

УДК 331.101.3

Базалійська Н. П.

Гук А. В.

Хмельницький національний університет

## ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ПІДПРИЄМСТВА

Проведено морфологічний аналіз визначень поняття «психологічний клімат». Визначено фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат у колективі на підприємстві. Проаналізовано чинники, які формують рівень задоволеності від праці на підприємстві. Виділено регулятори формування психологічного клімату. Сформовано основні шляхи оптимізації психологічного клімату.

**Ключові слова:** психологічний клімат, соціально-психологічний клімат, норми соціально-психологічного клімату в колективі, задоволеність працюю.

**Постановка проблеми.** Сьогодні в умовах високої конкурентної боротьби виграють лише ті підприємства, які можуть запропонувати високоякісне виробництво певного виду продукції або послуг, а це неможливо без професійно підготовленого персоналу. Важливе значення тут відіграють соціально-психологічні методи управління, роль яких з кожним роком підвищується. Управління персоналом сучасного підприємства є складним процесом, пов'язаним із необхідністю збереження та розвитку людського капіталу як стратегічно важливого елемента, який безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємства, формування його конкурентоспроможності.

Ураховуючи нестабільність економічного середовища в Україні, зростаючу конкуренцію та прагнення суб'єктів господарювання знайти нові ринки збуту, усе більшої динамічності та інтенсивності набуває праця, зростає ступінь залучення працівників до всіх процесів на підприємстві, а відповідно, й їхнє психологічне навантаження. У зв'язку з цим особливою актуальністю набуває питання створення сприятливих умов, стійкого соціально-психологічного клімату як запоруки психологічного комфорту трудового колективу підприємства, а отже, його продуктивної праці.

Підприємство (або організація) становить основну складову у структурі сучасного суспільства. Відомо, що вимоги до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність збільшуються, ускладнюються психічна життєдіяльність людей, працівники постійно жадають психологічного комфорту. Тому очевидно, що в колективах зі сприятливим соціально-психологічним кліматом, хорошими взаєминами, активним внутрішньо-груповим життям люди мають краще здоров'я, кращу мораль, вони краще захищені від зовнішніх дій, роблять внесок у розвиток організації і працюють ефективніше, ніж у тих, де існують нерозв'язані конфлікти та нестабільність.

Що стосується актуальності обраної теми, то слід сказати, що основні негативні соціальні процеси, породжені реформуванням української економіки, викликали до життя різноманітні колективні дії протестного характеру, які гостро розвивалися в соціально-трудої сфері між найманими працівниками та роботодавцями. Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах становить не тільки науковий, але й практичний інтерес, оскільки від цього в чималому ступені залежить забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, регіонах, територіальних утвореннях. Не варто також забувати, що позитивний рівень морального клімату на підприємстві є одним із важливих умов підвищення про-

дуктивності праці всіх без винятку працівників. Усе вищезазначене обумовлює потребу в розгляді основних теоретичних засад соціально-психологічного клімату, його сутності та структури, адже знання цих елементів дозволяє розглядати клімат не поверхнево, а з точки зору його складових, що, своєю чергою, дозволяє якісно управляти цим складним і динамічним явищем.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В економічній літературі проблемам теорії та практики управління персоналом у цілому та соціально-психологічним методам зокрема присвячено чимало наукових праць вітчизняних і закордонних вчених: Т.І. Балановської, О.Д. Гудзинського, П.В. Журавльова, Й.С. Завадського, А.А. Корсакової, Л.І. Михайлової, С.Л. Тарасова, А. Маслоу, Ф. Тейлора, Ф. Хедоурі та ін. [1–10]. Проте окремі питання щодо особливостей соціально-психологічних методів управління залишаються невирішеними.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проблема регулювання соціально-психологічного клімату розглядається в багатьох працях вітчизняних і закордонних вчених. Однак у той же час не існує єдиної точки зору щодо сутності соціально-психологічного клімату та його компонент.

