

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Спеціальність **Економіка**

Спеціалізація

Кваліфікаційний рівень **магістр**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему **«Соціально-психологічний клімат в колективі підприємства»**

студентки **Колісник Катерини Ігорівни**

До захисту допущено:

завідувач кафедри менеджменту

_____ О.В. Ващук

«_____» _____ 2026р.

Науковий керівник, доктор наук

кафедри менеджменту

_____ Дехтярьова А.В.

«_____» _____ 2026 р.

Виконано студенткою групи

ТУнк-8-24 М₁Е (2,0зс)

Київ 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ	9
1.1 Суть поняття «психологічний клімат»	5
1.2 Організаційні та соціально-психологічні детермінанти психологічного клімату	8
1.3 Структура соціально-психологічного клімату в колективі	10
1.4 Форми прояву соціально-психологічного клімату в колективі	16
1.5 Види соціально-психологічного клімату в колективі та фактори які впливають на його формування	18
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТОВ «КАНВІС»	22
2.1 Особливості створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві ТОВ "КАНВІС"	22
2.2 Методичні основи дослідження	31
2.3 Оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі	51
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТОВ "КАНВІС"	49
3.1 Соціально-психологічний клімат колективу як важливий чинник діяльності ТОВ "КАНВІС"	49
3.2 Організація та процедура дослідження по виявленню впливу тренінгу на соціально-психологічний клімат в колективі	52
3.3 Основні напрями оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах	69
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89
ДОДАТКИ	

Актуальність теми. Одним з найважливіших завдань психолога чи то керівництва тієї чи іншої організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

У наш час стрімкого наукового прогресу і величезного обсягу інформації, яку ми переробляємо щогодини, важливо зберегти себе, свій людський вигляд, не стати "машиною", додатком, простим виконавцем робочих функцій.

Створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, необхідно, щоб люди, службовці в цій установі відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це "команда" - є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Таким чином, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі - один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва.

Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: Свинецький А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясіщев В.М., Андреева Г.М.

Соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогодення, соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і спільнот.

Однак ще недостатньо досліджені методи впливу на психологічний клімат колективу.

Об'єкт дослідження: динаміка параметрів соціально-психологічного клімату колективу в ТОВ «КАНВІС».

Предмет дослідження: вплив соціально-психологічного тренінгу на

параметри соціально-психологічного клімату колективу ТОВ«КАНВІС».

Мета дослідження: дослідити теоретичні питання особливостей соціально-психологічного клімату колективів; з'ясувати вплив соціально-психологічного тренінгу на соціально-психологічний клімат колективу.

Гіпотеза: соціально-психологічний тренінг є ефективним способом оптимізації соціально-психологічного клімату.

Для досягнення поставленої мети і обґрунтування робочої гіпотези нами було висунуто наступні завдання:

провести систематизацію і аналіз теоретичного та емпіричного матеріалу з основ соціально-психологічного клімату;

розробити серію тренінгових занять на поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі;

проаналізувати і довести ефективність тренінгових занять на поліпшення соціально-психологічного клімату.

Надійність та достовірність результатів дослідження забезпечувалась теоретичною та методологічною обґрунтованістю загального задуму дослідження; проведенням формуючого експерименту відповідно до цілей і завдань роботи; розробкою програми СПТ паралельно з проведенням емпіричного дослідження; коректним використанням методів математичної статистики.

Методи дослідження: систематизування знань; констатуючий експеримент; формуючий експеримент; табличний; графічний та ін.

Теоретична та практична значущість роботи: соціально-психологічний клімат істотно впливає на ефективність праці та взаємодії, що дає підстави розглядати його як важливий фактор розвитку між особистісних відносин в колективі.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

1.1 Суть поняття «психологічний клімат»

Проблема соціально-психологічного клімату колективу є предметом численних досліджень як у вітчизняній, так і в зарубіжній психологічній науці. Значний інтерес до цієї тематики зумовлений результатами Хоторнських досліджень, які засвідчили існування тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці групи та особливостями її психологічного клімату (А. Л. Свинецький).

У зв'язку з цим виникає необхідність уточнення сутності поняття «соціально-психологічний клімат» (СПК). Слід зазначити, що в психологічній науці досі не існує єдиного визначення цього поняття, проте більшість науковців трактують його подібним чином.

Соціально-психологічний клімат колективу розглядається як характерний для певної групи стійкий психоемоційний настрій, який істотно впливає на міжособистісні взаємини, ставлення людей до праці та навколишнього середовища. Відомий соціальний психолог Viktor Parigin зазначав, що психічний настрій може бути предметним, тобто пов'язаним зі спрямованістю психіки на діяльність, та емоційним, який проявляється у переживанні задоволеності діяльністю і її результатами.

Соціально-психологічний клімат є результатом спільної діяльності людей та їх міжособистісної взаємодії. Він проявляється через такі групові ефекти, як колективний настрій, громадська думка, а також індивідуальне самопочуття особистості в групі. Ці явища відображаються у взаємовідносинах, що формуються в процесі праці та спільного вирішення завдань колективу.

Групові ефекти як соціально-психологічні феномени спільної діяльності досліджуються ще з часів становлення експериментальної психології. Значний внесок у їх вивчення зробили Wilhelm Wundt, Floyd Allport, Vladimir Bekhterev та інші зарубіжні й вітчизняні науковці.

Водночас поняття «соціально-психологічний клімат» увійшло до наукового

обігу порівняно нещодавно поряд із такими категоріями, як «психологічна атмосфера», «психологічний клімат» і «морально-психологічний клімат», що характеризують особливості спільної життєдіяльності людей.

Для більш точного розуміння СПК доцільно розглядати його у контексті динаміки розвитку групи. Це важливо через те, що в науковій літературі використовуються поняття як «соціально-психологічний клімат групи», так і «соціально-психологічний клімат колективу», між якими існує принципова різниця. У вітчизняній психології групу визначають як спільність людей, об'єднаних певними спільними ознаками, діяльністю або спілкуванням (А. В. Петровський, В. В. Шпалінський). Натомість колектив розглядається як група, що досягла високого рівня розвитку.

Процес перетворення групи на колектив характеризується розвитком групової динаміки, у ході якої внаслідок спільної діяльності виникають інтегративні процеси. Спільна діяльність поступово набуває для членів групи більш усвідомленого та значущого характеру, стаючи основою подальшого розвитку міжособистісних взаємин. Це сприяє формуванню чіткішої мотивації міжгрупових відносин, що ґрунтується не лише на досвіді спілкування, а й на результатах спільної діяльності кожного учасника.

У процесі усвідомлення цілей і завдань спільної діяльності поступово формуються міжособистісні та міжгрупові взаємини з широким спектром емоційних проявів. Саме ці характеристики, на думку багатьох вітчизняних і зарубіжних психологів, визначають специфіку соціально-психологічного клімату групи.

Попри метафоричність поняття «клімат», його наукова значущість не викликає сумнівів. Як зазначав Konstantin Platonov, хоча терміни «клімат» і «атмосфера» походять із метеорології та географії, у поєднанні з прикметником «психологічний» вони набувають статусу повноцінних наукових понять, що відображають специфічні соціально-психологічні явища [1–3].

Розглянемо взаємозв'язок предмета соціальної психології з поняттями «психологічний клімат» і «соціально-психологічний клімат».

Варто зазначити, що змістове розуміння соціально-психологічного клімату безпосередньо залежить від трактування предмета соціальної психології. Саме тому в науковій літературі існують певні розбіжності щодо розмежування понять «психологічний клімат» і «соціально-психологічний клімат». У деяких випадках зміст першого поняття фактично ототожнюється з другим або ж використовується як його заміна.

Boris Parygin порушував питання недоцільності такого поділу. На його думку, відсутні достатні підстави для чіткого розмежування понять психологічного та соціально-психологічного клімату, оскільки будь-які прояви психічної діяльності людини мають соціально-психологічний характер. Подібної позиції дотримувався і Konstantin Platonov.

Будь-яке психічне явище є формою психічного відображення навколишнього світу, результатом взаємодії людини з предметами та іншими людьми. Воно має ідеальний характер, оскільки існує у свідомості суб'єкта як образ певного об'єкта чи події до моменту його зовнішнього вираження. Після цього психічне відображення набуває соціального значення та починає впливати на взаємодію між людьми. Саме тому для характеристики внутрішнього стану членів колективу більш доцільним є використання поняття «психологічний клімат».

Психологічний клімат зазвичай пов'язують із самопочуттям людини в колективі: її настроєм, рівнем задоволеності, відчуттям психологічного комфорту. Коли ж ці переживання поширюються на ставлення до праці, колег та міжособистісних взаємин, формується соціально-психологічний клімат. У такому контексті це поняття розглядали Boris Parygin, Konstantin Platonov, Hryhorii Mochенок та інші науковці.

Отже, соціально-психологічний клімат характеризує систему взаємовідносин між членами колективу. Ці взаємини відображаються у свідомості людини та впливають на її емоційний стан, настрій і загальне самопочуття.

Психічні взаємини, що виникають у процесі взаємодії людей, мають взаємний і двосторонній характер. За визначенням Vladimir Myasishchev, вони

виступають як система взаємовідносин між суб'єктами. Саме категорія «взаємовідносини» найбільш повно відображає специфіку соціальної психології як науки про різні форми міжособистісної взаємодії. Тому зміст соціально-психологічного клімату визначається насамперед характером взаємин між членами колективу.

Аналогія соціально-психологічних явищ із кліматом дозволяє, по-перше, підкреслити значення групових ефектів як важливої умови міжособистісної взаємодії, що впливає на спільну діяльність людей. По-друге, вона дає змогу розглядати соціально-психологічний клімат як динамічний стан міжособистісних відносин, здатний змінюватися під впливом різних чинників. Такі зміни визначаються як зовнішніми умовами — організаційними, управлінськими та матеріально-технічними, — так і особливостями сприйняття та усвідомлення взаємовідносин між людьми.

1.2 Організаційно-управлінські та соціально-демографічні детермінанти психологічного клімату

У результаті досліджень соціально-психологічного клімату у виробничих колективах було встановлено, що на нього суттєво впливають як матеріально-технічні, так і організаційно-управлінські умови. При цьому саме організаційно-управлінські чинники мають більш безпосередній зв'язок із формуванням соціально-психологічного клімату, ніж матеріально-технічні. Це пояснюється тим, що регуляція міжособистісних взаємин у колективі здійснюється через систему виробничих відносин, яка базується на суспільно визначених принципах поділу праці та оплати праці, закріплених в адміністративно-правовій структурі організації.

Організаційно-управлінські умови визначають характер взаємовідносин у колективі та формують певні моделі взаємодії між працівниками. У цьому контексті вони виступають важливими чинниками соціально-психологічного клімату [14], за допомогою яких можливо впливати на його стан та динаміку.

Різні організаційно-управлінські фактори по-різному позначаються на

соціально-психологічному кліматі та прояві індивідуальних особливостей учасників спільної діяльності. Зокрема, в умовах командної роботи значно підвищується роль особистості, її індивідуально-психологічного потенціалу, який охоплює професійну компетентність, знання, здібності, навички, риси характеру, стан здоров'я та інші особистісні характеристики.

Відомо, що члени колективу формують його соціальну мікроструктуру, унікальність якої визначається соціально-демографічними характеристиками: віком, статтю, професією, рівнем освіти, національністю, місцем проживання та соціальним походженням. Психологічні особливості особистості можуть як сприяти, так і перешкоджати формуванню почуття згуртованості та належності до колективу, що безпосередньо впливає на міжособистісні взаємини. Індивідуально-психологічні характеристики людини найбільш яскраво проявляються саме у процесі міжособистісної взаємодії.

Соціально-демографічні особливості працівників певною мірою визначають тенденції розвитку взаємовідносин у колективі. Так, серед 23 особистісних якостей керівника найбільш значущими для підлеглих виявилися професійна компетентність, справедливість та здатність організовувати людей. Жінки-підлеглі особливо цінують у керівникові скромність, культуру, вихованість та охайність; молоді працівники звертають увагу на зовнішній вигляд, емоційну врівноваженість і почуття гумору; висококваліфіковані працівники високо оцінюють прагнення до професійного саморозвитку та технічну грамотність. Для формування позитивного ставлення колективу керівник має відповідати цим очікуванням своєю поведінкою [16].

У процесі тривалої та тісної спільної діяльності важливим чинником формування позитивних взаємин стає взаємодоповнення психологічних якостей членів колективу, що сприяє покращенню соціально-психологічного клімату.

Численні дослідження підтверджують різноманітність психологічних особливостей людей залежно від віку, статі, національності чи професії. Такі відмінності можуть як ускладнювати, так і полегшувати міжособистісну взаємодію та розвиток позитивних взаємовідносин. Врахування впливу соціально-

демографічних характеристик працівників на форми взаємодії дає змогу прогнозувати тенденції розвитку міжособистісних відносин і визначати ефективні напрями соціально-психологічного впливу з метою покращення соціально-психологічного клімату колективу.

1.3 Структура соціально-психологічного клімату колективу

Структура соціально-психологічного клімату формується системою взаємовідносин, які складаються між членами колективу, і характеризується поєднанням суспільних та міжособистісних зв'язків. Психологічний клімат є складним і багатогранним явищем, що проявляється через різноманітні структурні компоненти, які можна класифікувати за певними критеріями.

