

Вплив спеціальних умов на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі

Діана Русланівна Семенова

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4017-6091>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро

Олександр Петрович Крупський

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1086-9274>

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Дніпро

Вступ

Клімат трудового колективу впливає на формування настрою його членів, що у своє чергу істотно впливає на продуктивність праці та якість роботи. Причому цей вплив діє з майже однаковою силою в колективах різного виду. Наприклад, воно проявляється як у групах працівників низької кваліфікації, так і серед колективів, члени яких зайняті високопродуктивною працею [3]. Необхідно враховувати і теорію поколінь, коли в одному робочому просторі стикаються представники поколінь X, Y та Z [4, 9].

Вплив спеціальних умов на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі є надзвичайно важливим аспектом, що потребує належного розгляду та розуміння [1]. Одним з ключових факторів, що визначають соціально-психологічний клімат, є наявність та якість соціальних пакетів на підприємствах. Соціальні пакети включають широкий спектр пільг та підтримки, спрямованих на поліпшення якості життя та добробуту працівників. Один з найважливіших аспектів цих пакетів - медичні страховки, які забезпечують працівникам доступ до якісної медичної допомоги. Це не тільки забезпечує їхнє фізичне здоров'я, але й створює почуття безпеки та захищеності. Пенсійні плани є ще одним важливим елементом соціальних пакетів. Вони гарантують працівникам стабільну фінансову підтримку на пізній період їх життя, забезпечуючи їхню майбутню стабільність. Це важливо не лише для працівників, але й для самого трудового колективу, оскільки це стимулює мотивацію та відчуття впевненості. Соціальні пакети також надають можливості професійного розвитку працівників: тренінги, семінари, навчання та інші форми підтримки, що допомагають розвивати навички та компетенції співробітників. Це сприяє підвищенню їх професійного потенціалу, задоволенню від роботи та взаємодії з колегами [2].

В даний час країна стикається з такими непередбачуваними

ситуаціями, як війна, економічні кризи, соціальні напруження та зміни у робочому середовищі. Соціально психологічний клімат впливає на якість рішень, які приймаються [10]. Тому вивчення факторів, що сприяють покращенню соціально-психологічного клімату та ефективності праці у трудових колективах є актуальним завданням.

МЕТА ТА ЗАДАЧІ

Метою статті є розкриття ролі спеціальних умов, а саме тренінгу, у формуванні соціально-психологічного клімату у трудовому колективі на конкретному підприємстві.

МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Протягом багатьох десятиліть дослідження та практика намагалися покращити організаційну культуру та клімат як засіб підвищення ефективності організації. Нещодавно дедалі більше уваги серед керівників та вчених привертає поглиблення дбайливого психологічного клімату, який допомагає співробітникам відчувати турботу, справедливість та повагу як спосіб покращити мотивацію співробітників та підвищити бізнес-результати [6].

Вивченню соціально-психологічного клімату в колективі було приділено значну увагу як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Інтерес до цієї теми був пов'язаний з результатами Хоторнських досліджень, які виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю робочої групи і особливостями її психологічного клімату, як підкреслив А. Л. Свінецький [1].

Потрібно зауважити, що існує «географічна» інтерпретація поняття соціально-психологічний клімат. Вчені які підтримують цю ідею умовно виокремлюють три кліматичні зони:

- соціальний клімат (визначається усвідомленістю цілей та задач у колективі, наскільки гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян);
- моральний клімат (визначається показником, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими);
- психологічний клімат (передбачає неофіційні робочі відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним).

Дослідники цієї проблеми дійшли висновку, що високий рівень єдності та узгодженості свідчить про розвинену групову ідентичність, яка проявляється в емоційному залученні учасників колективу до справ групи, їх прихильності до спільних інтересів та готовності

надавати взаємну підтримку. Таким чином, єдність ціннісних орієнтацій, цілей та мотивів діяльності, що виражається через згуртованість та узгодженість, представляє широкий спектр показників спільної роботи співробітників та є важливим фактором сприятливого соціально-психологічного клімату у спеціальних підрозділах силових структур.

Один із найбільш ефективних методів розвитку узгодженості та згуртованості співробітників спеціальних підрозділів силових структур можна вважати проведення соціально-психологічного тренінгу.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) – це груповий метод роботи, що дозволяє підвищити інтенсивність і стійкість змін, що виникають, максимально використовувати можливості кожного учасника [8].