**Мета статті** полягає у пошуку основних шляхів оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективність діяльності будь-якого підприємства безпосередньо залежить від того, наскільки раціонально використовуються його ресурси. Сьогодні найціннішим «ресурсом» кожного підприємства, організації або установи є людина, яка здійснює свою професійну трудову діяльність. У зв'язку з цим головним завданням роботодавця є створення такої системи управління персоналом, яка б дозволяла розкрити трудовий потенціал із метою реалізації високопродуктивної праці.

Першочерговим завданням є розкриття поняття соціально-психологічного клімату. Оптимальніше всього здійснити це за допомогою його морфологічного аналізу, що дозволить оцінити проблему в різних аспектах (табл. 1).

Проведений морфологічний аналіз дає зрозуміти, що не існує конкретного поняття соціально-психологічного клімату, прийнятого усіма. Це зумовлене різноманітністю факторів, що впливають на клімат, і залежить від пріоритету, який надає конкретний дослідник якомусь фактору.

У той же час, незважаючи на актуальність даного питання, у наукових колах відсутня єдина точка зору та єдиний підхід щодо сутності соці-

ально-психологічного клімату. Насамперед це пов'язано з проблемою виокремлення складових соціально-психологічного клімату, обумовленою різноспрямованістю досліджень науковців, які працюють у різних сферах і галузях науки, а також виділенням зі значної кількості пріоритетних факторів впливу на стан соціально-психологічного клімату.

Так, наприклад, у низці словників із психології, соціології та юридичної психології розглядають сутність соціально-психологічного клімату з точки зору «якісного боку міжособових відносин, яка виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності й усесторонньому розвитку особи в групі». Відповідно до думки А. Петровського та А. Ярошевського [5, с. 420], найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є: довіра і висока вимогливість членів групи один до одного; доброзичлива і ділова критика; вільне вираження власної думки при обговоренні питань, які стосуються всього колективу; відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення; достатня інформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їхньому виконанні; задоволеність приналежністю до колективу; високий ступінь емоційної замученості та взаємодопомоги в ситуаціях, які викликають стан фрустрації в когось із членів колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів.

Тобто характер соціально-психологічного клімату в цілому залежить від рівня групового розвитку. Установлено, що між станом соціально-психологічного клімату розвинутого колективу і ефективністю сумісної діяльності його членів існує позитивний зв'язок. Оптимальне управління діяльністю і соціально-психологічним кліматом у будь-якому (у тому числі трудовому) колективі вимагає спеціальних знань та умінь від керівного складу [6, с. 105].

Кожен колектив має свої неповторні стиль, інтереси, принципи. Розвиток колективу проходить певні етапи, стадії становлення – від первинних, чітко не сформульованих, до зрілих, високоорганізованих форм. Різним стадіям формування колективу відповідають певні особливості в методах і прийомах управління ними. Існує три рівні розвитку колективу: нижчий, середній, вищий. Показниками розвиненості є не тільки виробничо-економічні характеристики, а й рівень сприятливого соціально-психологічного клімату, до якого відноситься: колективне самоврядування, гармонізація особистостей, колективістської свідомості й поведінки його членів, їхній світогляд та інші морально-етичні якості.

Розглянувши запропоновані Б.Д. Паригінім [7, с. 96] фактори соціально-психологічного клімату у колективі, можна виділити основні фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат на підприємстві (рис. 1).