Одним із таких критеріїв виступає ставлення членів колективу до різних об'єктів навколишньої дійсності. Відповідно до цього можна виокремити чотири основні компоненти психологічного клімату, що відображають ставлення працівників:

- до спільної діяльності;
- один до одного;
- до навколишнього світу;
- до самих себе.

Перші два компоненти вважаються основними та найбільш безпосередньо характеризують психологічний клімат у колективі. Дві інші групи мають опосередкований характер, оскільки залежать не лише від особливостей функціонування конкретного колективу, а й від ширших соціальних та особистісних чинників.

Кожен із проявів психологічного клімату характеризується двома ключовими параметрами:

- предметним, який визначає спрямованість уваги працівників та особливості сприйняття різних аспектів професійної діяльності;
- емоційним, що відображає рівень задоволеності або незадоволеності цією діяльністю.

Структуру соціально-психологічного клімату також можна розглядати через співвідношення психологічних, соціальних та соціально-психологічних проявів. У зв'язку з цим виділяють три основні аспекти:

- психологічний;
- соціальний;
- соціально-психологічний.

Психологічний аспект проявляється в інтелектуальних, емоційних і вольових характеристиках колективу. В одних колективах може переважати атмосфера творчої активності, оптимізму, ініціативності та цілеспрямованості, тоді як в інших спостерігаються пасивність, відсутність новаторства, емоційна інертність і небажання долати труднощі.

Соціальний аспект відображає ступінь відповідності психологічного клімату соціальним вимогам суспільства на певному етапі його розвитку. У його структурі можна виокремити моральний, політичний, діловий, естетичний та інші компоненти, кожен з яких має власний зміст і специфіку прояву.

Соціально-психологічний аспект характеризується інтегративними показниками групової взаємодії, що забезпечують цілісність колективу та ефективність його функціонування. До таких показників належать згуртованість, єдність, взаємопідтримка, психологічна близькість членів колективу, спільність поглядів, оцінок і настанов, а також рівень спрацьованості.

Розглядаючи зміст і природу соціально-психологічного клімату, слід враховувати його суб'єктивний характер. Він належить до масових психологічних явищ, що виникають у процесі взаємодії людей у групах та колективах. Водночас об'єктивною основою психологічного клімату є реальна життєдіяльність колективу: спільна діяльність, форми взаємодії між його членами, особливості організаційної культури.

Соціально-психологічний клімат може по-різному сприйматися та усвідомлюватися членами колективу. Значну роль у його формуванні відіграє керівник, зокрема рівень його розуміння значення психологічного клімату, уміння здійснювати його діагностику та визначати чинники, що впливають на його

розвиток.

Через систему суспільних відносин розкривається соціальний зміст міжособистісних взаємин у колективі. До них належать виробничі, економічні, політичні, правові, етичні та естетичні відносини. Як зазначала Galina Andreeva, окремі прояви суспільних відносин усвідомлюються людьми саме як міжособистісні взаємини, а міжособистісні стосунки фактично виступають реальною формою існування суспільних відносин. Тому їх умовне розмежування в науковому аналізі не повинно порушувати їхньої реальної єдності та взаємозв'язку.

Через міжособистісні взаємини розкриваються соціально-психологічні форми, у яких відображається зміст суспільних відносин у процесі людського спілкування. До них належать організаційно-технологічна взаємодія, статутно-рольові зв'язки, адміністративно-психологічний взаємовплив, емоційно-логічне взаєморозуміння. Такі форми виникають у процесі спільної предметно-практичної діяльності колективу та визначаються матеріально-технічними, організаційно-управлінськими й іншими умовами його функціонування.

Єдність змісту суспільних відносин і соціально-психологічних форм міжособистісної взаємодії проявляється у співпраці, суперництві, згуртованості, дружбі, взаєморозумінні та інших формах спілкування, а також у таких особистісних рисах, як відкритість, відповідальність, самостійність, справедливість, принциповість та здатність до емпатії. Саме у взаємовідносинах людини з людиною суспільні відносини трансформуються у конкретні соціально-психологічні форми спілкування.

Виділення взаємовідносин як окремого компонента структури соціально-психологічного клімату дає змогу пояснити подвійний підхід до його розуміння. З одного боку, соціально-психологічний клімат розглядається як результат впливу всіх умов спільної діяльності колективу, а з іншого — як система психологічних чинників, що активно впливають на ефективність трудової діяльності. На це звертав увагу А. І. Донцов, зазначаючи, що поняття «соціально-психологічний клімат» охоплює широкий спектр характеристик міжособистісних взаємин, однак

проблема визначення основної одиниці його аналізу досі залишається відкритою [8]. Саме тому такі явища, як стиль керівництва, лідерство чи згуртованість групи, в одних дослідженнях трактуються як фактори формування клімату, а в інших — як його безпосередні прояви.

Розвиток соціально-психологічного клімату як системи взаємовідносин має діалектичний характер. Він формується під впливом матеріальних, організаційних та управлінських чинників, що виступають основними детермінантами міжособистісних відносин. Відображаючись у свідомості членів колективу, ці чинники визначають характер їхніх особистісних взаємин, які, своєю чергою, стають вторинними соціально-психологічними умовами взаємодії в колективі.

Зміст і форми взаємовідносин найбільш повно характеризують соціально-психологічний клімат, оскільки вони проявляються як у групових ефектах, так і в особистісних якостях учасників колективу. Рівень розвитку взаємовідносин є показником зрілості колективу та може бути визначений за допомогою емпіричних методів дослідження.

У структурі суспільних відносин важливе місце посідають економічні, правові та політичні принципи організації спільної діяльності людей у первинних колективах. Економічні принципи передусім пов'язані з ефективним використанням трудових ресурсів. Практика свідчить, що командні форми організації праці є найбільш результативними за умови, коли виробничі відносини базуються на принципах самоврядування, добровільності членства та справедливого розподілу результатів праці. Така організація сприяє розвитку колективної творчості, посиленню впливу колективу на економічні процеси, формуванню почуття спільності та усвідомлення особистої значущості кожного працівника. У результаті покращується психологічне самопочуття членів колективу, підвищується настрій і задоволеність діяльністю.

Тісний взаємозв'язок економічних і правових відносин із соціально-психологічним кліматом показує, що лише завдяки підвищенню взаємної відповідальності працівників, покращенню організації праці та створенню позитивного морально-психологічного клімату ефективність роботи зростала на

14–16 % [9].

Важливе значення у формуванні соціально-психологічного клімату мають також загальнокультурні умови життєдіяльності людини в колективі. Йдеться не лише про естетику виробничого чи побутового середовища, а й про рівень художньої культури особистості, яка у процесі неформального спілкування може підвищувати авторитет людини в колективі.

Суспільні відносини проявляються через статутно-рольові взаємозв'язки членів колективу, а через спілкування реалізуються у міжособистісних відносинах. Рольові характеристики особистості відображають її функції в колективі та суспільстві. Чим різноманітнішою є діяльність людини, тим більше соціальних ролей їй доводиться виконувати. У професійній сфері людина може виступати керівником, менеджером, спеціалістом тощо. Кожна соціальна роль має певний рівень престижності, який визначає авторитет особистості у взаємовідносинах.

Міжособистісні відносини можуть бути безпосередніми та опосередкованими. Безпосередні взаємини виникають на основі особистих контактів, взаємного сприйняття та реальної взаємодії людей. Опосередковані взаємовідносини формуються через продукти діяльності, засоби комунікації чи суспільну думку. Їх характер залежить від умов і функцій спільної діяльності людей у професійній, сімейній, побутовій та інших сферах життя.

Міжособистісні відносини проявляються у формах взаємодії, взаємопізнання, взаємовпливу та взаємозв'язку між людьми. Об'єктивне становище учасників спільної діяльності визначає ступінь їхньої активності та особливості психологічного зв'язку між ними. Наприклад, у дослідженні діяльності двох операторів було встановлено, що працівник, який мав більше можливостей впливати на об'єкт регулювання, автоматично набував ролі лідера, що визначало характер психологічних взаємовідносин між учасниками діяльності [10].

М. Г. Ярошевський та В. П. Карцев, досліджуючи рольові взаємини в наукових колективах, виокремили такі ролі, як «генератор ідей», «організатор»,

«критик», «експерт», «комунікатор» і «виконавець», підкреслюючи важливість функціонального розподілу ролей у спільній діяльності.

З офіційними рольовими відносинами тісно пов'язані правові взаємовідносини, які регулюються законами, інструкціями та нормативними документами. Це взаємини обов'язку, що впливають на формування відповідальності, дисциплінованості та інших особистісних якостей, які визначають психологічний аспект правових відносин.

Важливим компонентом структури взаємовідносин є моральні відносини, які відображають етичний бік поведінки людини в колективі. Вони залежать від таких якостей особистості, як доброзичливість, здатність до співпереживання, турботливості та гуманності. На відміну від правових чи виробничих взаємин, моральні відносини більшою мірою залежать від індивідуально-психологічних особливостей людини.

Комунікативні взаємини виступають показником інтенсивності психологічних зв'язків у групі, підкреслюючи особистісну опосередкованість комунікації. Їх формуванню сприяють такі риси, як відкритість, безпосередність, щирість. Натомість брак комунікативної активності зумовлений сором'язливістю, замкненістю, боязкістю.

У ході спілкування відбувається взаємне пізнання людей, що породжує когнітивні взаємини. Вони виражаються у розумінні чи нерозумінні партнерів у процесі спільної діяльності та комунікації. Йдеться про співчуття, співучасть та інші форми психологічного пізнання.

Пізнання людини людиною завжди забарвлене емоціями. Емоційні взаємини виникають на перетині суспільних естетичних норм і форм психологічного впливу. На соціально-психологічному рівні вони відображають взаємну привабливість членів групи, яка поділяється на фізичну, психічну та ділову. Тут формуються симпатії та антипатії, любов чи ненависть, а також загальний емоційний фон — настрій колективу, який впливає на його волюву налаштованість.

Вольові взаємини поєднують суспільно-політичні та правові відносини з

психологічними впливами. Вони визначають міру автономії або залежності дій, учинків і поведінки особистості, спираючись на самостійність, цілеспрямованість, а також на невпевненість чи нерішучість.

Таким чином, взаємини — це завжди двосторонні міжособистісні зв'язки, в яких інтегрується вся система суспільних відносин із реальними формами взаємодії, зв'язку, пізнання, самовираження, впливу та прийняття. У них чітко проявляються такі соціально-психологічні феномени, як співпраця — суперництво, симпатія — антипатія, згода — незгода, любов — ворожнеча, конформізм — нонконформізм. Саме сукупність усіх цих взаємин у колективі створює структуру його соціально-психологічного клімату.

1.4 Форми прояву соціально-психологічного клімату в колективі

Соціально-психологічний клімат виникає у спільній діяльності та проявляється через поведінку, реакції (як свідомі, так і мимовільні) та способи спілкування людей. Він є суб'єктивним відображенням матеріальних, організаційно-управлінських і психологічних умов праці у ставленні один до одного. Як зазначається, емпіричні (реальні) відносини створюються безпосередньо в спілкуванні, а вже потім усвідомлюються, осмислюються та закріплюються людьми.

Емпіричні відносини в колективі виявляються як взаємовідносини (описані раніше). У дослідженнях найчастіше вивчали колективістські взаємовідносини, що дало змогу виявити нові групові ефекти, зокрема ефект спрацьованості (М.М. Обозов) — результат взаємодії конкретних людей у конкретній діяльності. Її недостатній розвиток призводить до виробничих і міжособистісних конфліктів, які є однією з форм прояву клімату.

Рівень конфліктності залежить від згоди між членами колективу — спільності поглядів, дружніх стосунків, що забезпечує об'єднання зусиль. Розбіжності дестабілізують відносини та погіршують клімат. Згода є показником сприятливого стану та передумовою згуртованості.

Вищою формою розвитку психологічного прийняття виступає дружба —

цінне, глибоке, інтимне ставлення, що передбачає взаємодопомогу, внутрішню близькість, відвертість, довіру й любов.

Особистісні взаємовідносини виявляються через різноманітні способи спілкування. У спілкуванні розкриваються суб'єктивний зміст реальних стосунків, особливості психологічного прийняття, можливості взаємодії. Рівні та форми спілкування, а також засоби спілкування (вербальні, кінетичні, технічні) є об'єктивними характеристиками клімату. Їхні експресивні компоненти (інтонації, жести, пози) слугують показниками психологічного взаємозв'язку — наприклад, наказова інтонація свідчить про авторитарний стиль керівництва.

Важливим індикатором характеру взаємин у групі виступають форми звертань як інструменти вербальної комунікації. Домінування певних типів звертань (наказів чи прохань, пропозицій чи запитань, порад) відображає особливості внутрішньокolleктивних відносин і слугує маркером соціально-психологічного клімату.

Аналіз комунікативних зв'язків у колективі (частота, спрямованість, зміст контактів) також дає змогу оцінити стан взаємин. Несприятливий розвиток відносин призводить до ізоляції окремих членів, зменшення кількості контактів, переважання опосередкованих форм зв'язку над безпосередніми, звуження комунікативної мережі до формально необхідного мінімуму, затримок інформації в опосередкованих каналах і порушення зворотного зв'язку. Отже, комунікативні зв'язки виступають емпіричними показниками соціально-психологічного клімату групи.

