

УДК 005.95:316.47:316.62

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-3-52>

Калюжна Ю.В.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізького національного університету

Захарова К.В.

студентка
Запорізького національного університету

Kaliuzhna Iuliia

Zaporizhzhya National University

Zakharova Kateryna

Zaporizhzhya National University

ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ

FACTOR ANALYSIS OF THE FORMATION OF POSITIVE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE COLLECTIVE

У статті проаналізовано теоретичні аспекти та напрями тлумачення терміна «соціально-психологічний клімат» низкою науковців. Сформульовано таке визначення досліджуваного явища: соціально-психологічний клімат – це спільне сприйняття працівниками сукупності внутрішніх умов організації, що характеризується внутрішнім, емоційним настроєм трудового колективу та виявляється як складова системи взаємовідносин колективу організації. Визначено, що соціально-психологічний клімат у колективі формується під впливом багатьох різноманітних факторів, які можна об'єднати в такі групи, як організаційно-функціональні, економічні, управлінські, психологічні, професійно-кваліфікаційні, правові, інформаційні, світоглядно-культурні та феліцитарні. Виділено перелік умов, дотримання яких є запорукою сприятливого соціально-психологічного стану в колективі підприємства, задоволеності працівників трудовою діяльністю, високого рівня продуктивності праці.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, продуктивність праці, феліцитарна політика.

В статье проанализированы теоретические аспекты и направления толкования термина «социально-психологический климат» рядом ученых. Сформулировано такое определение исследуемого явления: социально-психологический климат – это общее восприятие работниками совокупности внутренних условий организации, что характеризуется внутренним, эмоциональным настроением трудового коллектива и проявляется как составляющая системы взаимоотношений коллектива организации. Определено, что социально-психологический климат в коллективе формируется под влиянием многих различных факторов, которые можно объединить в такие группы, как организационно-функциональные, экономические, управленческие, психологические, профессионально-квалификационные, правовые, информационные, идейно-культурные

и фелицитарные. Выделен перечень условий, соблюдение которых является залогом благоприятного социально-психологического состояния в коллективе предприятия, удовлетворенности работников трудовой деятельностью, высокого уровня производительности труда.

Ключевые слова: социально-психологический климат, трудовой коллектив, производительность труда, фелицитарная политика.

The socio-psychological climate of the collective is one of the main factors that determine the efficiency of labor activity of the staff and of the enterprise as a whole. The favorable state of the socio-psychological climate is one of the main reasons for the growth of productivity, increasing staff satisfaction with working conditions and relationships with colleagues. It is necessary to identify and study the factors of creating a socio-psychological climate to create a positive atmosphere in the labor collective. The purpose of the article is to identify and analyze the factors of formation of socio-psychological climate and study the conditions of their beneficial impact on the work of the collective. The author formed the definition of the investigated phenomenon. Socio-psychological climate is a common perception of employees of the set of internal conditions of the organization, which is characterized by internal, emotional mood of the workforce and manifests itself as a component of the system of relations of the collective organization. It is determined that the socio-psychological climate in the collective is formed under the influence of many different factors. They can be combined into the following groups: organizational-functional, economic, managerial, psychological, vocational qualification, legal, informational, ideological-cultural and phelicitis. Formation of a favorable socio-psychological climate in the team is possible in the absence of the negative influence of these factors. The governing bodies of enterprises must ensure decent working conditions, optimal wages, career prospects and the opportunity to improve the skills of staff, conduct a democratic leadership style, positive psychological atmosphere, ensure the documentary consolidation of labor relations, organize a system of information flows in the enterprise, promote development of corporate culture. These conditions are a guarantee of a favorable state of the socio-psychological climate in the company's collective, employee satisfaction with work, high level of productivity.

Key words: socio-psychological climate, labor collective, labor productivity, felicar politics.

