів, особливості сприйняття тощо. Різноманітність характеристик досліджуваного феномена пов'язана з поліаспектністю, складністю та комплексним змістом феномену соціально-психологічного клімату. У власних наукових розвідках Л. Карамушка [2], А. Хмелевська [5], Д. Фрайберг [6] для опису соціально-психологічного клімату застосовують комплексний підхід, що розглядає соціально-психологічний клімат як сукупність умов, чинників, що впливають на діяльність і розвиток організації в цілому і членів даного колективу зокрема.

Ключовими умовами формування позитивного клімату у колективі є наступні: налагодження професійної та особистої комунікації між співробітниками; своєчасний обмін виробничою інформацією у обсязі, необхідному для виконання виробничого завдання; формування системи самоврядування через делегування повноважень у певному обсязі відповідним членам колективу.

На думку О. Сімоненко [1], соціально-психологічний клімат в організації представлений через: емоційно-оцінний, когнітивно-гностичний, мотиваційно-ціннісний, поведінково-діяльнісний компоненти. Проаналізуємо їх більш докладно.

Емоційно-оцінний компонент представляє сукупність ставлень учасників колективу до себе, колег, діяльності і складається з таких показників, як: задоволеність членством у колективі; ставлення до діяльності; самооцінка співробітників; згуртованість колективу.

Когнітивно-гностичний компонент розкривається через систему професійних знань і професійну компетентність співробітників.

Мотиваційно-ціннісний компонент уявляє собою комплекс усвідомлених мотивів, цінностей, які визначають спрямованість учасників колективу у вирішенні професійних завдані; включає в себе мотивацію, корпоративну культуру, прагнення учасників до саморозвитку і самовдосконалення.

Поведінково-діяльнісний компонент передбачає якість виконання професійних завдань і розкривається через професійну самореалізацію, адаптивність, комунікативну компетентність, зокрема здатність до розв'язання конфліктів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі. К. : Лібра, 1998. 270 с.

2. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ – Львів : Сподом, 2011. 216 с.

3. Романов А. Д. Соціально-психологічні домінанти в управлінні персоналом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04. Х. : Нац. екон. ун-т ім. С. Кузнеця. 2016. 19 с.

4. Сімоненко О. Теоретична модель соціально-психологічного клімату в організації в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 4 (68). С. 140–151.

5. Сингаївська І. В. Аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної успішності особистості. *Актуальні проблеми психології. Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. К. : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2014. Вип. 41. С. 168–176.

6. Хмелевська А. Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2015. Вип. 56. С. 107–113.