В суспільному житті взаємини мають особливу цінність для кожної людини, адже її сутність розкривається лише у зв'язках з іншими. Як зазначається [17], людська сутність виявляється лише у спілкуванні, в єдності з іншою людиною, що ґрунтується на реальній відмінності між «Я» та «ТИ». Людина усвідомлює власну цінність, коли її дії набувають суспільного значення, а самооцінка формується на основі відносин з оточенням. Через взаємини людина пізнає свою суспільну значущість. Відповідно, самооцінка постає як груповий ефект і одна з форм прояву соціально-психологічного клімату.

1.5 Види соціально-психологічного клімату та фактори які впливають на його формування

Соціально-психологічний клімат (СПК) у різних колективах не є однаковим: він відрізняється за змістом і спрямованістю. За цим критерієм виділяють три основні типи: позитивний, негативний і нейтральний. Позитивний СПК також називають сприятливим або здоровим, негативний — несприятливим або нездоровим, а той, чію спрямованість чітко визначити неможливо, — нейтральним.

Кожному типу клімату притаманні певні ознаки, які можна поділити на суб'єктивні (внутрішні, пережиті членами групи) та об'єктивні (зовнішні, вимірювані показники).

Суб'єктивні ознаки сприятливого СПК:

- наявність позитивної перспективи для групи загалом і для кожного її учасника зокрема;
- взаємна довіра у поєднанні з високою взаємною вимогливістю;
- ділова конструктивна критика;
- свобода висловлювання власної думки, відсутність тиску з боку керівництва;
- достатнє інформування працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність роботою та належністю до групи;
- готовність брати відповідальність за стан справ у колективі (Орбан-Лембрик);
- переживання за честь колективу, бажання зробити внесок у його розвиток;
- визнання за підлеглими права брати участь у прийнятті важливих рішень;
- чуйне, але водночас вимогливе ставлення керівника до кожного члена колективу;
- створення умов для професійної та творчої активності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку працівників.

Особливо варто підкреслити, що проблема міжособистісної довіри в організації належить до найактуальніших у житті колективу.

Об'єктивні показники сприятливого СПК:

- високі результати діяльності;
- міцна трудова дисципліна;
- низька плинність кадрів;
- відсутність напруженості та конфліктів (як між рядовими членами колективу, так і між керівником і підлеглими).

Несприятливий соціально-психологічний клімат (СПК) має такі протилежні ознаки:

Члени колективу виявляють байдужість одне до одного та до спільної справи.

Вони не переймаються успіхами чи проблемами організації.

Працівники лише відбувають необхідний час, не виявляючи інтересу до того, що виходить за межі їхніх безпосередніх обов'язків.

Інакше кажучи, у такому середовищі колектив та окремих працівників існують ніби окремо, немов роз'єднані в часі та просторі. Це призводить до низької продуктивності, поганої дисципліни, напруженості у стосунках, частих конфліктів і, як наслідок, — до бажання звільнитися.

Нейтральний СПК вирізняється відносною рівновагою між суб'єктивними та об'єктивними характеристиками. Водночас він є нестійким і може будь-якої миті змінитися як у кращий, так й у гірший бік.

Фактори, що визначають зміст і стан клімату в кожен конкретний момент, утворюють його структуру, функції та саму природу. Вирізняють два рівні таких чинників:

Глобальної макросфери — уся система суспільних відносин, загальна соціально-психологічна атмосфера, економічна та політична ситуація в країні.

Локальної мікросфери — предметно-речове середовище діяльності та безпосередньої взаємодії між членами колективу.

До факторів офіційних організаційних зв'язків належить формальна

структура первинного колективу. Ухтомський виокремлює такі її типи:

- спільно-індивідуальна діяльність;
- спільно-послідовна діяльність;
- спільно-взаємодіюча діяльність.

Як свідчать прикладні дослідження, сама модель спільної діяльності безпосередньо впливає на психологічні характеристики колективу та кінцеві результати роботи.

Наступним фактором є індивідуально-психологічні особливості членів колективу. Ставлення до навколишнього світу (система ціннісних орієнтацій особистості) та ставлення до себе (самовідчуття, самоствавлення, самопочуття) одночасно виступають і елементами, і чинниками соціально-психологічного клімату. Кожен член колективу формує в собі, відповідно до цього клімату, усвідомлення, сприйняття та відчуття власного «я» в межах даної спільноти.

Т. Ньюком зазначає: «Я дійшов висновку, що кінцева ситуація, в якій суб'єкти, обираючи одне одного, знаходять схожість у ставленні до інших, значною мірою визначається психічними факторами, виявленими на основі перших отриманих емоційних реакцій».

О. Ухтомський також звертає увагу на емоційну основу соціально-психологічного клімату. Він стверджує, що людська поведінка базується передусім на емоціях: вони активізують та організовують сприйняття й мислення, впливають на перцептивні процеси, фільтрують інформацію, яку людина отримує через органи чуття. Можна сміливо сказати, що емоції відіграли вирішальну роль у виживанні людства. Очевидно, що людина не стала б людиною без емоцій, які спонукали до єднання та в результаті зробили її соціальною істотою.

Теорія диференційних емоцій (Керрол Е. Ізард) визнає за емоціями функцію детермінанти в широкому діапазоні проявів: від насильства до вбивства — з одного боку, та від актів самопожертви до героїзму — з іншого. Емоції розглядаються не лише як основна мотиваційна система організму, а й як фундаментальні особистісні процеси, що надають значення та зміст людському буттю. Їм відводиться важлива роль як у поведінці людини, так і в її свідомості.

Для організації особистості, для її соціальної взаємодії та для людського буття у найвищому розумінні цього слова принципове значення мають чотири системи:

- емоційна;
- перцептивна;
- когнітивна;
- моторна.

Їхня взаємодія формує основу справді людської поведінки. Результатом гармонійних взаємин між цими системами стає ефективна поведінка — адаптація. Натомість дезадаптація — це порушення або неправильне здійснення системної взаємодії.

Емоція радості, наприклад, має позитивне значення не лише при формуванні взаємної прив'язаності між батьками та дітьми, але й впливає на розвиток соціальних відносин зрілої людини. Формування почуття прив'язаності та взаємної довіри між людьми є надзвичайно важливою, кліматотвірною функцією радості (Керрол Е. Ізард).

З усього сказаного стає очевидним, що прояви соціально-психологічного клімату є багатограними — як у поведінці людини, так і в різних системах її взаємин.

РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ ДІАГНОСТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ТОВ «КАНВІС»

2.1. Особливості створення сприятливого соціально-психологічного клімату у виробничому колективі підприємства ТОВ "КАНВІС"

Формування сприятливого психологічного мікроклімату у виробничому колективі є одним із головних завдань виробничого підприємства. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність робітників, так і ефективність виробничого процесу в цілому.

Колектив (від лат. *collectivus* - збірний) – вищий рівень розвитку і функціонування соціальної групи, відзначається єдністю ідейних, організаційних, ділових і міжособистісних стосунків. Для колективу характерна єдність цілей, високий рівень спілкування.

Згуртовуючим фактором для колективу виступає мета його професійної чи суспільної корисної діяльності.

Важливим для колективу є рівень його інтегрованості, згуртованості членів колективу, задоволення їхніх потреб та інтересів у трудовій діяльності, фізичному, психічному і моральному розвитку. Колектив є ланкою, що зв'язує особистість з усім суспільством.

Розрізняють ділову і психологічну структуру колективу. Якщо колектив інтегрований, згуртований, то ці дві структури добре поєднуються, у протилежному випадку – можуть суперечити одна одній. Успішне управління колективною діяльністю передбачає обізнаність не лише з професійним спілкуванням, а й поза професійним спілкуванням. Професійні завдання колективу істотно впливають на психологічний клімат і водночас психологічний клімат колективу може або підсилювати, або й руйнувати його предметну діяльність. На сучасному виробничому підприємстві людський фактор виступає вирішальним у створенні сприятливого мікроклімату.

Соціально-психологічний клімат у колективі – стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу. У виробничому колективі взаємодіють індивіди зі своїми особистісними якостями, інтересами, з різним статусом, що обумовлює їхню поведінку і вплив на інших осіб.

Кожен з них намагається зайняти активну позицію, відстояти свої права, реалізувати можливості, утвердити амбіції. Ця складна мозаїка інтересів, прагнень, дій утворює соціально-психологічний клімат у колективі.

У виробничому колективі ТОВ "КАНВІС" мікроклімат виконує такі функції:

- консолідуючу – згуртування колективу, об'єднання зусиль для розв'язання виробничих завдань;
- стимулюючу – реалізація емоційного потенціалу, життєвої енергії колективу;
- стабілізуючу – забезпечення стійкості внутріколективних відносин, створення передумови для успішної адаптації нових учасників;
- регулюючу – утвердження норм взаємин, етичного оцінювання поведінки індивідів та функції.

На психологічний клімат у виробничому колективі впливають зміст праці та ступінь задоволеності людей нею, умови праці й побуту та задоволеність ними, міжособистісні стосунки, стиль керівництва, особистість керівника.

За змістом і спрямуванням соціально-психологічний клімат у колективі може відповідати одному з таких типів:

Сприятливий тип. Його характеризують:

- довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку.

Співробітники колектива, де панує сприятливий мікроклімат, не просто дотримуються моральних норм, а прагнуть до того, щоб у кожного працівника вони ставали внутрішніми переконаннями. У колективі, де розумно поєднано свободу діяльності з дисципліною, творчу активність з підпорядкуванням, можливі свідоме підпорядкування волі більшості, вільне прийняття її вимог. Тільки в атмосфері взаєморозуміння людина відчувається впевнено, максимально використовує свій потенціал. Під впливом доброзичливої колективної взаємодії відбуваються глибокі якісні зміни в духовному світі робітника, формуються правильне розуміння громадського обов'язку, об'єктивна самооцінка вчинків з позицій суспільно значущих інтересів.

Несприятливий тип. У колективах із таким кліматом домінують байдуже ставлення людей одне до одного і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний тип. Клімат характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін.

Зважаючи на складність виробничих колективів, неоднорідність процесів, що відбуваються в ньому, керівники освітніх установ повинні знати психологічні особливості, соціальні позиції, ролі працівників, специфіку мотивації їхньої діяльності та поведінки, уміти діагностувати психологічні характеристики колективу, який очолюють, прогнозувати розвиток психологічного клімату в ньому тощо.

Показниками здорового мікроклімату в виробничому колективі ТОВ "КАНВІС" є:

1. Згуртованість та організованість. Успіх діяльності кожного

виробничо-торгівельного підприємства забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, у якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожного. Згуртувати виробничий колектив означає не “вишикувати всіх”, обмежити свободу особистості, а забезпечити простір для максимальної реалізації творчого начала кожного, не руйнуючи методичної концепції організації.

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вища вона, тим ефективніше атмосфера в колективі впливає на досягнення соціально-психологічних цілей.

Спілкування робітника в виробничому колективі відбувається на формальному і неформальному рівнях. Офіційно організоване, формальне спілкування, виникає за необхідності обміну думками щодо поточних і перспективних виробничих ситуацій. Формальні стосунки в підколективі обмежуються чітко визначеними функціональними ролями: директор – заступники директора – майстер в/н – класний керівник – викладач. Вони зумовлюють у кожної із сторін певні сподівання стосовно співрозмовників,

пов'язані з їх професійним статусом: компетентності, наукової та ділової кваліфікації, виконавчої дисципліни, моральної відповідальності, професійної етики.

Неформальне спілкування певною мірою залежить від професійного, хоча є відносно самостійним. Товариські стосунки, співробітництво і взаємодопомога формують у організації сприятливий для самореалізації розвитку особистості соціально-психологічний клімат.

Недоброзичливість, що проявляється у конфліктах, унеможливорює реалізацію єдиної соціально-психологічної лінії. Тому офіційна і неофіційна сфери спілкування в педколективі не можуть існувати відокремлено.

Єдність офіційного й неофіційного спілкування не абсолютна.

Професійна діяльність співробітника підприємства охоплює такі формальні елементи: дотримання правил, норм, інструкцій, застосування усталених прийомів.

Неформальна діяльність включає пошук нового, творчість, індивідуальність, імпровізація. Часто вони настільки пов'язані, що органічно переходять один в один. Психологічними проявами формального спілкування є педантизм, традиційність, консерватизм, догматизм, що змушує діяти за інструкцією, породжує розгубленість у нестандартних ситуаціях. Організація діяльності, спілкування лише на неформальній основі може вносити невизначеність, розрізненість, непослідовність дій, ігнорування колективності в реалізації загальнозначущих соціально-психологічних завдань. Тому надмірна схильність до одного принципу соціально-психологічної діяльності може дезорганізувати роботу і взаємовідносини колективу організації.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі. Він залежить від оптимістичного самопочуття, злагоди, успішної роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений чи життєрадісний колега, доброзичливе чи недружелюбне

слово тощо). Чіткі орієнтири в діяльності організації, колективу теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрій стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між людьми.