Характеристика наведених на рис. 1 факторів, які впливають на соціально-психологічний

Таблиця 1

**Морфологічний аналіз визначень поняття «психологічний клімат»**

Автори	Визначення	Ознака, за якою визначення відносяться до даної групи
А. Азрилиян [1, с. 672]	Клімат розглядається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості. Клімат розуміється як відображення у свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їхніми взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання	Соціально-психологічний клімат як стан колективної свідомості
А.Д. Глоточкин [2, с. 25]	Під соціально-психологічним кліматом необхідно розуміти такий соціально-психологічний стан малої групи, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології членів організації	
Н.В. Ионова [8]	Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система відносин його членів до колективу як до цілого	
А.Я. Кибанов [3, с. 72]	Сутнісною характеристикою соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій. Клімат розуміється як настрої групи людей	Соціально-психологічний клімат як настрої групи
С.А. Кравченко [4, с. 321]	Соціально-психологічний клімат аналізується за допомогою стилю взаємовідносин людей, що знаходяться у без посередньому контакті один з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття	Соціально-психологічний клімат як стиль взаємовідносин
Л.А. Карпенко, А.В. Петровський, А.В. Ярошевський [6]	Клімат визначається в термінах соціальної і психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій	Соціально-психологічний клімат як соціальна і психологічна сумісність
Л.М. Корольов [10]	Соціально-психологічний клімат колективу відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління та іншими факторами. (соціально-психологічний клімат як стиль взаємовідносин і як настрої групи)	Комплексний підхід
А.Н. Лутошкин [8]	Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Соціально-психологічний клімат складається із наступних складових: 1) соціальний клімат (визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації); 2) моральний клімат (визначається прийнятими моральними цінностями організації); 3) психологічний клімат (неофіційні відносини, які складаються між працівниками)	

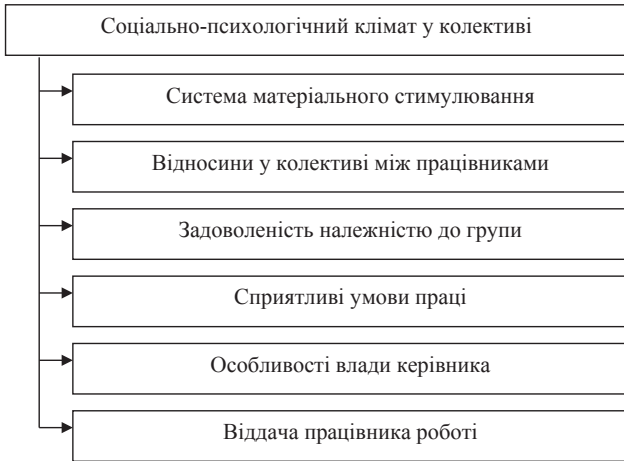


Рис. 1. Фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат у колективі на підприємстві

клімат, надасть можливість у колективі відчувати:

- довіру членів відділу один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ перевірок чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку начальника на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ перевірки;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги в ситуаціях, якщо в цьому є потреба;
- низька плінність кадрів;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі;
- поліпшення матеріальних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі тощо.

Розглянувши схему, де враховано основні фактори, що зумовлюють задоволеність людей роботою, яку висунув Н.Л. Коломінський, слід представити до розгляду іншу схему, яка відображає фактори, які впливають на задоволеність людей соціально-психологічним кліматом на підприємстві (рис. 2) [8, с. 41].

Отже, рівень задоволеності складається з таких компонентів: вдалий вибір людиною фаху, цікавість змісту роботи, успішність у роботі, справедлива система стимулювання, вдалий добір кадрів.

Загалом, регулятори, що впливають на формування психологічного клімату, можна об'єднати у чотири групи (табл. 2) [9, с. 37].

Таким чином, після дослідження факторів сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, можна зробити висновок, що більш