Його цінність у тому, що він носить груповий характер, значно розширює можливості розвитку якостей особистості, необхідні роботи у колективі і підвищення рівня техніки спілкування. Крім того, групова тренінгова робота сприяє глибокій особистісній трансформації кожного учасника процесу, змін у його поведінці, різних видах міжособистісних відносин, у його методах роботи та структурі цілої організації [7].

Тренінгові заняття сприяють вирішенню різноманітних завдань. Вони допомагають учасникам тренінгу зрозуміти та усвідомити свої мотиви, потреби та принципи поведінки, розробити найбільш підходящі та ефективні стратегії дій у складних життєвих ситуаціях, розвинути здатність до емпатії та готовність взяти відповідальність за свої вчинки, покращити самооцінку та розвинути навички подолання труднощів [5].

Таким чином, аналіз літератури дозволяє зробити висновок про те, що соціально-психологічний тренінг є однією з найбільш ефективних стратегій для оптимізації взаємовідносин між співробітниками та узгодженості їх взаємодії в робочому колективі, що має важливе значення для забезпечення надійності професійної діяльності при виконанні поставлених завдань.

Наша тренінгова робота зі співробітниками була спрямована на досягнення наступних цілей: покращення психологічної атмосфери в колективі, тренування узгодженості дій та підвищення рівня єдності.

Робота будівельних бригад на приватному підприємстві “Діск-Південь” здійснюється у невеликих групах, які також можуть бути названі командами. Успішне виконання поставлених завдань значною мірою залежить від єдності та гармонійної взаємодії учасників цих команд.

Програма соціально-психологічного тренінгу була організована в

наступній структурі, що включає заняття, націлені на формування та розвиток навичок взаємодії у групі, що безпосередньо пов'язані з виконанням службових завдань в екстремальних умовах. Усього програма складалася з 8 зустрічей, кожна тривалістю 2 години. Співробітники підрозділу було поділено на дві групи по 7 осіб. Кожна зустріч мала свою унікальну мету та структуру. Кожне заняття включало такі етапи: ритуал, розминку, робочу фазу (виконання поставленого завдання), емоційне розрядження та рефлексію.

Короткий зміст 8 зустрічей:

Зустріч 1. Інформування учасників роботи про цілі, завдання і правила поведінки на заняттях.

Зустріч 2. Розуміння мотивів агресивного поведінки, вироблення способів протидії зовнішній агресії та конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях.

Зустріч 3. Розглянуто різні адаптивні форми співвладної поведінки та вироблені групові методи ефективної взаємодії у складних ситуаціях.

Зустріч 4. Розвиток здатності приймати особистісні особливості оточуючих людей, розуміти мотиви їх поведінки та вміти спиратися на сильні сторони товаришів по службі.

Зустріч 5. Тренування процесів уваги, сприйняття та запам'ятовування значущої службової інформації, вироблення адекватних способів передачі їх у команді задля забезпечення ефективних дій у екстремальних ситуаціях.

Зустріч 6. Відпрацювання навичок невербальної комунікації для забезпечення злагодженості дій під час виконання службових завдань.

Зустріч 7. Формування згуртованості (командоутворення) за допомогою групового подолання перешкод.

Зустріч 8. «Зворотній зв'язок», закріплення набутих знань, умінь та навичок, підбиття загальних підсумків тренінгової роботи та попередньої оцінки ефективності тренінгової програми.

Для оцінки ефективності проведеної тренінгової програми ми зробили опитувальник, який дозволяв оцінити ступінь виразності ознак сприятливого соціально-психологічного клімату, включаючи: добрі взаємини між співробітниками, позитивне ставлення до керівників, рідкість конфліктів у колективі, узгодженість дій, єдність, відповідальність та задоволеність роботою. Обробка результатів опитування до і після тренінгової програми проводилася шляхом підрахунку кількості відповідей за трибальною системою (відповідь "ні" відповідала 1 балу, відповідь "середня" - 2 бали, відповідь "так" - 3 бали).