4. Атмосфера колективної турботи в колективі виробничого підприємства, взаємоповаги й підтримки, узгодженої взаємодії. Товариські ділові взаємовідносини залежать від оптимального співвідношення особистих і колективних інтересів. Спільна професійна діяльність формує єдність професійних інтересів, які неминуче мають певні відмінності. Тому зближення інтересів робітників є важливим чинником формування здорової соціально-психологічної атмосфери в колективі. На її створення впливають:

а) громадська думка – соціально вагоме, типове оцінне судження, що повторюється стосовно важливих і принципових для суспільства, певного колективу подій, форм діяльності. Вона формується усвідомлено, є спільно виробленим типовим оцінним судженням. Якщо людина за певних причин не поділяє громадської думки групи, можуть виникати конфлікти в колективі, у взаємовідносинах з керівництвом. У спілкуванні окремих людей між собою велике значення має загальна думка – оцінне судження про когось або про щось, сформоване стихійно, незалежно від думки кожного суб'єкта. За розбіжності думок контакти ускладнюються, спілкування може взагалі припинитися. І навпаки, якщо погляди людини не збігаються з громадською думкою, спілкування може тривати, оскільки вона не стосується особистих питань.

б) смаки – соціальні почуття, що характеризують здатність до розрізнення, розуміння й оцінювання явищ, людей, їх дій з позицій прекрасного й потворного. Виявляються вони в усіх видах діяльності й спілкування. Індивідуальні розбіжності в смаках можуть нівелюватися завдяки

загальним умовам діяльності, виробленню загальної концепції виховання й навчання на основі єдиних професійних інтересів. Подоланню індивідуальних відмінностей у смаках людей сприяє спілкування. Але, наприклад, примітивні художні смаки людини навряд чи сприятимуть контактам з колегами, що мають розвинені смаки. Інтелігентна людина ніколи не дозволить собі возвеличувати власні смакові амбіції, різко викривати нерозвиненість чийхось смаків, а за необхідності висловитися про смаки колеги зробить це тактовно, адже протиставлення смаків є джерелом конфліктів.

в) потяги – яскраво виражена прихильність людей одне до одного, спільної діяльності. Вони виникають на основі смаків, потреб та інтересів. Соціально вагомі потяги формуються під впливом розвинених смаків. Потяг сприяє встановленню контакту, інтенсивності спілкування. Духовний потяг до людини зумовлений інтересом до її особистості. Живити цей інтерес можуть її цікава біографія, оригінальні судження, ерудиція, високі моральні якості тощо.

Тому потяг до кожної людини зумовлений якостями, які вирізняють її серед інших. Потяг завжди виявляється до того, що подобається, вписується в коло ідеалів, цілей людини. Найрезультативнішим є спілкування, коли взаємний потяг переростає в дружбу, яка накладає певні зобов'язання на людей, не передбачає двозначності, нещирості. Дружні взаємини повинні передбачати принциповість у формально-виробничих стосунках. Культура дружніх стосунків у педколективі має бути кращим доказом ідеалу дружби.

г) прагнення – наполегливе бажання досягти мети або розв'язати завдання в процесі діяльності чи спілкування. Ґрунтується воно на інтересі до особистості, є фактором розвитку спілкування, стимулює спілкування, якщо основою його є однакові потреби, інтереси, смаки людей, які з часом оформлюються в колективну волю.

Міжособистісна взаємодія в колективі ТОВ "КАНВІС", як і взагалі в будь-якій групі, породжує дуже важливий феномен – соціально-психологічний

клімат колективу. Значущість соціально-психологічного клімату розглядається з точки зору його впливу на успішність управлінської діяльності керівника, на самопочуття кожного працівника ТОВ "КАНВІС".

Соціально-психологічний клімат відображає рівень комфортності існування особистості в спільній діяльності, у груповій взаємодії. “Якщо комфортність пов’язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови розглядаються як груповий “клімат”, як особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі”.

Соціально-психологічний клімат впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров’я людини. Це особливо важливо враховувати керівнику ТОВ "КАНВІС", адже соціально-психологічний клімат організації опосередковано, через відповідний психологічний стан його соціально-психологічних працівників впливає фінансово-економічні результати праці.

Таким чином, врахування соціально-психологічного клімату керівником ТОВ "КАНВІС", здійснення активних дій щодо створення сприятливого творчого соціально-психологічного клімату є життєво важливим напрямом діяльності організації, оскільки це необхідно не тільки з точки зору оптимізації управлінської праці, а й (і це головне) з точки зору формування позитивного впливу на колектив виробничого підприємства як умову самоактуалізації, саморозвитку особистості керівника, виробничого працівника.

Діагностика соціально-психологічного клімату у виробничих колективах ТОВ "КАНВІС" - важливий етап діяльності керівника. З цією метою ми пропонуємо використовувати методику “Оцінювання психологічного клімату в виробничому колективі».

В діагностиці прийняло участь 48 респодентів (адміністрація, інженера, майстри виробничих об’єднань, робітники), що складає 87% від загальної

кількості інженерно-виробничих працівників ТОВ "КАНВІС". Був обчислений середній показник ступеню створення сприятливих умов для роботи колективу; він складає приблизно 24,2. Як бачимо, це високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату. Тобто, соціально-психологічний клімат у колективі ТОВ "КАНВІС" сприятливим.

Під час проведення тесту один респондент засвідчив початковий ступінь несприятливості (показник дорівнював -3); двоє респондентів засвідчили низький ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу (показник дорівнював +5; +7); 19 педагогів – середній; більша частина 53 педагоги - високий ступінь.

З усього вищезазначеного можна зробити наступні рекомендації: керівникові слід більше уваги приділяти згуртуванню колективу, стимулюванню працювати разом заради спільної мети, більше уваги приділяти окремим працівникам, індивідуальній роботі з ними, а також стимулюванню робітників.

Соціально-психологічна атмосфера позитивно або негативно впливає на особистість. У виробничому колективі, де співробітництво, підтримка й повага є нормою взаємин, педагог відчуває спорідненість із ним, радість від спільної праці. Якщо в колективі панують байдужість, формалізм, примус, він відчуває пригніченість, відчуженість. Психологічний клімат виробничого колективу організації як складна інтегрована характеристика колективу емпірично виявляється в домінуючому відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення співробітниками міжособистісних і ділових взаємин у колективі, які опосередковані цілями та змістом спільної професійної діяльності в специфічних умовах освітнього закладу.

Соціально-психологічний клімат формується і підтримується в колективі кожним його членом. Приємний психологічний клімат в колективі створюється відносинами доброзичливості, відвертості, взаємодопомоги.

Важливим фактором приємного психологічного клімату є відчуття естетичного задоволення від результатів своєї праці, від взаємин із колегами. Естетика взаємовідносин в колективі у великій мірі залежить від особистості керівника, його стилю роботи, доброзичливості, тактовності.

Однак успіх діяльності кожної організації забезпечує цілеспрямований колектив односторонців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості.

Таким чином, соціально-психологічний клімат у виробничому колективі ТОВ "КАНВІС" детермінується низкою соціальних, соціально-психологічних, особистісних і соціально-психологічних чинників. Особливе значення має фактор особистісної орієнтованості всього різнобарв'я виробничої діяльності та організаційно-методичної роботи: реалізація демократичних принципів управління й професійного спілкування, гуманізація взаємин по "горизонталі" та "вертикалі", врахування інтересів і потреб всього колективу та окремих його членів, підвищення психологічної культури співробітників, створення творчої атмосфери та уникнення жорсткої регламентації діяльності соціально-психологічних працівників, запобігання психотравмуючим конфліктним ситуаціям і надання психологічної допомоги та підтримки членам "команди".

2.2 Методичні основи дослідження

Наступне питання стосується діагностичних методів соціально-психологічного клімату (СПК). Якими методами це можна зробити? Аналіз вивченої літератури з цієї проблематики свідчить, що в емпіричних дослідженнях використовується широкий спектр різних показників СПК, і залежно від контексту головним може бути будь-який із них.

Однак передусім під час вивчення СПК варто враховувати два його рівні:

Динамічний рівень — це щоденний настрій працівників, який

ототожнюється з поняттям «психологічна атмосфера». Вона може змінюватися протягом робочого дня й залежить від багатьох параметрів зовнішнього середовища. Накопичення кількісних змін у психологічній атмосфері призводить до її переходу в новий якісний стан — до зміни другого рівня.

Соціально-психологічний клімат — це стійкі взаємини всередині колективу, ставлення до праці та до керівництва. Це дійсно стабільний стан колективу, який змінюється лише епізодично завдяки своїй стійкості до впливів зовнішнього середовища.

СПК визначається за цілою системою показників:

Задоволеність підлеглими взаємовідносинами:

- усередині організації;
- із колективами інших організацій;
- із безпосереднім керівником;
- із вищим керівництвом організації загалом.

Задоволеність характером і змістом праці:

- ергономічні та фізіологічні умови праці;
- приміщення та обладнання;
- забезпеченість оргтехнікою та її якість;
- частота виникнення конфліктних ситуацій;
- потенційна плінність кадрів та її причини;
- особиста безпека.

Рівень професійної та соціальної активності персоналу:

- позитивна мотивація;
- участь співробітників в управлінні;
- винагорода за навчання персоналу;
- кар'єрне просування за заслугами;
- планування кар'єри;
- об'єктивність атестації кадрів;
- відсутність апатії та застою в цих сферах життя.

Ключовими показниками соціально-психологічного клімату в колективі

виступають: згуртованість, рівень ціннісно-мотиваційної єдності та трудові мотиви. До факторів, що їх визначають, належать:

- Сприйняття економічного добробуту, зокрема задоволеність базовим окладом, гарантованими преміями, винагородами за високі результати, а також системою матеріального та морального стимулювання.
- Справедливість розподілу соціальних благ (матеріальна допомога, оплата спортивних та оздоровчих послуг, пільгові кредити).
- Легітимність і справедливість соціальних гарантій (оплата лікарняних, компенсацій, страхування).
- Стиль управління та ставлення до нього підлеглих, що охоплює стабільну кадрову політику, дотримання прав особистості, точне виконання регламентів, а також довіру та повагу до керівників різних рівнів.

Головна мета дослідження соціально-психологічного клімату — виявлення керованих факторів, які дають змогу цілеспрямовано впливати на клімат, формуючи позитивні тенденції.

Багато наявних методів не забезпечують вирішення цього завдання. Використання суто оцінних суджень на кшталт «задовольняє – не задовольняє», «подобається – не подобається», «кращий – гірший» (особливо в міжгрупових порівняннях) дає лише поверхнєве уявлення. Такі підходи не розкривають причини формування того чи іншого клімату та не вказують на конкретні шляхи його поліпшення.

Для дослідження важливо з'ясувати: хто, що, як і за яких обставин сприяє або перешкоджає утвердженню соціально значущих форм взаємодії в процесі спільної діяльності. Отже, потрібні методики, які вимірюють не лише загальні оцінні характеристики соціально-психологічного клімату, а й фактори управління ним.

Важливо, зокрема, з'ясувати, за якими саме параметрами психологічний клімат певного колективу збігається з соціальними відносинами, а за якими — ні. Тому відносини між членами колективу доцільно оцінювати через категорії, що застосовуються для дослідження моралі, правосвідомості, суспільних норм і

цінностей. Такий підхід дозволить визначити конкретні напрямки, в яких потрібно покращувати соціально-психологічний клімат спільноти. Це також полегшить роботу психологів, які, за словами Г. М. Андрєєвої, не можуть обмежуватися лише технічним володінням методиками — у них має бути сформоване «соціальне бачення».

Лише загальні відомості про активність у групі, згуртованість і самопочуття особистості дають однобічну інформацію про соціально-психологічний клімат, адже вони не розкривають тенденцій суспільного розвитку. Згуртованість і задоволеність можуть спостерігатися не тільки у високоморальному трудовому колективі, а й там, де знижено взаємну вимогливість, панує кругова порука та зловживають алкоголем. Отже, як слушно зазначають деякі дослідники, стан колективу слід оцінювати через ті морально-етичні цінності, які в ньому утвердилися.

Недостатньо використовувати як показники клімату й систему потенціалів, запропоновану В. Д. Паригінім. В основу оцінки соціально-психологічного клімату варто покласти його відповідність (або невідповідність) об'єктивним вимогам соціального розвитку, соціально-психологічним тенденціям і запитам сучасного суспільного прогресу.

Паригін В.Д. розрізняє потенціали вибору, відновлення, визнання, самовираження, напруги та визначеності. Потенціал вибору визначає діапазон як об'єктивних можливостей, так і суб'єктивних домагань членів колективу відносно вибору способу діяльності, що ними виконується. Потенціал відновлення характеризує діапазон об'єктивних можливостей та домагань членів колективу в рамках цієї діяльності. Потенціал визначення свідчить про об'єктивні умови внутрішньокolleктивної діяльності, спрямованої на заохочення індивіда отримувати позитивні оцінки своєї діяльності зі сторони колективу. Потенціал самовираження показує можливості виявлення особливостей, здібностей, нахилів, обдарувань членів колективу. Потенціал психічної напруги відображає рівень та діапазон психічної напруги, якого вимагає від працівників характер його повсякденної діяльності.

Потенціал визначеності відображається чіткістю, фіксованістю тих вимог, котрі задаються змістом праці та керівництвом до члена колективу.

За допомогою вказаних потенціалів вдається описати психологічне самопочуття особистості в колективі, але вже не дають змоги одержати повну картину соціально-психологічного клімату в ньому. Член колективу може задовольнити свої претензії при виборі способу виконуваної ним діяльності, відчувати її зміни, одержувати визнання зі сторони колективу, не відчувати психічної напруги, в достатній мірі виражати себе. Самопочуття особистості в колективі може бути відмінним, але при цьому соціально-психологічний клімат в колективі може бути як моральним, так і аморальним, придатним для більшості і непридатним, соціальне перспективним та безперспективним.