Постановка проблеми. В сучасних умовах спостерігається зростання інтересу до значення стану соціально-психологічного клімату для злагодженої та продуктивної діяльності трудового колективу. Стан соціально-психологічного клімату виражає рівень соціального та психологічного розвитку колективу, а також його резервів з перспективою більш повної реалізації. Створення та підтримку сприятливого стану соціально-психологічного клімату в колективі можна забезпечити шляхом регулювання факторів його формування, що є можливим після їх виявлення та детального дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На проблемних аспектах соціально-психологічного клімату в трудовому колективі зосереджували увагу у своїх наукових працях українські та зарубіжні вчені. Сутність, особливості формування та дослідження соціально-психологічного клімату запропоновані в роботах Б.Д. Паригіна [1], Ю.Л. Неймера [3], В.М. Шепеля [4], Н.І. Бігуна [6], В.С. Лозниці [7], А.М. Бандурки [8], Д. МакГрегора [9], А.О. Комашні [11] та інших науковців. Однак, незважаючи на значну кількість та високий рівень наукових робіт у цьому напрямі, досі вченими не сформовано єдиного підходу до визначення поняття соціально-психологічного клімату, дискусійним залишається питання виділення та значущості факторів впливу на формування соціально-психологічного клімату в колективі.

Метою статті є дослідження факторів, що здійснюють вплив на формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Мета розкривається в таких завданнях, як з'ясування напрямів визначення та формулювання тлумачення поняття «соціально-психологічний клімат»; виявлення та дослідження факторів формування соціально-психологічного клімату; визначення сприятливих умов реалізації досліджуваних факторів.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах соціально-психологічний клімат посідає чільне місце серед чинників підвищення рівня продуктивності праці. Актуальність проблем соціально-психологічного клімату обумовлює необхідність створення та підтримки позитивної емоційної атмосфери в колективі задля забезпечення умов повної реалізації працівниками своїх здібностей.

Соціально-психологічний клімат є важливим чинником ефективної діяльності будь-якого трудового колективу. Для дослідження факторів його формування необхідно розкрити сутність поняття «соціально-психологічний клімат» (табл. 1).

Нині науковцями не сформований єдиний підхід до визначення сутності соціально-психологічного клімату. Це є наслідком наявності значної кількості факторів впливу на клімат, різної пріоритетності цих факторів для кожного окремого вченого.

Визначення поняття «соціально-психологічний клімат»

Автор	Напрямок визначення поняття	Визначення соціально-психологічного клімату
Б.Д. Паригін	Емоційний настрій колективу	Переважає й відносно стійка духовна атмосфера або психічний настрій колективу, що виявляється як у ставленні людей один до одного, так і в їх ставленні до спільної діяльності [1, с. 276].
Л.Е. Орбан-Лембрик		Морально-психологічний настрій, який відтворюється у взаєминах в колективі; умови, що створюють ефективний процес трудової діяльності [2, с. 214].
Ю.Л. Неймер	Внутрішній стан колективу	Внутрішній стан будь-якої спільноти, що відображає її комплексну здатність досягати поставлених цілей [3].
В.М. Шепель		Стійкий внутрішній емоційно-моральний стан колективу, в якому відображаються настрій людей, їх громадська думка, ставлення один до одного, матеріальні й духовні цінності, дух колективу [4, с. 254].
В.В. Москаленко	Аспект системи відносин колективу	Моральна й емоційна аспекти системи людських відносин, що склалися в групі [5, с. 555].
Н.І. Бігун		Якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється у сукупності внутрішніх умов, які сприяють продуктивній спільній діяльності або перешкоджають їй [6, с. 51].
В.С. Лозниця	Сукупність внутрішніх психологічних умов організації	Сукупність внутрішніх характеристик організації, що формуються в процесі розвитку та життєдіяльності групи, колективу [7, с. 155].
А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянська		Сукупність психологічних умов, що сприяють спільній продуктивній діяльності або перешкоджають їй [8, с. 117].
Д. МакГрегор	Сприйняття працівником	Внутрішні функції організації, виражені через призму сприйняття співробітниками [9].
М.Л. Гріффін	Трудового середовища	Безпосереднє сприйняття працівником його робочого середовища [10].

На основі даних табл. 1 можна виділити декілька основних напрямів визначення поняття «соціально-психологічний клімат». Б.Д. Паригін і Л.Е. Орбан-Лембрик визначають соціально психологічний клімат як емоційний настрій колективу; В.М. Шепель, Ю.Л. Неймер тлумачать вищенаведений термін як внутрішній стан трудового колективу; Н.І. Бігун та В.В. Москаленко у своїх працях наводять визначення соціально-психологічного клімату як аспекту системи відносин колективу; характеристика досліджуваного терміна як сукупності внутрішніх психологічних умов організації здійснена в роботах В.С. Лозниці, А.М. Бандурки, С.П. Бочарової, Е.В. Землянської; Д. МакГрегор, М.Л. Гріффін розглядають соціально-психологічний клімат як трудове середовище в контексті сприйняття працівником.