РЕЗУЛЬТАТИ ТА ОБГОВОРЕННЯ

У процесі проведення опитування до та після тренінгу було отримано позитивні, нейтральні та негативні відповіді з боку співробітників, на основі яких було підраховано сумарні бали для кожного фактора та відсоткове співвідношення з максимальними показниками (177 балів). Це дозволило виявити загальні тенденції змін. Результати представлені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Оцінка соціально-психологічного клімату

Фактори	До проведення тренінгу		Після проведення тренінгу	
	Сума балів	%	Сума балів	%
Фактори, що сприяють роботі				
Різноманітність роботи	162	91,5	163	92
Злагоженість дій	137	77	146	82
Добрі стосунки з безпосереднім керівником	158	89	164	92,6
Добрі стосунки зі співробітниками	167	94,3	174	98
Робота подобається	166	93	173	98
Згуртованість колективу	153	86	157	89
Причини, які ускладнюють роботу				
Конфлікти з деякими співробітниками	66	37	60	33,8
Незадовільний стиль керівництва	73	41	71	40
Конфлікти з керівництвом	66	37	61	34
Керівництво відділу не враховує думки співробітників	80	45	84	47,4
Безвідповідальність деяких співробітників	91	51	81	45,7
Постійне виникнення конфліктів	77	43	69	39

З таблиці видно, більшість співробітників оцінює соціально-психологічний клімат у колективі як сприятливий. Ця тенденція найвиразніше простежується у високих показниках за шкалами: «хороші стосунки зі співробітниками», «різноманітна, цікава робота», «робота правиться», «злагоженість дій», «згуртованість», а також низьким показниками за шкалами: «частота виникнення конфліктів»,

«конфлікти з деякими співробітниками», «конфлікти з керівництвом», «поганий стиль керівництва», як до проведення тренінгу, і після його закінчення. Виявлено розбіжності у характері спрацьованості співробітників (рис 1).

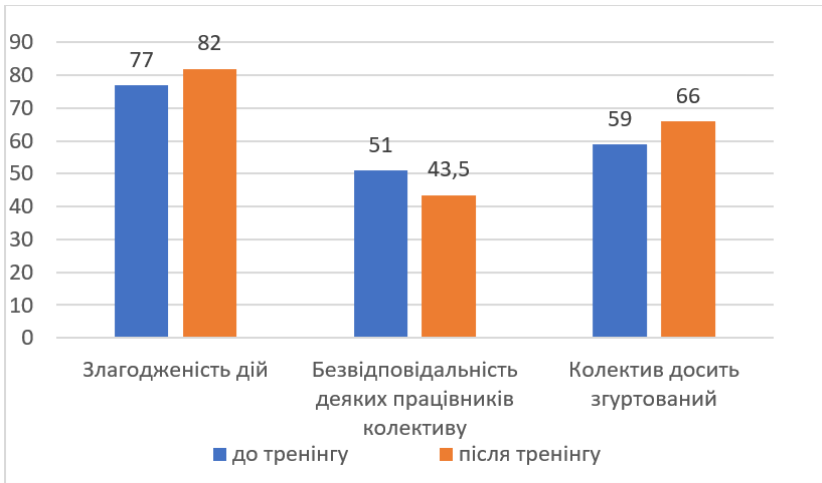


Рис. 1. Значні відмінності характером спрацьованості співробітників

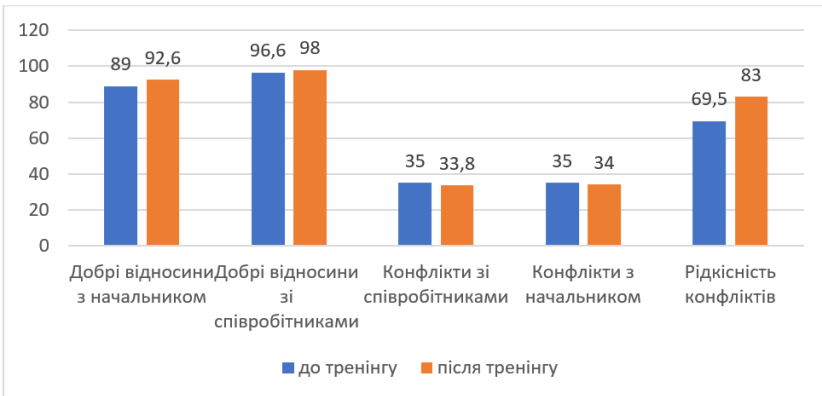


Рис. 2. Значні відмінності у сфері відносин у колективі

Так, після проведення тренінгів значно підвищилася оцінка згуртованості ($t=-2,054$, $p=0,045$), злагодженості дій ($t=-3,231$, $p=0,002$) та знизилася показники безвідповідальності співробітників при

виконанні задач ($t = 3,231$, $p = 0,002$). Також у результаті порівняльного аналізу виявлено відмінності у сфері відносин у колективі (рис. 2).