Відомо, що соціально-психологічний клімат колективу залежить від виробничих умов, від особистісних якостей керівника та підлеглих, традицій колективу. На роль цих факторів звертали увагу дослідники, що вивчали соціально-психологічний клімат [23]. Висновки, зроблені вченими, мають певну наукову та практичну цінність, однак фіксування умов діяльності та передумов соціально-психологічного клімату також не дозволяє розкривати всі механізми, що обумовлюють появу соціально бажаних результатів діяльності.

Заміри оцінок особистісних якостей, членів колективу також мало що говорять про природу цих оцінок. Чому, наприклад, про конкретного товариша по роботі одні говорять позитивно, інші дають йому нейтральні оцінки, а треті - негативні? Так, результати соціометричного дослідження членів колективу дуже корисні, але вони не пояснюють, чому та як ці переваги склалися, чи потрібно їх зберігати чи перебудувати з метою покращення соціально-психологічного клімату, які мотиви вибіркового відношення людей один до одного. На деякі з недоліків соціометричного методу було вказано в літературі [24].

Слід підкреслити і іншу обмеженість цього методу. В разі необхідності перебудови взаємовідносин однієї соціометричної інформації недостатньо, потрібні дані про людей, що опинилися в ролі "зірок", "лідерів думки", "аутсайдерів" та інші в колективі. Інтерес складають як особливості та мотиви

вчинків людини, що має певний статус в колективі, так і особливості та мотиви відношень до нього зі сторони інших. В процесі внутрішньо групового спілкування люди активно орієнтуються на позицію певної групи (або їх частки), оцінки якої особливо важливі для них, служать свого роду орієнтиром їх діяльності [25]. Мотиваційна сторона референтних переваг є важливою умовою для розуміння психології взаємовідносин в колективі, але за мотивами стоять потреби людей, від котрих залежить вибір форми їх поведінки в колективі [26].

Таким чином, природа соціально-психологічного клімату вбачає дослідження ряду послідовних психічних явищ та процесів, де кожна нова ланка пов'язана з попередньою. Ефективне керівництво соціально-психологічним кліматом, відпрацювання дієвих рекомендацій практичним працівником можливі лише в тому разі, якщо прослідковано основні ланки механізму утворення оцінок емоційних та когнітивних відносин, виникнення конфліктів. Тому поряд з фіксацією визначених показників, умов, параметрів та станів необхідно розкривати особливості їх відображення в свідомості людей, приймаючи до уваги перцептивні явища, інтелект, культуру, мотиви, потреби, звички, смисли, характер. Визначення процесів відображення соціально-психологічного клімату в свідомості людей - осіб головна вимога при його вивченні.

Подібна постановка питання передбачає розробку спеціальних методів вивчення соціально-психологічного клімату, котрі допомагали б прямо чи опосередковано виявити причини, особливості відносин, що склалися між людьми. Від констатації явищ, процесів, станів та закономірностей в житті колективу до розуміння причинно-наслідкових зв'язків між ними - таким повинен бути шлях досліджень соціально-психологічного клімату. В цьому напрямку вже працювали дослідники під керівництвом А.В.Петровського. Ними була вивчена роль само визнання колективу, дієвої групової емоційної ідентифікації, мотиваційного центру вибору, прийняття відповідальності в процесі сумісної діяльності [27].

Наступна методична вимога має відношення до принципу та "технології" збирання первинної інформації про соціально-психологічний клімат. Вивчення

його механізмів повинно вестися з метою розробки конкретних рекомендацій та здійснення індивідуального підходу в виховній роботі з людьми. Часто дослідники орієнтуються на виявлення так званих середньогрупових показників, створення моделей деякої "середньої" людини. Однак середні показники допомагають визначити загальні тенденції клімату, але не дають можливості розкрити індивідуальні особливості членів колективу. Вважається, що в центрі уваги повинен бути індивід як реальний представник колективу, а не деяка "усереднена людина" чи "пересічний громадянин". При цьому індивідуальність слід вивчати в такому ракурсі, щоб в поведінці людини, його настроях, відповідях на питання дослідника знаходили відображення групові ефекти.

Ця методична вимога означає, що збирання первинної інформації не завжди може здійснюватися згідно принципу масового опитування, при якому звертаються до "анонімних індивідів" та в результаті одержують уявлення про "середню особистість" чи середньогрупову тенденцію. "Абстрагування від особистості" доцільне там, де воно є попередньою умовою підрахунку чи типологізації людей [28]. При дослідженні соціально-психологічного клімату повинна гарантуватись не стільки анонімність питання, скільки коректність використання отриманої інформації.

Вивчення соціально-психологічного клімату повинно спиратися на дані про кожного працівника, котрі допомагали б виявити його роль в формуванні клімату, його положення в колективі, ступінь відповідності його свідомості соціальне бажаним проявам виробничих відносин. Ці дані можуть бути одержані за допомогою соціометричного та експериментального дослідження, інтерв'ю, фотометрії[29], опитування компетентних експертів(ЗО), спостереження.

Соціально-психологічний клімат визначається через різноманітні показники діяльності, спілкування та відносини. Однак не існує такої методики, котра охоплювала б всі показники, умови та параметри соціально-психологічного клімату та виражала б їх в єдиному індексі.

Будь-які одержані сьогодні емпіричні дані дають характеристику лише

локальних та типових проявів соціально-психологічного клімату.

Найбільш доречним методом вивчення СПК в організації – це анонімне анкетне опитування. Анонімне опитування збільшує відвертість людини і знижує відповідальність за сказане ним судження. Отже, анкетування - письмове опитування респондентів з допомогою спеціального опитувальника анкети. Як правило анкета використовується при вивченні групових думок великих соціальних груп. Анкета являє собою набір запитань кожне з яких логічно пов'язане з центральним завданням дослідження. Побудова анкети – це процес перекладу основних гіпотез дослідження, на мову запитань. Анкета має забезпечувати отримання таких відповідей, які є правдивими стосовно і опитуваного і проблем, що становить предмет дослідження.

Але вивчення СПК за допомогою методу тестування дає змогу більш детально вивчити ті чи інші феномени даної проблеми, а також змодельовати цілісну картину.

Визначення СПК в організації

В основі цієї методики лежить специфічний вид опитування, в якому приймають участь всі члени того чи іншого колективу. Кожному з них дається 74 стверджень. Номера стверджень, які мають відношення, до досліджує мого колективу, обводиться в опитувальному листі. Причому всі опитувані попереджаються, що обвести ствердження можливо в тому випадку, коли зафіксована в ствердженні форма поведінки співпадає всім або більшості членам колективу.

Судження характеризують найбільш важливу поведінку і відносини, які повинні бути присутні в ідеальному колективі. В цілому вони задають еталон ідеального колективу, в якому всі учасники проявляють зверх нормативну активність.

Процедура опитування може проводитися і по іншому. Дослідник зачитує всі судження по черзі, а кожний учасник опитування проставляє на чистому листі паперу, номери тих суджень, які на його думку, співпадають всім або більшості колективу.

Методика А.Ф.Фідера

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. У основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче представлений бланк методики. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше мався в своєму розпорядженні знак *, тим нижче бал, тим сприятливіше психологічна атмосфера в колективі, на думку того, хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На основі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

Експрес – метод по вивченню СПК в організації (О.С. Михалюк, Шалито А.Ю).

Ця методика дозволяє виявити, три компонента СПК емоційний, когнітивний, поведінковий компонент. В якості емоційного компонента розглядається критерій симпатії на рівні “подобається – не подобається”, “приємний – неприємний”.

Поведінковий компонент – видержується критерій “бажання чи небажання працювати в даному колективі”, “ бажання – небажання спілкуватися з членами колективу в сфері відпочинку”.

Основним критерієм когнітивного компоненту вибрана зміна - це знання чи незнання особливостей членів колективу.

Дослідження може проводитися, як індивідуально так і в групі, ця методика складається з 8 запитань з двома етапами обробітку.

Виявлення ділових ролей членів організації

Ця методика складається з 56 стверджень, що допомагає виявити соціальні ролі, які члени організації грають на роботі.

Карта – схема оцінки емоційних складових СПК А.Н Лутошкіна

Ця методика, представлена, як карта – схема і являється одним із прикладу

змістовного опису емоційних складових психологічного клімату в організації.

Метод шість шляп

Цей метод ефективний при проведенні ситуаційного аналізу складних проблем. метод дозволяє послідовно роздивитись окремо розглянути, кожний із шести аспектів іншої складної проблеми з наступною інтеграцією результатів по кожному напрямленню. Дослідник, конкретного аспекту проблеми символічно одягає шляпу - свого кольору, який свідчить, що в даний момент перед ним спеціаліст по цьому конкретному аспекту проблеми.

Експрес-метод вимірювання соціально-психологічного клімату Н.А.

Кашин, Є.А. Осипової

Цей метод вимірювання соціально-психологічного клімату являє собою одиничні шкали полярних профілів, що дозволяють дати оцінку загальній обстановці в колективі.

Виділені шкали досить надійний засіб для реконструкції соціально-психологічної ситуації в колективі і самовідчуття в ній особистості.

Обробка за допомогою комп'ютерної програми Келлі дозволила зробити більш глибокі висновки. Аналіз таблиці "Останнім часом на роботі мені не властиво..." (зроблена обробка в системі репертуарних ґрат шляхом виявлення головних компонент обертання) показав, що ведучим компонентом для членів колективу є чинник психологічного комфорту, тобто найбільш важливо для "мене" на роботі моє відмінне самовідчуття, спокій, безсторонність. Наступним в порядку убутання по величині чинником є чинник соціально-психологічного комфорту, що включає "мою" дружелюбність, чесність, із зворотною кореляцією відсутності відчуття віку. Найменше навантаженим чинником в таблиці "Мені..." є чинник, пов'язаний із задоволенням колективом і роботою, хорошими відносинами з керівництвом. Це, на наш погляд, можна інтерпретувати так, що для членів колективу головне добре себе відчувати в психологічному і соціально-психологічному плані, ніж бути задоволеним процесом і результатом своєї діяльності.

Анкета

Колективу, де я працюю, властиві:

	3	2	1	0	1	2	3	
1. Спокій								1. Тривожність
2. Чесність								2. Нечесність
3. Високий професіоналізм в роботі								3. Відсутність професіоналізму в роботі
4. Відмінне самовідчуття								4. Погане самовідчуття
5. Позитивні відносини з керівником								5. Негативні відносини з керівником
6. Доброзичливість								6. Конфліктність
7. Захопленість роботою								7. Байдужість до роботи
8. Співробітництво								8. Відсутність співробітництва

Найбільш ефективними способами обробки даної методики є факторний аналіз, що представлений в програмі. Можлива і проста процедура обробки первинних результатів за допомогою підрахунку балів по семи бальній шкалі зліва направо за схемою:

7	6	5	4	3	2	1
3	2	1	0	1	2	3

Рис.2.1. Процедура обробки первинних результатів за допомогою підрахунку балів

Чим вищий сумарний бал, тим більше виражений фактор на позитивному полюсі.

2.3 Оптимізація соціально–психологічного клімату в колективі

Оптимізація соціально-психологічного клімату (СПК) у колективі

Удосконалення соціально-психологічного клімату в робочому середовищі передбачає реалізацію таких заходів:

- цілеспрямований вплив на ключові соціально-психологічні складники

атмосфери (зокрема, групові норми, ціннісні орієнтири, усталені традиції, колективну думку та емоційний стан);

- якісний добір, раціональне розташування на посадах, системне навчання та регулярну атестацію керівного складу;
- формування первинних трудових груп із урахуванням психологічної сумісності працівників;
- психологічну профілактику та конструктивне врегулювання конфліктів в організації.

Першочерговим завданням для поліпшення СПК є створення відносин, заснованих на довірі, взаємопідтримці та позитивному психологічному тлі. Для цього необхідно налагодити правильну й результативну комунікацію всередині організації. Головна мета комунікації в цьому контексті – досягти соціальної єдності, не нівелюючи унікальність кожного учасника. Комунікаційні потоки пронизують увесь організаційний простір, завдяки чому організація існує як цілісна система.

Ефективне спілкування є професійним інструментом психолога. Ця діяльність має власні труднощі й психологічні закономірності. Психолог, який володіє комунікативними навичками та товариськістю, здатен успішно впливати на діяльність людини, спонукати її до рішучих і сміливих учинків – або ж, навпаки, паралізувати її активність, а також діяльність усієї організації. Слово може надихати, викликати апатію або слугувати рушійною силою.

Чинники, що забезпечують сприятливий соціально-психологічний клімат

Наявність у колективі фахівців різного рівня професійної майстерності.

Це дозволяє працівникам-початківцям бачити свою професійну перспективу, а висококваліфікованим спеціалістам – відчувати повагу з боку молодших колег. У підсумку підвищується задоволеність роботою в обох сторін.

Чисельність групи.

Найоптимальнішою вважається група з 3–9 осіб. Якщо група надто мала (до трьох осіб), виникає тривога через персональну відповідальність за ухвалені

рішення. Зі збільшенням чисельності (до певної межі) ефективність роботи кожного може зростати завдяки взаємодії, що стосується й емоційного настрою. Групі, яка налічує до 15 осіб, більш притаманна цілісність. При подальшому зростанні чисельності цілісність втрачається: починають утворюватися дрібніші угруповання, стосунки між якими не завжди складаються сприятливо, що може негативно впливати на загальну згуртованість. У великій групі не завжди є можливість вільно висловити власну думку, що ускладнює спілкування та провокує неформальний поділ на підгрупи. Тому зі зростанням чисельності колективу доцільно структурувати його, створивши невеликі підрозділи з нормативно закріпленими відносинами. Також важливо регулювати в групі кількість працівників із різними трудовими мотивами.