На основі проведеного аналізу тлумачення терміна «соціально-психологічний клімат» сформовано власне визначення цього поняття, яке запропоновано розглядати з використанням комплексного підходу до з'ясування сутності.

Отже, соціально-психологічний клімат – це спільне сприйняття працівниками сукупності внутрішніх, емоційних, психологічних, світоглядно-культурних, трудових умов організації, що сприяє або перешкоджає продуктивній діяльності колективу та особистісному, феліцитарному розвитку його членів.

Запорукою формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу є виявлення та регулювання факторів, що впливають на цей клімат. Регулювання зазначених факторів для забезпечення їх сприятливого впливу задля підвищення ефективності трудової діяльності є можливим лише після їх виділення та детального вивчення.

Існує значна кількість різноманітних факторів, що здійснюють вплив на формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі та визначають характер його стану.

Очевидно, що соціально-психологічний клімат формується в результаті впливу багатьох факторів, які можуть позначатися на ньому як позитивно, так і негативно, тому важливим завданням керівників є забезпечення сприят-

ливих умов реалізації вищенаведених факторів соціально-психологічного клімату (табл. 2).

Сьогодні формується тенденція до врахування феліцитарної політики (від лат. «феліцитас» – «щастя») управління персоналом, яка передбачає, що щастя співробітника залежить від суспільства, його благополуччя та соціально-психологічного клімату, за які відповідає організація. Загалом проблема людського щастя стоїть досить гостро, адже успіх того чи іншого проекту може триматись на рівні щастя в колективі. Проте щастя не завжди пропорційне нововведенням або мотиваційним стимулам, адже продуктивність праці може зростати, а рівень щастя у групі – зменшуватись.

Таким чином, практичними задачами керівництва будь-якої організації повинні бути забезпечення працівників гідними умовами праці та достойним рівнем заробітної плати, сприяння формуванню позитивної психологічної атмосфери в колективі, відсутності тиску з боку керівництва, гарантування нормативно-правового регулювання трудової діяльності, відповідності кваліфікації працівника займаній посаді, організація інформаційних потоків,

створення або вдосконалення корпоративної культури, яка відображає місію та цілі підприємства. Наведені вище заходи є умовами формування та стійкості позитивного стану соціально-психологічного клімату, що забезпечує ефективність спільної діяльності членів колективу та більш повну реалізацію працівниками своїх здібностей.

Висновки з проведеного дослідження. Трудовий колектив є фундаментом для зростання та розвитку підприємства, тому соціально-психологічний клімат колективу є одним з головних елементів успішної діяльності підприємства. Це зумовлене підвищенням вимог до результативності колективної праці, складнощами під час вибору методів управління персоналом та регулювання міжособистісних відносин працівників.

За результатами дослідження з'ясовано, що соціально-психологічний клімат формується під впливом значної кількості факторів, виявлення й дослідження яких є основою визначення шляхів поліпшення його стану. Задоволеність працівників своєю діяльністю, постійний розвиток психологічних резервів персоналу,

Таблиця 2

Фактори соціально-психологічного клімату та умови їх сприятливої реалізації

Фактори соціально-психологічного клімату	Умови сприятливого впливу цих факторів
Організаційно-функціональні фактори	– Задовільні умови праці; – раціональний режим роботи та відпочинку; – ефективна організація праці.
Економічні фактори	– Ефективна система оплати праці; – розвинена система матеріального стимулювання (премії, винагороди, пільги).
Управлінські фактори	– Демократичний стиль управління; – новітні методи управління персоналом.
Психологічні фактори	– Тісні взаємини між колегами та між керівником і підлеглими; – швидке виявлення та розв'язання конфліктів; – психологічна сумісність членів колективу.
Професійно-кваліфікаційні фактори	– Висока кваліфікація персоналу; – розвинена система адаптації; – перспектива кар'єрного зростання.
Правові фактори	– Наявність нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність персоналу; – законодавча захищеність працівників (наявність трудового договору, посадових інструкцій).
Інформаційні фактори	– Раціональна організація інформаційних потоків; – чітка постановка завдань; – розмежування формального та особистого спілкування.
Світоглядно-культурні фактори	– Наявність корпоративної культури; – привабливість колективу для нових членів; – високий соціальний статус членів колективу.
Особистісний розвиток	– Можливості кар'єрного зростання; – розширення світогляду.
Феліцитарна політика	Сукупність умов, що робить людину щасливою від здійснення групової трудової діяльності.

