

Сухий О.О.
студент групи МТЕ-211

Галан О.Є.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ТОВ «ГЛОБІНСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ»

Діагностика соціально-психологічного клімату трудового колективу, розробка та впровадження рекомендацій щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення в процесі роботи, припинити появу негативних емоцій, попередити виникнення у працівників перенапруги фізичних і психічних функцій. Саме ці аспекти є вельми актуальними в управлінській діяльності взагалі [1].

Вивчення кадрового потенціалу ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» дозволило зробити висновки, що співробітники працюють, передусім, в організаційно-управлінських умовах, хоча маленька частка приділяється соціально-психологічним умовам. Ця система управління сприяє формуванню кадрового потенціалу невисокого значення, оскільки саме єдність як рівень цілісності вчинків та поведінки працівників; психічна та громадська сумісність, як ймовірність безконфліктного існування, спілкування, виконання зобов'язань під час спільної діяльності; ступінь звикання, як свідоме прийняття співробітника цілей, норм і цінностей загального існування в організації і т.д. виступають одними з ключових та рушійних ефектів продуктивної спільної роботи людей в організаціях. Злагоджене функціонування соціально-економічної системи сприяє створенню ділового, творчого побуту в колективі, викликає артільний робітничий зліт, бажання висловити ініціативу, відкривати власні обдарування, можливості, потенціал.

На основі аналізу практики роботи вітчизняних та іноземних організацій зроблено висновок, що з метою забезпечення високого значення продуктивності праці керівникам відділів ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» слід приділяти увагу емоційним моментам з урахуванням біологічних, особистих, масових і організаційних особливостей людини, проводити діагностику завдань управління людьми та організаціями та їх зв'язку та сприянні.

Для цього доцільне введення посади «організаційний психолог», який містить відповідне виховання і досвід роботи в галузі психології, здатний проводити дослідження не тільки психологічні ґрунтовні формування та управління людьми, а також в організації в рамках організаційна психологія.

Зараз організаційний спеціаліст з психології захоплюється питаннями організації трудового процесу, а саме: вивчає особисті особливості та потенціал співробітника, виявляє його можливості, здібності, обдарування, вміння, ергономічні нюанси праці, стилі та моделі поведінки співробітника, відновлює соціально-психологічну атмосферу та запобігає появі інцидентів між

співробітниками.

Вивчення потреби та значущості застосування посади «організаційний психолог» з метою вдосконалення соціально-психологічної атмосфери ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» стали ґрунтом для розробки моделі роботи цього знавця, яку слід сприймати як систему теоретичних, методичних, організаційних, моральних і моральних технологій, способів, методів, засобів та форм надання психологічної допомоги, яка визначає специфіку діяльності психологів в організації. Впровадження посади «організаційний психолог» у роботу соціально-економічних систем ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» націлене на досягнення найвищого значення потенціалу всіх співробітників, продуктивність та ефективність їх праці, його якість, комфорт, створення та підтримання схвальної соціально-психологічної атмосфери в колективі та організації з метою подальшого становлення та шанування на ринку.

З метою формування та оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат», нами виділено ряд критеріїв до яких відносяться: задоволення підлеглими і відносинами, взаєминами, задоволення характером, змістом, умовами праці, частота, причини і масштаби виникнення суперечок, конфліктних обставин, ротація співробітників і причини її появи, власна захищеність і служба охорони праці, рівень професійної підготовки та соціальної активності працівників, єдність, рівень ціннісно-мотиваційної цілісності та мотиви праці, почуття фінансового благоустрою співробітника, забезпечення системою морального та матеріального схвалення, органів управління кадрами [2].

Використання всіляких дослідницьких методів і методик дають можливість кваліфікувати моменти, людей, умови, що сприяють або заважають формуванню, існуванню, розвитку форм взаємодії людей, їх потенціалу в процесі спільної роботи.

Тому, вивчивши зарубіжні і вітчизняні методи і досвід вивчення соціально-психологічного клімату, нами виділено групи методів, заходів, які можуть бути використані в роботі ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат».

Среди них: - спосіб спостереження; спосіб експерименту; метод НЛП (нейролінгвістичного програмування); кейс-метод; ігровий метод; експрес-метод (О. С. Міхалюк, О. Ю. Шаліто); експрес-метод виміру соціально-психологічного клімату Н. А. Кашин, Е. А. Осипової; статистичні методи (оцінка матеріалів, оцінка системи мотивації та стимулювання працівників); визначення соціально-психологічної атмосфери у створенні; інтерв'ю, співбесіда, випробування, анкетування; масова дискусія; метод А. Ф. Фідлера; спосіб афіліації; спосіб Н. Л. Коломінського; спосіб Н. Сішора; спосіб визначення манери управління трудовим колективом з В. П. Захарова; спосіб психічного вивчення клімату у трудовому колективі «Кліматична хмара»; карта-схема оцінки психологічних елементів соціально-психологічної атмосфери А. Н. Лутошкіна; соціометрія Д. Морено; референтометрія; психотехніка. Ці методи вважаються простими у використанні, не вимагають додаткових витрат, крім того, ними володіють організаційні психологи.

Втім, не є подібної методології, яка охоплювала б усі характеристики,

обставини та характеристики соціально-психологічного клімату та виражала б їх у єдиному індексі. Втім науковці, фахівці з психології та комп'ютерні розробники програмного забезпечення придумали електричний набір засобів усіх більш популярних та дієвих способів, опитувальників, націлених на вимір цілісного психічного портрета та стану людини, його недоліків та талантів, його мотивів, цінностей, установок, потенціалу, майстерно вагомих властивостей, форм міжособистісної поведінки тощо. Тому рекомендуємо застосувати набір ММРІ ІІ, оскільки він вважається доступною програмою, яка повністю автоматизує процес випробування людей і інтерпретацію результатів випробування з максимальною точністю, підвищує достовірність отриманих даних, скорочує час для обробки отриманих результатів діагностики.

Крім вищезгаданих методів і заходів, нами виділено шляхи оптимізації соціально-психологічної атмосфери, що керівникам підрозділів та організаційному фахівцю з психології ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» необхідно.

Таким чином, ми розуміємо, що соціально-психологічний клімат вважається одним з вирішальних моментів успішної роботи співробітника в організації. Це якісний аспект міжособистісного впливу і впливу на навколишнє середовище, який має бути у вигляді психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній роботі і розвитку можливого працівника. Діагностика соціально-психологічної атмосфери - специфічна робота, яка потребує підтримки організаційного фахівця з психології та високої компетентності начальника. Ми запропонували способи та способи дослідження стану соціально-психологічної атмосфери в організації, заходи з оптимізації, які роблять у соціально-економічних системах ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» найвищі запиту та довіри службовців до менеджерів і навпаки; миролюбну та бізнес-атмосферу існування; підвищений рівень взаємодопомоги; відповідні обставини для праці; чітку форму праці; бажання працювати у власній організації, створювати, застосувати та розвивати особистий потенціал.

Вважаємо, що за рахунок цього запанує відповідний соціально-психологічний клімат в організації, який може знаходити відблеск в належним чином санкціонованому навчанні керівного складу ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат».

Література:

1. Дума О. І., Семків І. А., Палчинська І. І. Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства із застосуванням комплексного підходу на прикладі СП ТОВ «СФЕРОС-ЕЛЕКТРОН». *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія "Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку"*. 2015. № 819. С. 39–46.
2. Гетьман О.С., Ковальчук В.М. Моделі управління персоналом в умовах інформаційного суспільства. *Економічний часопис-XXI*. Київ, 2021, с. 14-27.