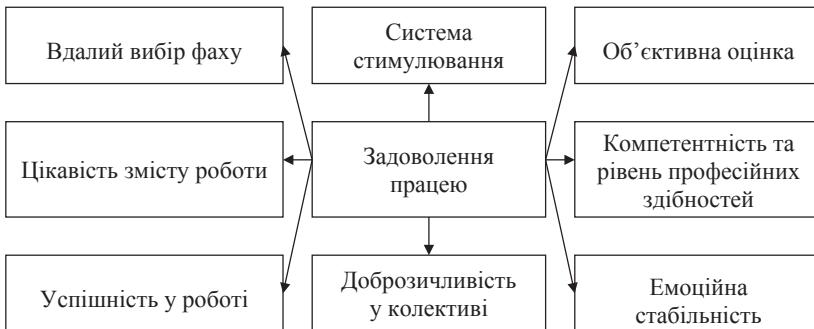


Рис. 2. Фактори, які впливають на задоволення працею на підприємстві

Таблиця 2

Регулятори формування психологічного клімату

Фактори	Характеристика факторів
Фактори макросередовища	Це суспільно-економічна формація, в умовах якої здійснюється життя суспільства в цілому, і функціонування виробничих та інших державних структур
Фактори мікросередовища	До них відносяться матеріальне і моральне оточення особистості як члена первинного трудового колективу. Це поле безпосереднього функціонування конкретного колективу як єдиного цілого
Фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу	Ставлення людини до даного впливу знаходить відображення в її особистій думці, поведінці. Важливо враховувати мотивацію взаємних переваг членів групи
Характер керівництва колективом	Це знаходить відображення в певному стилі взаємовідносин між офіційним керівником та підлеглими

за все впливають такі фактори: ступінь задоволеності людей роботою; довіра членів відділу один до одного; компетентність і успішність у роботі; відсутність тиску з боку начальника на підлеглих.

У ринкових умовах значною мірою зростає роль соціально-психологічних факторів управління. Раціональна організація забезпечує високу продуктивність праці лише в тому випадку, якщо ефективно використовуються індивідуальні й психологічні особливості кожного працівника.

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми.

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють стосунки керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконуються керівником.

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих.

Основні шляхи щодо оптимізації психологічного клімату подано на рис. 3.

Основні умови, необхідні для формування успішного трудового колективу:

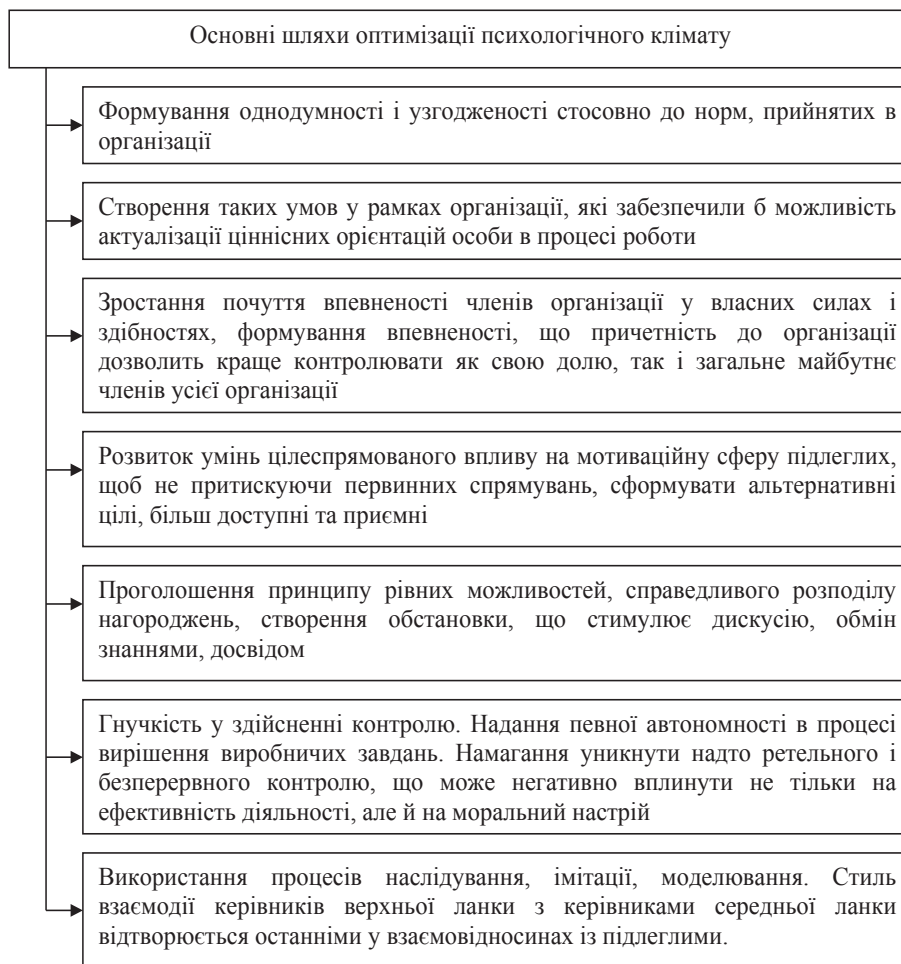
1. Організація спілкування: колективні відвідування місць відпочинку та культурно-масових установ (у межах первинного колективу), повноцінне використання обідньої перерви.