Джерело: складено авторами на основі джерел [11; 12]

підвищення рівня продуктивності праці та зростання показників ефективності функціонування будь-якого підприємства можна забезпечити лише за наявності сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є вдосконалення засобів регулювання факторів впливу на соціально-психологічний клімат задля підтримки його сприятливого стану в колективі.

Список використаних джерел:

1. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории : монография. Санкт-Петербург : ИГУП, 1999. 592 с.
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : навчальний посібник. Київ : Академвидав, 2005. 448 с.
3. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия. *Социологические исследования*. 1990. № 11. С. 81–88.
4. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. *Управленческая антропология*. Москва : Дом педагогики, 2000. 544 с.
5. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : ЦУЛ, 2008. 688 с.
6. Бігун Н.І. Соціальна психологія : навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський : Медобори, 2011. 108 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навчальний посібник. Київ : ТОВ «УВГПС ЕксСб», 2000. 512 с.
8. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянська Е.В. Психологія управління : навчальний посібник. Харків : Фортуна-прес, 1998. 340 с.
9. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.
10. Griffin M. L. Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *J. Crim. Justice*. 2001. № 29. P. 219–232.
11. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. № 40. С. 292–295.
12. Дідик А.М., Кузьмін О.Є. Шляхи покращення соціально-психологічного мікроклімату колективу в умовах полівекторного розвитку підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5133>.

References:

1. Paryigin B.D. (1999). *Sotsialnaya psihologiya. Problemy metodologii, istorii i teorii : monografiya* [Social psychology. Problems of methodology, history and theory: monograph]. Sankt-Peterburg : IGUP. (in Russian)
2. Orban-Lembryk L.E. (2005). *Sotsialna psikhohihiia : navchalnyi posibnyk* [Social psychology: tutorial]. Kyiv : Akademvydav. (in Ukrainian)
3. Neymer Yu.L. (1990). *Sotsialno-psihologicheskii klimat kollektiva predpriyatiya* [Socio-psychological climate of the enterprise collective]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 11, 81–88. (in Russian)
4. Shepel V.M. (2000). *Chelovekovedcheskaya kompetentnost menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya* [Human competence of the manager. Management anthropology]. Moskva : Dom pedagogiki. (in Russian)
5. Moskalenko V.V. (2008). *Sotsialna psikhohihiia : pidruchnyk* [Social psychology: textbook]. 2-he vyd., pererob. ta dop. Kyiv : TsUL, 688 s. (in Ukrainian)
6. Bihun N.I. (2011). *Sotsialna psikhohihiia : navchalno-metodychnyi posibnyk* [Social psychology: educational and methodical manual]. Kamianets-Podilskyi : Medobory, 108 s. (in Ukrainian)
7. Loznytsia V.S. (2000). *Psikhohihiia menedzhmentu : navchalnyi posibnyk* [Psychology of management: a manual]. Kyiv : TOV «UVHPS EksSb», 512 s. (in Ukrainian)
8. Bandurka A.M., Bocharova S.P., Zemlianska E.V. (1998). *Psikhohihiia upravlinnia : navchalnyi posibnyk* [Psychology of management: a manual]. Kharkiv : Fortuna-pres, 340 s. (in Ukrainian)
9. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1960.
10. Griffin M. L. Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *J. Crim. Justice*. 2001. № 29. P. 219–232.
11. Vertel V.V., Komashnia A.O., Fedorchuk I.V. (2012). *Sotsialno-psikhohichnyi klimat kolektyvu* [Socio-psychological climate of the collective]. *Visnyk ekonomiky transportu ta promyslovosti*, 40, 292–295. (in Ukrainian)
12. Didyk A.M., Kuzmin O.Ie. (2013). *Shliakhy pokrashchennia sotsialno-psikhohichnoho mikroklimatu kolektyvu v umovakh polivektornoho rozvytku pidpriemstva* [Ways of improvement of socio-psychological microclimate of a collective in conditions of poluvector development of the enterprise]. *Efektivna ekonomika*, 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5133>. (in Ukrainian)