

УДК 303.005.3

Гіль Л.А.

старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОЇ НЕБЕЗПЕКИ

Питання поліпшення морально – психологічного клімату є актуальним в будь – яких умовах існування підприємства. Але в умовах воєнної агресії ця проблема постає як ніколи гостро.

В умовах воєнного стану кардинально загострюються ситуації, в яких здійснює свою діяльність організація. Це стосується не тільки зовнішніх факторів, але і внутрішніх чинників і умов функціонування підприємства.

В першу чергу необхідно визначити, що в умовах воєнного стану політика управління персоналом організації набуває особливостей, у зв'язку із чим очікує від своїх працівників готовності до швидкого пристосування та адаптації до трудової діяльності в складних умовах; здатності до виконання в колективі декількох командних ролей, тобто мультізадачності; стійкості до значних психічних навантажень та здатності протистояти стресовим ситуаціям; а також готовності до професійного розвитку та продуктивної творчої праці тощо.

В цих умовах для ефективного управління персоналом в організації передбачається активне застосування соціально – психологічних методів, які характеризуються певними особливості в умовах воєнного часу.

Під час війни люди можуть опинитися в різноманітних складних ситуаціях, які потрібно передбачати та розуміти напрями і підходи до поведінки в складній ситуації.

Працівник може самостійно оцінити, ідентифікувати таку ситуацію, якщо буде мати певний порядок дій щодо її визначення. Тобто, щоб управляти складною ситуацією, потрібно навчити персонал виходити із цієї ситуації. З цією метою організовують відповідне навчання – тренінги, buddying, коучинг, баскет-метод, модерацию, секондмент та інш. Процес управління складними ситуаціями буде ефективним за умови здійснення безперервного зворотнього зв'язку між учасниками взаємодії. Таку співпрацю забезпечує спеціальний моніторинг, який допоможе контролювати виникнення та розвиток конфліктних ситуацій, ознаки психологічного напруження в колективі тощо.

З метою підтримки соціально – психологічного клімату на підприємстві в умовах воєнного стану пропонуються відповідні заходи забезпечення потреб працівників у безпеці. Цей напрямок передбачає:

- організацію місць укриття, які облаштовані відповідно до вимог цивільної оборони;

- організацію інструктажів та навчання прийомам надання першої медичної допомоги, правилам поведінки під час тривоги та у інших небезпечних ситуаціях;

- проведення юридичних консультацій з питань трудового законодавства та особливостей дії правових норм під час воєнного стану.

Доречним буде систематичне проведення виробничих нарад з наступних питань:

- організації виробничого процесу та особливостей режиму праці і відпочинку на підприємстві;

- можливостей оптимізації графіку трудового процесу;

- особливостей оплати праці;

- розподілу та перерозподілу трудових завдань та виробничих функцій;

- організації професійного навчання персоналу та можливостей кар'єрного зростання працівників;

- організації та проведення неформальних корпоративних заходів з метою згуртування колективу;

- обговорення напрямків та відповідних заходів, що забезпечують соціальний розвиток колективу підприємства;

- обговорення пропозицій щодо заходів, спрямованих на допомогу збройним силам;

- про можливості вступу в ІТ – армію тощо;

- розгляд можливостей фінансової підтримки і надання гуманітарної допомоги внутрішньо переміщеним особам та особам, що постраждали від дій агресора.

Важливим також є постійний огляд і обговорення інформації про перебіг воєнних дій та ситуацію в різних регіонах держави.

Наступним важливим кроком до удосконалення соціально-психологічного клімату колективу організації в умовах воєнного стану є інвестиції в соціальний розвиток. Такі дії дають можливість підвищити рівень задоволеності працівників трудовим життям і забезпечують покращення соціально – психологічного фону трудової діяльності.

Таким чином, політика управління персоналом організації має передбачити виконання важливих завдань:

- забезпечення умов для збереження і утримання кадрового потенціалу організації;

- формування і підтримка комфортного виробничого середовища, забезпечення психологічної підтримки працівників, оптимізація режиму праці та відпочинку;
- організація постійного зворотнього зв'язку з метою ефективного оцінювання діяльності працівників;
- забезпечення соціальних гарантій.