Результати порівняльного аналізу свідчать про те, що після проведення тренінгу покращилися відносини між співробітниками ($t = -3,016$, $p = 0,004$) та відносини співробітників із їх безпосереднім керівником ($t = -2,560$, $p = 0,013$). Відзначається значне зниження частоти конфліктів загалом ($t = 3,231$, $p = 0,002$), зокрема - між співробітниками ($t = -2,560$, $p = 0,013$) та співробітників з керівниками ($t = 2,317$, $p = 0,024$). Відзначаються значні відмінності в оцінці привабливості роботи (рис. 3). В результаті проведення тренінгу у співробітників відзначається явне покращення ставлення до роботи ($t = -2,764$, $p = 0,024$).

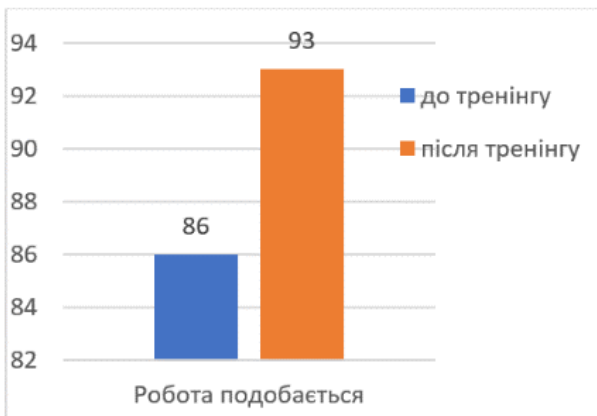


Рис. 3. Значні відмінності в оцінці привабливості роботи

ВИСНОВКИ

Виявлені відмінності можуть свідчити про значне покращення взаємовідносин, як між співробітниками будівельних бригад, так і між співробітниками та їх безпосередніми керівниками, про зниження кількості конфліктних ситуацій у колективі, а також підвищення рівня привабливості роботи для співробітників.

Таким чином, результати порівняльного аналізу дозволяють розглядати соціально-психологічний тренінг як ефективний метод оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі співробітників приватного підприємства “Діск-Південь”.

ПОСИЛАННЯ

1. Донцов А.І. Міжкультурні взаємодії і соціальна дистанція / А. І. Донцов, Є. Б. Перелигіна, Л. П. Караваєва//Національний психологічний журнал. – 2014. – № 2(14). – С. 5–12.
2. Крупський О. П., Щипанова О. В., Стасюк Ю. М. Методика розробки соціального пакету в українських компаніях в сучасних умовах. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2010. №.26(1). С. 242-247.
3. Хоронжий А. Г. Соціальне управління: навчальний посібник/ А. Г. Хоронжий. – Львів: Магнолія 2006, 2010. – 290 с.
4. Aldjic K., Farrell W. Work and Espoused National Cultural Values of Generation Z in Austria. *European Journal of Management Issues*. 2022. Vol. 30. №. 2. – P. 100-115. <https://doi.org/10.15421/192210>
5. Cooney T. M. Entrepreneurship skills for growth-orientated businesses. Report for the Workshop on ‘Skills Development for SMEs and Entrepreneurship. 2012. Vol. 28. P. 1-24.
6. Edmondson A. C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. John Wiley & Sons; Hoboken, NJ, USA: 2019.
7. Evans W. R., Davis W. D. High-performance work systems and organizational performance: The mediating role of internal social structure. *Journal of management*. 2005. Vol. 31. №. 5. P. 758-775.
8. Ismailovich S. A. Socio-Psychological Problems of Educating an Independent-Minded, Creative Person in the Educational Process. *Central Asian journal of literature, philosophy and culture*. 2021. Vol. 2. №. 12. P. 4-7.
9. Ivanov L. et al. Cognitive and emotional experiences of working in a glass office: a case study on normative control. *European Journal of Management Issues*. 2017. Vol. 25. №. 2. P. 80-84. <https://doi.org/10.15421/191711>
10. Krupskyi O. Modern methods of management decision-making and their connection with organizational culture of the tourism enterprises in Ukraine. *Економічний часопис - XXI*. 2014. №. 07-08 (1). С. 95-98.