Час спільної трудової діяльності.

Цей фактор тісно пов'язаний із формуванням традицій і стійких поведінкових норм, що значно впливають на згуртованість та організованість колективу. Водночас тривалість спільної роботи може ускладнювати адаптацію молодих працівників.

Статеві-вікова структура групи.

Згуртованість і здоровий соціально-психологічний клімат найчастіше притаманні неоднорідним групам, де реалізуються різновікові особливості працівників. У такому колективі багатшими є взаємини, спілкування та емоційні зв'язки. Інтенсивнішим тут є природний рух кадрів. Отже, оптимальна модель сприятливого соціально-психологічного клімату в організації передбачає відмінності за віком, життєвим досвідом, повагу до старших, підвищену увагу до жінок, допомогу молоді тощо. Як свідчить практика, великий енергетичний потенціал, ініціативність і творчість молодих працівників пом'якшують консерватизм ветеранів. Водночас молодь навчається стриманості в поведінці, дисциплінованості й організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому як чоловіків, так і жінок: різностатеві групи зазвичай є стабільнішими.

Наявність неформальної структури в колективі.

У групі нерідко складається неформальна структура зі своїми лідерами. Якщо неформальні лідери перебувають в опозиції до формального керівництва, клімат у колективі різко погіршується, виникають конфлікти. Тому слід прагнути, щоб формальна структура накладалася на неформальну, тобто офіційний керівник був лідером у всіх аспектах.

Автономність, ступінь ізольованості групи.

Відомо, що ізольованість негативно впливає на згуртованість, а звуження кола спілкування знижує його цінність. Тому для покращення психологічного клімату доцільно виходити за межі групових відносин, налагоджуючи контакти з іншими колективами та групами.

Психологічна сумісність членів групи.

Мається на увазі передусім групова сумісність – соціально-психологічний показник згуртованості, який забезпечує безконфліктне спілкування та узгодження індивідуальних дій у спільній діяльності. Також важлива міжособистісна сумісність – взаємне прийняття партнерів по спілкуванню і спільній роботі, що ґрунтується на оптимальному поєднанні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик.

Групова та міжособистісна сумісність є передумовою згуртованості групи. Згуртованість, своєю чергою, – один із процесів групової динаміки, міра потягу співробітників один до одного й до групи в цілому, характеристика ступеня єдності колективу.

Основні показники згуртованості групи

1. Рівень взаємної симпатії в міжособистісних стосунках. Чим більше осіб у групі подобаються одне одному, тим вищою є згуртованість.
2. Ступінь привабливості групи для її членів. Чим більше людей задоволені своїм перебуванням у трудовому колективі, тим вища його згуртованість.
3. Мотиваційна сфера згуртованості – рівень збігу значущих установок і позицій працівників, спонукальні властивості групи тощо. Індексом згуртованості є частота збігу індивідуальних оцінок і позицій щодо об'єктів,

важливих для групи.

Керування соціально-психологічним кліматом організації

Важливим показником стану психології організації є соціально-психологічний клімат. Саме він виступає зовнішнім проявом різних групових феноменів у вигляді поведінкових і мовних актів. Інакше кажучи, соціально-психологічний клімат - це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії. Термін «клімат» (від грецького слова «нахил») прийшов у суспільні науки з метеорології, де їм позначається сукупність метеорологічних умов, властивих який-небудь місцевості. Це поняття, перенесене в психологію, дозволило осмислити практичне значення цілого ряду групових ефектів як особливих умов життєдіяльності людини в групі.

На сьогоднішній день існує більше сотні визначень соціально-психологічного клімату. Будемо виходити з того, що соціально-психологічний клімат є стан групового настрою і якісна сторона міжособистісних відносин у групі, що проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивної спільної діяльності й всебічному розвитку особистості в організації.

Вивчення соціально-психологічного клімату - процес складний. Це пов'язане з тим, що клімат проявляє себе інтегрально, як загальний - позитивне або негативний - морально-психологічне тло міжколективних відносин. Це складна рівновага безлічі компонентів, дуже важливих, дуже специфічних для кожної організації, але із працею звичайними методами дослідження. В основі цих досліджень лежить вимір конкретних типів і видів взаємин, що проводиться на основі всіх застосовуваних у психології методів: спостереження, експерименту, опитування й ін. У практикумі приводиться ряд найпоширеніших методик, що дозволяють діагностувати актуальний стан соціально-психологічного клімату організації. Поряд із цими Клімат - це одна зі сторін життєдіяльності й взаємин людей. Він неоднаковий у різних колективах і по-різному впливає на членів колективу. Його вплив позначається, насамперед, на психологічному самопочутті людей. Клімат проявляється, головним чином, у таких групових ефектах:

- згуртованість як ступінь єдності дій (поводження) членів організації в умовах вільного вибору виду цих дій з декількох можливих варіантів;
- взаємна сумісність (взаємна прийнятність) як можливість безконфліктного спілкування й погодженості дій членів організації в умовах їхньої спільної діяльності;
- стан рівня ідентифікації, що розуміється як свідоме, внутрішньо мотивоване прийняття членом групи (на відміну від пасивної адаптації) цілей, цінностей і норм групового життя й ін.

Ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є:

- висока вимогливість і довіра членів організації друг до друга;
- доброзичлива й ділова критика;
- вільне вираження власної думки членами організації під час обговорення всіх питань групового життя;
- задоволеність приналежністю до організації;
- високий ступінь взаємодопомоги;
- достатня інформованість членів організації про всі аспекти її внутрішнього життя.

Керування соціально-психологічним кліматом. Воно містить у собі здійснення наступних заходів:

- керування процесом формування змістовних психологічних компонентів клімату (норм, очікувань, цінностей, установок, традицій, групової думки й настрою);
- оптимальний підбір, розміщення, навчання й періодична атестація керівних кадрів;
- комплектування первинних колективів з урахуванням фактора психологічної сумісності;
- опора на найбільш авторитетних, активних членів колективу;
- попередження й дозвіл міжособистісних конфліктів методиками, існують і інші, що дозволяють виявити не тільки стан соціально-психологічного

клімату, але й складну систему міжколективних взаємин.

Попередження конфліктів

Попередження конфлікту — це діяльність, спрямована на недопущення його виникнення й руйнівного впливу на ту або іншу сторону, той або інший елемент суспільної системи. Така діяльність представляє собою активне втручання керуючого суб'єкта (однієї або обох сторін передбачуваного конфлікту) у реальний процес суспільних відносин людей, у їхню взаємодію в різних сферах життя. У такому випадку стихійний хід процесу може бути перерваний, за умови розумного втручання, доцільного з погляду інтересів суспільних сил.

Попередження конфлікту припускає його прогнозування. Прогноз - це подання про майбутній конфлікт із певною ймовірністю вказівки місця й часу його виникнення. Наукова й практична цінність прогнозу визначається рівнем його обґрунтованості й вірогідності. У числі основних методів прогнозування: екстраполяція даної ситуації на майбутній стан системи (підсистеми); моделювання можливої конфліктної ситуації, статичний метод, опитування експертів.

Прогнозування конфлікту - лише передумова його запобігання. Варто також урахувати неможливість попередження всякого конфлікту.

Стратегія запобігання конфліктів включає систему діяльності, сукупність етапів і методів керування конкретним процесом суперечливих взаємин суспільних суб'єктів. Розрізняються етапи часткового й повного запобігання конфліктів, раннього попередження й дозволу, що попереджає. Часткове запобігання стає можливим за умови блокування дії однієї із причин даного конфлікту й обмеження його негативного впливу на інтереси протиборчих сторін. Стратегія повного запобігання припускає нейтралізацію дії всього комплексу факторів, що детермінують конфлікт, що й дозволяє направити взаємодію суб'єктів у русло їхнього співробітництва в ім'я реалізації співпадаючих інтересів.

Узгодження інтересів - оптимальний спосіб досягнення консенсусу між суспільними суб'єктами. Однак останній не завжди можливий. Тому використовуються й інші моделі запобігання конфлікту інтересів: певне їхнє

сполучення, підпорядкування неголовних інтересів головним, тимчасових - постійним, поточних - перспективним. Не виключається й придушення окремих елементів інтересів обох взаємодіючих суб'єктів. Нарешті, доцільна тактика розведення суперечливих інтересів. У випадку назріваючого зіткнення між роботодавцем і трудовим колективом предметом спору можуть бути багато інтересів тої й іншої сторони. Коли ж такий варіант виключається, доводиться шукати інші прийнятні форми взаємодії суперечливих інтересів. Це дозволяє знаходити компроміс і згладити напруженість. Стратегія попередження конфлікту передбачає здійснення таких принципів, як своєчасність дій по попередженню можливих колізій, оперативність.

РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

3.1. Соціально-психологічний клімат колективу як важливий чинник діяльності ТОВ "КАНВІС"

Міжособистісна взаємодія в колективі ТОВ «КАНВІС», як і в будь-якій іншій групі, формує вкрай важливе явище — соціально-психологічний клімат. Його значення розкривається через вплив на ефективність управлінської діяльності керівника, на психологічне благополуччя кожного працівника, а також на виховний і освітній вплив виробничого колективу. Соціально-психологічний клімат відображає, наскільки комфортно особистість почувається у спільній діяльності та груповій взаємодії. «Якщо комфортність визначається індивідуальною оцінкою умов перебування в групі, то самі умови є груповим "кліматом" — особливим станом соціально-психологічних умов, що склалися в групі» [1, 29]. Цей клімат впливає не лише на результативність роботи та поведінку, а й на психічне здоров'я людини. Для керівників ТОВ «КАНВІС» це має особливе значення, оскільки клімат організації, впливаючи на психологічний стан працівників, опосередковано визначає й загальні результати діяльності підприємства. Отже, врахування соціально-психологічного клімату керівництвом, а також цілеспрямовані дії щодо формування сприятливого творчого середовища є життєво необхідним напрямом роботи організації. Це важливо не тільки для оптимізації управління, але й, що найголовніше, для створення позитивного впливу на виробничий колектив як умови для самоактуалізації та саморозвитку як керівника, так і працівника [2, 90].

Діагностика соціально-психологічного клімату у виробничому колективі ТОВ "КАНВІС" - важливий етап діяльності практичного психолога. З цією метою ми пропонуємо використовувати методику “Оцінювання психологічного клімату в виробничому колективі”. Дану методику ми застосовуємо при вивченні соціально-психологічного клімату соціально-психологічних підприємств області. В ході психологічного тестування ми з'ясували як сильні, так і слабкі сторони

даного колективу. Керівництву підприємства ТОВ «Керомет» надані методичні рекомендації щодо корекції низького ступеня сприятливості соціально-психологічного клімату.

У квітні 2024 р. нами вивчався стан соціально-психологічного клімату ТОВ "КАНВІС". Після опрацювання результатів тестування отримано середній бал +25,98, що свідчить про високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату на даному підприємстві.

Методика “Оцінювання психологічного клімату в виробничому колективі”

Інструкція._Оцініть, будь ласка, як саме виявляються перелічені ознаки соціально-психологічного клімату у Вашому колективі. Прочитайте спочатку запропоноване зліва твердження, а потім – справа і між ними поставте ту оцінку, яка, на Вашу думку, відповідає істині.

Кожну пару тверджень можна оцінити балами: +3 - позитивна ознака проявляється у колективі завжди; +2 - позитивна ознака проявляється у більшості випадків; +1 - позитивна ознака проявляється часто; 0 – виявляється однаково як позитивна, так і негативна ознака; -1 – негативна ознака проявляється часто; -2 – негативна ознака проявляється у більшості випадків; -3 – негативна ознака проявляється у колективі завжди.

Таблиця 3.1.