2. Організація потоку інформації: про підсумки виконання плану соціального розвитку колективу; про виробничі успіхи на своїх і сусідніх підрозділах колективу; про зміни в методах управління та структурні зміни в управлінні колективом; про всі інші зміни, що відбуваються в житті колективу.

3. Організація системи самоуправління: передання керівником деяких питань на розгляд колективу; громадський відділ кадрів: організація громадських доручень з урахуванням віку, статі, інтересів і т. ін.

Участь у самоуправлінні, а також проведення вищезгаданих заходів зближує людей, допомагає виявити загальні інтереси, поліпшує стосунки і має позитивний вплив на рівень їхньої громадянської активності.

**Висновки.** Пропозиції щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату можна запропонувати такі: 1) для задоволення людиною своєю роботою треба мати на увазі основні фактори, які на це впливають, та вдосконалювати кожний пункт особисто, а саме вдало вибирати профіль роботи, підвищувати кваліфікацію та мати добрий психологічний стан для впевненості й спокійного виконання своїх обов'язків; 2) згуртованості колективу має допомогти довіра членів відділу один до одного, якщо кожен працівник буде володіти такими особистісними характеристиками, як визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, тактовність, дієвість, вимогливість, відповідальність, то доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей у колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного; 3) керівник повинен добре знати переваги і недоліки підлеглих, як і свої, уважно вислуховувати заперечення відносно власної пропозиції за тими чи іншими питаннями: іноді



**Рис. 3. Основні шляхи оптимізації психологічного клімату**

замість наказу, вимагаючи беззаперечного виконання своїх указівок, начальник може одержувати бажані результати через переконання виконавців у необхідності виконання поставлених завдань.

**Список літератури:**

1. Большой экономический словарь. 19000 терминов / Под ред. А. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
2. Глоточкин А.Д. О понятии, признаках и функции первичного коллектива / А.Д. Глоточкин // Краеведческая психология. – 2002. – Вып. 1. – С. 25–27.
3. Кибанов А.Я. Конфликтология / А.Я. Кибанов, И.Е. Воржейкина, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 302 с.
4. Кравченко С.А. Социологический энциклопедический толковый словарь. Более 12000 понятий / С.А. Кравченко. – М. : МГИМО-Университет, 2013. – 478 с.
5. Краткий психологический словарь / Сост. Л.А. Карпенко ; под общ. ред. А.В. Петровского, А.В. Ярошевского. – М. : Феникс, 1998. – 730 с.
6. Войтенко Л. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в умовах економічної кризи / Л. Войтенко // Управління розвитком. – 2010. – № 13(89). – С. 105–106.
7. Паригін Б.Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи та методи вивчення / Б.Д. Паригін ; під ред. В.А. Ядова. – Л., 1991. – 192 с.
8. Горбань Г.О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні / Г.О. Горбань // Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Психологія. – 2012. – Вип. 44. – Ч. 1. – С. 38–49.
9. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2009. – № 5. – С. 36–70.
10. Королев Л.М. Психология управления / Л.М. Королев. – М. : Дашков и К, 2009. – 188 с.



