

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В УДОСКОНАЛЕННІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

### **Анотація**

*Розглянуто теоретико-методологічні і практичні аспекти управління соціально-психологічним кліматом в колективі. Проаналізовано суб'єктивні та об'єктивні ознаки соціально-психологічного клімату. Запропоновано заходи для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації.*

**Ключові слова:** мотивація, продуктивність праці, соціально-психологічний клімат організації, корпоративна культура.

### **Abstract**

*Theoretical-methodological and practical aspects of socio-psychological climate management in the team are considered. Subjective and objective features of the socio-psychological climate are analyzed. Measures for the formation of a favorable socio-psychological climate in the organization are proposed.*

**Keywords:** motivation, labor productivity, socio-psychological climate of the organization, corporate culture.

### **Вступ**

В ринкових умовах функціонування промислових підприємств України зростає увага до системи формування персоналу з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на ефективне досягнення кінцевої мети. Ринкові відносини потребують від суб'єктів підприємницької діяльності постійного забезпечення як конкурентоздатності продукції, що випускається, так і підприємства в цілому на основі підвищення ефективності виробництва.

Якісні та кількісні показники ефективності функціонування колективу підприємства можна узагальнити поняттям "соціально-психологічний клімат колективу", що відображає характер взаємовідносин між людьми, суспільний настрій в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами праці, стилем і рівнем управління та іншими факторами.

### **Результати дослідження**

Соціально-психологічний клімат трудового колективу характеризується показниками, які доцільно згрупувати за суб'єктивними та об'єктивними ознаками, які, не зважаючи на відмінності між різними колективами, є в загальному вигляді є універсальними.

Суб'єктивними ознаками є:

- довіра та взаємовимогливість членів колективу один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, важливі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивними ознаками є:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

Загальні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- специфіка й особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і характерологічні форми керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості, чисельність групи;
- взаємини з колегами по роботі і адміністрацією;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка персоналу;
- зміст праці та ступінь задоволення нею;
- умови праці і побуту та задоволеність ними;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків;
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату трудового колективу відіграють взаємовідносини між керівництвом та підлеглими.

Основними умовами оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі є:

1. Формування спільної думки та узгодженості норм, прийнятих в організації.
2. Створення таких умов у рамках організації, які забезпечили б можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особи в процесі роботи.
3. Зростання почуття впевненості членів організації у власних силах і здібностях, формування впевненості, що причетність до організації дозволить краще контролювати загальне майбутнє членів усієї організації.
4. Розвиток умінь цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу підлеглих.
5. Проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень, створення обстановки, що стимулює дискусію, обмін знаннями, досвідом.
6. Гнучкість у здійсненні контролю, надання певної автономності в процесі вирішення виробничих завдань.

### **Висновки**

Соціально-психологічний клімат – це не статичне, а досить динамічне утворення. На різних етапах розвитку трудового колективу спостерігається динаміка модальності емоційності відносин. На першому етапі становлення колективу емоційний фактор відіграє головну роль (йде інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних взаємин). На етапі ж утворення колективу все більшого значення набувають когнітивні (пізнавальні) процеси, і кожна особистість виступає не тільки як об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особистісних якостей, соціальних норм і установок. Саме на цьому етапі відбувається формування спільних поглядів, ціннісних орієнтирів і норм.

Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Ткачук Л. М., Коваль Н. О. Саморегуляція соціальної політики в умовах безперервного розвитку економічної системи. *Економіка і суспільство*: електрон. наук. фахове вид. 2018. №19. URL : <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal-19> (дата звернення 4.05.2020).
2. Заремба П. О., Будель О. Л. Соціальна оцінка персоналу як фактор ефективного управління закладами ресторанного господарства // *ДонНУЕТ*. - 2013. - №3. - С.32-37.
3. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: наук. вид. / Н. Л. Гавкалова. – Х.: Харків. нац. екон. унт, 2017. – 400 с.

**Ткачук Людмила Миколаївна** – к.е.н., доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [ludatkachuk2017@gmail.com](mailto:ludatkachuk2017@gmail.com).

**Осадча Наталія Вікторівна** – студентка групи МФК-166, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

***Tkachuk Lyudmila M.*** – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Finance and Innovation Management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com.

***Osadcha Natalia V.*** - student of MFK-16b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.