Оцінка ознак соціально-психологічного клімату колективу

Твердження	Бал	Твердження
1. Переважає бадьорий, життєрадісний настрій		1. Переважає гнітючий настрій
2. Доброзичливість у стосунках, взаємні симпатії		2. Конфліктність у стосунках і антипатії
3. У стосунках між угрупованнями всередині колективу існують взаємна прихильність, розуміння		3. Угруповання конфліктують між собою
4. Членам колективу подобається бути всім разом, брати участь у спільній діяльності		4. Виявляють байдужість до тіснішого спілкування, демонструють негативне ставлення до спільної діяльності

5. Успіхи чи невдачі товаришів викликають співпереживання, щире участь усіх членів колективу		5. Успіхи чи невдачі товаришів залишають байдужими, або ж викликають почуття заздрощів та зловтіхи
6. З повагою ставляться до думки кожного члена колективу		6. Кожний вважає свою думку найправильнішою, проявляє нетерпимість до думки товаришів
7. Успіхи і невдачі колективу переживають як власні		7. Спільні успіхи і невдачі не знаходять відгуку у членів колективу
8. У тяжкі для колективу хвилини відбувається емоційне єднання “один за всіх і всі за одного”		8. У тяжкі хвилини у колективі виникають сварки, з’являються розгубленість, взаємні обвинувачення
9. Люди пишаються успіхами колективу.		9. До похвали і відзначень колективу ставляться байдуже
10. Колектив активний, сповнений енергії		10. Колектив інертний і пасивний
11. Співчутливо і бережливо ставляться до нових членів колективу, допомагають їм адаптуватися		11. Новачки почувають себе чужими, до них часто виявляють ворожість
12. Спільні справи захоплюють усіх, викликають бажання працювати колективно		12. Колектив неможливо організувати на спільну справу. Кожний думає тільки про власні інтереси
13. У колективі існує справедливе ставлення до всіх його членів, підтримуються і захищаються “слабкі”		13. У колективі помітно виділяються “привілейовані”; зверхнє ставлення до “слабких”

Опрацювання отриманих даних: необхідно знайти арифметичну суму оцінок кожного опитуваного. У підсумку може бути як додатне, так і від’ємне число. Усі цифри, отримані після опрацювання відповідей кожного виробничого працівника, необхідно додати і поділити на кількість респондентів. Отриману цифру-результат порівнюють з “ключем” методики:

- +22 і більше – це високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату;
- від +8 до +22 – середній ступінь сприятливості;
- від 0 до +8 – низький ступінь сприятливості (незначна);
- від 0 до –8 – початкова несприятливість соціально-психологічного клімату;
- від –8 до –10 – середня несприятливість;

- від -10 і нижче (за від'ємною шкалою) – висока несприятливість.

Такий підрахунок можна зробити за кожною ознакою окремо:

- записати, а потім додати оцінки, виставлені окремії ознаці кожним учасником опитування;
- отриману цифру поділити на кількість учасників.

Коли підраховуються індекси кожної ознаки, то вибудовується ранжований ряд із цифр (за ступенем зменшення їхньої величини). Таким чином, ми виявляємо ознаки, які посприяли б згуртуванню колективу (позитивні), так і ті, що його роз'єднують (властивості з від'ємним знаком).

Дану методику рекомендуємо застосовувати практичним психологам виробничих організацій для діагностування соціально-психологічного клімату виробничого колектива, спостереження за динамікою його розвитку та здійснення заходів щодо його поліпшення.

3.2 Організація та процедура дослідження по виявленню впливу тренінгу на соціально-психологічний клімат в колективі

У сучасних умовах розвитку організаційної психології соціально-психологічний клімат (далі — СПК) є ключовим індикатором ефективності життєдіяльності будь-якої трудової або навчальної групи. СПК визначає рівень задоволеності працею, психологічний комфорт особистості, продуктивність спільної діяльності та ступінь конфліктності в колективі.

Оскільки клімат є динамічною структурою, він піддається цілеспрямованому психологічному впливу. Найбільш ефективним інструментом оптимізації взаємин, розвитку емпатії та згуртованості в групі є соціально-психологічний тренінг (СПТ). Питання чіткої організації та процедурного забезпечення експериментальної перевірки цього впливу потребує детального науково-методичного опису.

- **Об'єкт дослідження:** Соціально-психологічний клімат у колективі.

•**Предмет дослідження:** Процедура та організаційні етапи виявлення динаміки показників соціально-психологічного клімату під впливом спеціально розробленої програми тренінгу.

•**Мета дослідження:** Теоретично обґрунтувати, розробити та експериментально перевірити організаційно-процедурну модель моніторингу зміни СПК в колективі до і після проведення тренінгових занять.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності СПК та можливостей його корекції засобами психотренінгу.
2. Визначити критерії, показники та підібрати валідний психодіагностичний інструментарій для оцінки СПК.
3. Описати формування вибірки, експериментальної та контрольної груп.
4. Розробити поетапну процедуру констатувального, формувального та контрольного етапів дослідження.
5. Запропонувати методи математико-статистичної перевірки вірогідності отриманих зрушень.

Гіпотеза дослідження: Впровадження спеціально розробленої програми соціально-психологічного тренінгу (спрямованої на розвиток комунікативної компетентності, зниження конфліктності та підвищення емпатії) зумовлює статистично значуще покращення показників соціально-психологічного клімату в колективі (зростання згуртованості, емоційної привабливості, задоволеності взаєминами), на відміну від колективу, який не проходив тренінговий вплив.

Для фіксації змін клімату виділяється три базові критерії (компоненти), кожен з яких вимірюється окремими емпіричними показниками:

Критерій (Компонент)	Показники для вимірювання	Психодіагностичний інструмент
Емоційний (афективний)	Рівень психологічного затишку, взаємна симпатія,	<i>Методика оцінки СПК А. Лугошкіна; Методика</i>

Критерій (Компонент)	Показники для вимірювання	Психодіагностичний інструмент
	наявність емоційного вигорання/напруги, загальний емоційний тон групи.	діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка.
Когнітивний (інформаційний)	Ступінь розуміння один одного, рівень усвідомлення спільних цілей, відкритість до комунікації.	Анкета оцінки привабливості групи (модифікована); Експрес-методика оцінки СПК О. Михалюка та А. Шалито.
Поведінковий (конативний)	Рівень групової згуртованості, готовність до взаємодопомоги, стиль поведінки в конфліктних ситуаціях, продуктивність праці.	Методика визначення індексу групової згуртованості Сішора; Методика К. Томаса «Стили поведінки в конфлікті».

1. **Методика О. Михалюка та А. Шалито:** дозволяє виявити емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти клімату через суб'єктивні оцінки співробітників за полярними шкалами.

2. **Індекс згуртованості Сішора:** складається з 5 прямих запитань з бальною шкалою, визначає ступінь інтегрованості індивідів у групу.

3. **Методика А. Лутошкіна:** застосовує образні метафори («палаючий факел», «болото», «сипучий пісок») для швидкої експрес-оцінки настрою та стану колективу.

У дослідженні беруть участь два реальні виробничі або навчальні колективи з приблизно однаковими демографічними та професійними характеристиками:

• **Експериментальна група (ЕГ):** 15–18 осіб. На цей колектив здійснюватиметься прямий тренінговий вплив.

•**Контрольна група (КГ):** 15–18 осіб. Працює у звичному режимі, тренінг не проводиться.

Критерії однорідності вибірки:

- Віковий діапазон: 22–45 років.
- Статевий розподіл: приблизно рівне співвідношення чоловіків і жінок в обох групах.
- Стаж спільної діяльності в конкретному складі: не менше 6 місяців.

Дослідження проводиться в ізольованому від робочого шуму приміщенні (тренінговій залі) площею не менше 35–40 кв.м. Стульчики розміщуються по колу. Забезпечується комфортний температурний режим (+20...22 °C), природне та штучне освітлення. Усі досліджувані беруть участь на засадах добровільності та конфіденційності (анонімність первинних бланків тестування).

Експериментальне дослідження реалізується у чотири послідовні хронологічні етапи.

ЕТАП 1: Констатувальний (Діагностика) - Первинний зріз показників СПК в ЕГ та КГ (Т1)
ЕТАП 2: Формувальний (Вплив) - Проведення соціально-психологічного тренінгу в ЕГ
ЕТАП 3: Контрольний (Повторна діагностика) - Повторний зріз показників СПК в ЕГ та КГ (Т2)
ЕТАП 4: Аналітичний (Статистика) - Порівняння результатів за допомогою U-критерію Манна-Уїтні та T-критерію Вілкоксона. Формулювання висновків.

Етап 1. Констатувальний зріз (Час проведення: 1-й тиждень)

•**Крок 1.1. Інструктаж.** Психолог збирає ЕГ та КГ окремо. Зачитується інструкція: *«Шановні колеги, просимо вас взяти участь у дослідженні особливостей взаємодії в колективах. Правильних чи неправильних відповідей немає, нам важлива ваша особиста думка...».*

•**Крок 1.2. Тестування.** Роздаються тестові бланки. Час виконання батареї тестів — 45 хвилин.

•**Крок 1.3. Первинна обробка.** Дані шифруються, заносяться в матрицю вихідних даних (\$T_1\$). Перевіряється відсутність статистичних розбіжностей між ЕГ та КГ на старті за допомогою критерію \$U\$ Манна-Уїтні.

Етап 2. Формувальний етап (Час проведення: 2-й – 4-й тижні)

У цей період експериментальна група проходить тренінг за розробленою модульною структурою (див. Розділ 5). Загальна тривалість впливу — 24 академічні години (6 занять по 4 години кожне, двічі на тиждень). Контрольна група продовжує виконувати стандартні обов'язки без втручання.

Етап 3. Контрольний зріз (Час проведення: 5-й тиждень)

•**Крок 3.1. Ретест.** Через 7–10 днів після завершення тренінгової програми проводиться дублююче тестування ЕГ та КГ за тією самою батареєю методик, що й на початку.

•**Крок 3.2. Формування фінальної матриці.** Отримані дані фіксуються як показники стану (\$T_2\$).

Етап 4. Аналітично-статистичний (Час проведення: 6-й тиждень)

Проводиться розрахунок динаміки всередині груп та між ними за допомогою математичного апарату.

Програма тренінгу оптимізації СПК базується на принципах інтерактивного навчання, рефлексії та децентрації. Вона складається з трьох ключових блоків:

МУЛЬТИМОДУЛЬНА ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ОПТИМІЗАЦІЇ СПК
МОДУЛЬ 1: Орієнтація та Згуртованість (Заняття 1-2) - Знайомство, встановлення правил, зниження бар'єрів когнітивного рівня. - Вправи: «Інтерв'ю», «Криголам», «Побудова вежі».
МОДУЛЬ 2: Конструктивна Комунікація (Заняття 3-4) - Розвиток емпатії (емоційний критерій), зворотний зв'язок. - Вправи: «Активне слухання», «Сліпий та поводитир», «Я-повідомлення».

МОДУЛЬ 3: Конфліктна Компетентність (Заняття 5-6)

- Корекція поведінкових патернів в стресових ситуаціях.
- Вправи: «Кораблетроща», «Рішення кейсів», Шкала рефлексії «Валіза».

1. Вступна частина (Ритуал привітання, шеринг, розминка) — 30 хв.

Актуалізація емоційного стану учасників.

2. Основна частина (Інформаційний блок + психогімнастичні вправи) — 140 хв. Опрацювання навичок взаємодії, рольові ігри, моделювання робочих ситуацій.

3. Заключна частина (Рефлексія, ритуал прощання) — 30 хв.

Зворотний зв'язок від кожного учасника по колу, підбиття підсумків дня.

Щоб довести, що зміни у СПК відбулися саме завдяки тренінгу, а не випадковим чинникам, здійснюється математико-статистична обробка даних за двома напрямками:

1. Перевірка еквівалентності груп до початку дослідження:

використовується непараметричний критерій **\$U\$ Манна-Уїтні** для порівняння незалежних вибірок (ЕГ та КГ у точці ST_1). Має підтвердитися нуль-гіпотеза про відсутність відмінностей.

2. Аналіз зрушень (внутрішньогрупова динаміка):

використовується непараметричний критерій **\$T\$ Вілкоксона** для залежних вибірок. Порівнюються результати ЕГ до тренінгу (ST_1) та після (ST_2). Очікується статистично значуще зрушення ($p \leq 0.05$). В контрольній групі значущих зрушень виявитися не повинно.

•**В Експериментальній групі:** очікується перехід від низьких або середніх показників емоційного компонента СПК до стабільно високих. За методикою Сішора індекс згуртованості має статистично вирости на 15–25%. За Томасом — має відбутися переорієнтація зі стратегій «Суперництво»/«Уникання» на стратегії «Співробітництво» та «Компроміс».

•**В Контрольній групі:** показники залишаються в межах статистичної похибки без лінійного тренду до покращення.

За підсумками процедури дослідник складає розгорнутий аналітичний звіт для керівництва організації, який включає:

1. Профіль СПК колективу до і після тренінгу (діаграми).
2. Індивідуальні психологічні карти емоційного стану співробітників (за запитом або узагальнено).
3. Рекомендації щодо підтримки довгострокового ефекту тренінгу (проведення регулярних тимбілдінгів, реорганізація системи зворотного зв'язку, впровадження годин психологічного розвантаження).

Ознакою ефективної школи є сприятливий соціально-психологічний клімат у класах, завдяки якому вчителі та учні сприймають події як особистісно значущі, важливі та цікаві. У межах дослідження шкільних колективів ми вивчали тип, основні процеси та чинники, що впливають на психологічну атмосферу в контрольній та експериментальній групах. Основним інструментом впливу було обрано тренінг.

Наразі універсального визначення поняття «тренінг» не існує, що призводить до розширеного тлумачення методу та позначення цим терміном різноманітних прийомів, форм і способів, які застосовують для покращення певних явищ.

Одне з ключових завдань соціально-психологічного тренінгу (СПТ) — допомогти учасникам усвідомити перешкоди, типові для міжособистісної комунікації, а також визначити умови, що оптимізують спілкування та сприяють виникненню довірливих стосунків. Учасники СПТ отримують не лише нову інформацію, а й своєрідний інтелектуально-емоційний сплав, заснований на безпосередньому досвіді. Інша річ — мати інформацію, і зовсім інша — опинитися в реальній ситуації та пережити її. У ході тренінгу аналізуються не стільки життєві ситуації учасників, скільки ситуації, що виникають у процесі розвитку самої групи. Нами було розроблено серію з п'яти тренінгових занять тривалістю 3,5 години кожне, які проводилися протягом двох тижнів.

Гіпотеза дослідження: соціально-психологічний тренінг є ефективним методом оптимізації соціально-психологічного клімату.