Базалийская Н. П.

Гук А. В.

Хмельницкий национальный университет

## ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

### Резюме

Проведен морфологический анализ определений понятия «психологический климат». Определены факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективе предприятия. Проанализированы факторы, которые формируют уровень удовлетворенности работой на предприятии. Выделены регуляторы формирования психологического климата. Сформированы основные пути оптимизации психологического климата.

**Ключевые слова:** психологический климат, социально-психологический климат, нормы социально-психологического климата в коллективе.

Bazaliyska N. P.

Huk A. V.

Khmelnitsky National University

## FORMING POSITIVE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN COLLECTIVE ENTERPRISES

### Summary

A morphological analysis of «psychological climate» definitions is conducted. The factors that affect the social and psychological climate in the collective at the enterprise are determined. The factors that form of satisfaction in the enterprise are analyzed. The controls the formation of psychological climate is allocated.

**Keywords:** psychological climate, socio-psychological climate, norms of social and psychological climate in the team, job satisfaction.

УДК 332.012.324

Банера Н. П.

Львівський інститут економіки і туризму

## СУЧАСНИЙ СТАН ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Досліджено діяльність малих підприємств Львівської області. Обґрунтовано необхідність їхнього розвитку та державної підтримки. Досліджено структуру кількості малих підприємств у розрізі районів у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, проаналізовано динаміку змін за 2010–2014 рр. Виявлено основні проблеми, які гальмують розвиток малого бізнесу в сучасних умовах.

**Ключові слова:** малі підприємства, суб'єкти господарювання, малий бізнес, конкурентне середовище, державна підтримка підприємництва.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах функціонування ринкової економіки малі підприємства відіграють особливу роль хоча б тому, що вони займають біля 90% усіх суб'єктів господарювання. Малий бізнес приносить велику частку податків у місцеві бюджети, залучає населення до роботи, розширює асортимент продукції, підвищує рівень конкуренції тощо.

На сьогодні малий бізнес в Україні займає 5–6% ВВП, але якщо врахувати тіньову економіку, то близько 30% населення зайняті в малому бізнесі [5].

Оцінюючи стан розвитку малого підприємництва в Україні, Токарева Т.О. зазначає, що у порівнянні з іншими країнами з розвинутою ринковою економікою, наша країна займає 145-е місце зі 180 за можливостями розвивати малий та середній бізнес [8].

Розвиток малого підприємництва пов'язаний із вирішенням ряду питань не тільки економічного, але й соціального характеру, серед яких забезпечення темпів економічного зростання, усунення територіальних диспропорцій, послаблення монополізації, створення нових робочих місць, підвищення зайнятості та рівня доходів населення,

наповнення місцевих бюджетів тощо. В умовах дестабілізації економіки, обмеження фінансових ресурсів саме малі підприємства здатні швидше вирішувати проблеми демонополізації, стимулювати розвиток економічної конкуренції, оперативно реагувати на зміни споживчого попиту і за рахунок цього забезпечувати необхідну рівновагу на споживчому ринку, адже вони не вимагають великих стартових інвестицій, мають високу швидкість обігу коштів, спроможні швидко реагувати на зміни попиту і пропозиції. Крім того, мале підприємництво сприяє формуванню конкурентного середовища, оскільки воно є антимонопольним за своєю природою, що проявляється в різноманітних аспектах його функціонування. З одного боку, малий бізнес унаслідок численності елементів, що його складають, та їхнього високого динамізму в меншій мірі піддається монополізації, ніж великі підприємства. З іншого боку, за умов вузької спеціалізації й використання новітньої техніки він виступає як дієвий конкурент, що підриває монополію позиції великих корпорацій [7].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню теоретичних питань та практичних проблем розвитку малого бізнесу присвячено праці