Об'єкт: співробітники підприємства.

Предмет : соціально-психологічний клімат даного колективу та метод оптимізації даного феномену.

Цілі дослідження:

- діагностика СПК в контрольній та експериментальній групі.
- визначити оцінку ефективності діяльності в колективі
- розробити та провести групу тренінгів для оптимізації соціально-психологічного клімату.
- визначити чи впливає тренінг на оптимізацію СПК.

Дослідження проводилося на підприємстві ТОВ "КАНВІС". Кількість досліджуваних становить 29 чоловік, з яких 14 експериментальна група віком 19-21 років, з яких 5 юнаків та 9 дівчат. Та контрольна, яка складається з 15 чоловік віком 21-25 років 8 юнаків та 5 дівчат.

Для того, щоб дослідити стан СПК в двох групах ми використовували методику "оцінки психологічної атмосфери в колективі " А.Ф Фідера. Зміст методики наступний:

- шкала №1 дружелюбність – ворожість;
- шкала №2 згода - незгода ;
- шкала №3 задоволення - незадоволення ;
- шкала №4 продуктивність - непродуктивність ;
- шкала №5 теплота - холодність ;
- шкала №6 співпраця – неузгодженість;
- шкала №7 взаємодтримка – недобррозичливість;
- шкала №8 захопленість – байдужість;
- шкала №9 цікавість - нудьга ;
- шкала №10 успішність - безуспішність.

В основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче представлений бланк методики. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше мався в своєму розпорядженні знак *, тим нижче бал, тим сприятливіше психологічна атмосфера в колективі, на думку того,

хто відповідає. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На основі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність.

Після чого експериментальній групі був запропонований один з варіантів проведення соціально-психологічного тренінгу спілкування на розвиток комунікативних та організаторських навичок, та на зниження агресивності, конфліктності, підвищення самооцінки, розвитку довіри.

До складу цього тренінгу входили 4 заняття. На кожному із занять проводилися вправи, та міні бесіди. Наприкінці кожного заняття учасниками тренінгу заповнювалася анкета, яка давала змогу керівникові спостерігати за розвитком групо-динамічних процесів. Кожна вправа соціально-психологічного тренінгу спілкування була задана відповідною метою.

Заняття №1. «Знайомство з метою роботи та створення атмосфери довіри в групі», дане заняття складалося з 4 вправ, а саме: «Хто самий чужий для мене?»,

«побажання друга», «враження від заняття що сподобалося, що було нового.» протягом 3 годин.

Заняття №2. «Встановлення контакту та формування згуртованості в групі» заняття складалося з 6 вправ, а саме: «Ступінь включеності в групу», «Публічне інтерв'ю », «Хто мені близький», «Перетягування каната», «П'ять пропозицій», «Приклади», робота в групі тривала 3,5 години.

Заняття №3. «Ефективне спілкування в групі», заняття складалося з 4 вправ, а саме: « Предмет по колу», «Розмова через скло», «Фраза по колу», «Що було корисного та нового».

Заняття №4. складалося з 4 вправ, а саме «Час», «Зворотній зв'язок», «Важко розлучатися », «Що я придбав». (див. додаток Г).

Таким чином ми визначили необхідні перемінні:

Залежна перемінна – ефективна дія тренінгу (встановлення атмосфери довіри, виявлення конфліктних співробітників та прогнозування конфлікту,

способи ефективного спілкування в групі)

Незалежна перемінна – Соціально-психологічний тренінг.

Всі дані по методиці " Оцінки психологічної атмосфери в колективі " А.Ф Фідера в контрольній та експериментальній групі було систематизовано та занесена в табл.3.2

Таблиця 3.2

Показники експериментальної групи після першого тестування

№ дослід.	Ініціали	Показник
1	К.Л	48
2	Б.В	48
3	М.О	44
4	П.А	42
5	Ч.Т	42
6	О.В	31
7	Б.О	42
8	П.І	51
9	К.Н	42
10	Т.І	24
11	К.В	29
12	П.Є	43
13	В.В	49
14	К.М	27

Таблиця 3.3

Показники контрольної групи після першого тестування

№ Дослід.	ініціали	показник

1	2	3
1	К.Г	17
2	М.А	18
3	П.І	19
1	2	3
4	Я.О	19
5	К.Т	20
6	Б.О	25
7	З.І	31
8	П.Є	32
9	Б.С	35
10	П.А	35
11	П.Н	35
12	Н.І	36
13	К.Н	40
14	Г.Т	44

Наступним етапом нашої роботи це проведення серії тренінгів, які складаються з 5 занять:

Таблиця 3.4

Показники експериментальної групи після другого тестування

№ дослід.	ініціали	показник
1	2	3
1	К.Л	38
2	Б.В	41
3	М.О	32
4	П.А	37
5	Ч.Т	35

6	О.В	28
7	Б.О	37
1	2	3
8	П.І	48
9	К.Н	43
10	Т.І	20
11	К.В	29
12	П.Є	40
13	В.В	39
14	К.М	23

Таблиця 3.5

Показники контрольної групи після другого тестування

№ досл.	Ініціали	показник
1	2	3
1	К.Г	16
2	М.А	17
3	П.І	22
4	Я.О	25
5	К.Т	17
6	Б.О	24
7	З.І	30
8	П.Є	16
9	Б.С	44
10	П.А	21
11	П.Н	38
12	Н.І	41
13	К.Н	52
14	Г.Т	48

Для зіставлення показників, обмірюваних у двох різних умовах на одній і тій же вибірці випробуваних, був використаний Т-критерій Вілкоксона, що дозволяє установити не тільки спрямованість змін, але і їхню виразність. За допомогою цього критерію ми визначаємо, чи є зрушення показників у якомусь одному напрямку більш інтенсивним, чим в іншому. У нашому випадку: чи є зрушення показників соціально-психологічного клімату після проведеної роботи в кращу сторону більш інтенсивним, чим у гіршу.

Сформулюємо гіпотези.

H_0 : Інтенсивність зрушень у типовому напрямку не перевершує інтенсивності зрушень у нетиповому напрямку.

H_1 : Зрушення у бік збільшення значень перевищує зрушення у бік зменшення значень і тенденцію збереження їх на колишньому рівні.

У таблицях представлені: список випробуваних, коефіцієнти до і після тренінгу, різниця між індивідуальними значеннями („після” - „до”), абсолютні величини різностей і ранги абсолютних величин різниці. Сума рангів у всіх випадках дорівнює 105, що відповідає розрахунковій:

$$\sum R_i = \frac{N * (N + 1)}{2} = \frac{14 * (14 + 1)}{2} = 105$$

Емпіричне значення критерію Т дорівнює сумі рангів рідких зрушень (у даному випадку це зрушення в негативну сторону і нульові зрушення) і позначається $T_{\text{емп}}$:

$$T = \sum R_r$$

По таблиці критичних значень Т-критерія Вілкоксона визначаємо критичні значення Т для $n = 14$.

Таблиця 3.6

Розрахунок Т- критерію Вілкоксона при зрівнянні вимірів СПК в експериментальній групі

№ дослід.	Код ПБ	СПК в колективі		різність	Абсолютне значення різності	Ранговий номер різності
		До	Після			
1	К.Л	48	38	-10	10	12,5
2	Б.В	48	41	-7	7	10,5
3	М.О	44	32	-12	12	14
4	П.А	42	37	-5	5	8
5	Ч.Т	42	35	-7	7	10,5
6	О.В	31	28	-3	3	4
7	Б.О	42	37	-5	5	8
8	П.І	51	48	-3	3	4
9	К.Н	42	43	-1	1	2
10	Т.І	24	20	-4	4	6
11	К.В	29	29	0	0	1
12	П.Є	43	40	-3	3	4
13	В.В	49	39	-10	10	12,5
14	К.М	27	23	-5	5	8
СУМА						105

З даної таблиці ми бачимо що Т емпіричне даному випадку дорівнює нулю, що свідчить що наші зсуви типові. В нашому випадку рангових здвигів з більш рідким знаком не зустрічається, що може говорити про ефективність тренінгу на СПК в класі. Т критичне ми з'ясовуємо Т для n= 14

$$T_{\text{емпіричне}} = 0 \quad T_{\text{критичне}} = \begin{cases} 25(p \leq 0.05) \\ 15(p \leq 0.01) \end{cases}$$

Ці показники свідчать, що зсув є, і потрапляє він в зону значення. Н0 відхиляється, а Н1 приймається. Це говорить що тренінг є ефективним методом оптимізації СПК

Таблиця 3.7

Розрахунок при зрівнянні вимірів в контрольній групі

№ дослід.	Код ПБ	СПК в колективі		різність	Абсолютне значення різності	Ранговий номер різності
		До	Після			
1	2	3	4	5	6	7
1	К.Г	17	16	-1	1	1
2	М.А	18	17	-1	1	1
3	П.І	19	22	+3	3	3
4	Я.О	19	25	+6	6	6
5	К.Т	20	17	-3	3	3
6	Б.О	25	24	-1	1	1
7	З.І	31	30	-1	1	1
8	П.Є	32	16	-16	16	16
9	Б.С	35	44	+9	9	9
10	П.А	35	21	-14	14	14
11	П.Н	35	38	+3	3	3
12	Н.І	36	41	+5	5	5
13	К.Н	40	52	+12	12	12
14	Г.Т	44	48	+4	4	4
15	Ш.Г	48	33			
Сума						105

$$T_{\text{емпіричне}} = 62 \quad T_{\text{критичне}} = \begin{cases} 25(p \leq 0.05) \\ 15(p \leq 0.01) \end{cases}$$

$p <$

Зведені дані

Зона значності	невизначеності	Зона не значності
15	62	25

З табл.3.7 видно, T емпіричне потрапляє в зону не значності, в даному випадку H_0 підтверджується, а H_1 відхиляється.

В результаті проведеного дослідження ми вивчили напрямок і інтенсивність впливу тренінгу на соціально-психологічний клімат в колективі. Це дозволяє нам вважати теоретичну задачу даного дослідження повністю виконаною.

Отримані результати дозволяють нам сказати, що дійсно соціально-психологічний клімат в колективі це дуже складне явище і тренінг виявився ефективним методом оптимізації даного феномену.

З табл.3.1 видно, що в експериментальній групі

T емпіричне = 0 T критичне = $\begin{cases} 25(p \leq 0.05) \\ 15(p \leq 0.01) \end{cases}$, це говорить про те що зроблена нами робота була ефективною, значною.

З табл.3.2 видно, що в контрольній групі

T емпіричне = 62 T критичне = $\begin{cases} 25(p \leq 0.05) \\ 15(p \leq 0.01) \end{cases}$, що підтверджує нашу гіпотезу

Зроблені висновки дозволяють намітити наступні можливі шляхи покращення психологічного клімату:

Рішення питань, зв'язаних з оптимізацією системи внутрішньоколективних відношень:

- проведення діагностичної програми. Виявлення рівня та якості комунікативності. Якщо низький рівень – розробити корекційну програму. Адже від уміння спілкуватись залежить, насамперед, майбутнє кожної особистості;
- психологічне консультування співробітників, з метою виявлення того, що необхідно підвищувати, щоб взаєморозуміння було продуктивнішим;

- соціально – психологічний тренінг як спосіб підвищення й розвитку психологічної атмосфери в колективі;
- роботи по згуртуванню членів колективу;
- проведення роботи по оптимізації взаємин керівництва з членами колективу;
- створіть установки: у спокійному стані будь-які завдання вирішуються більш успішно, чим коли людина емоційно збуджена.
- якщо перед вами поставлена велика кількість завдань, а часу для їхнього рішення немає, намагайтеся розмістити ці завдання по ступені їхньої значущості або важливості;
- ніколи не говоріть про себе погано: особливо уникайте приписувати собі негативні риси - "дурний", "потворний", "нездатний", "невдаха", "невиправний";
- практикуйтеся в спілкуванні. Насолоджуйтеся відчуттям тієї енергії, якою обмінюються люди при спілкуванні – усі вони такі несхожі й різноманітні;
- у спілкуванні з людьми, що викликають негативні емоції, намагайтеся уявити собі, що й вони можуть відчувати страх і невпевненість, і постарайтеся їм допомогти;
- якщо перед вами стоїть ціль, яку необхідно досягти, треба підготувати додаткові цілі (запасні варіанти дій), які могли б компенсувати невдачу в першому випадку.
- не залишайте без уваги кожен свій успішний крок і не забувайте підбадьорити й похвалити себе [24].

3.3.Основні напрями оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах

До основних напрямків оптимізації соціально-психологічного клімату пропонується включати напрями роботи, які нами безпосередньо

використовуються в практичній діяльності і які отримали позитивне підтвердження за результатами практичної роботи по удосконаленню соціально-психологічного клімату. Зокрема, консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації соціально-психологічного клімату; обґрунтований та раціональний підбір заходів по удосконаленню соціально-психологічного клімату; системність та комплексність організації роботи з оптимізації соціально-психологічного клімату.

При організації роботи з консультування керівника підрозділу стосовно оптимізації соціально-психологічного клімату, доцільно дотримуватись наступної послідовності:

1. Бесіда психолога з керівником стосовно основних проблем соціально-психологічного клімату, які потрібно вивчити та вирішити.
2. Виявлення тих факторів, які створили проблемну ситуацію в колективі і будуть в подальшому сприяти виникненню аналогічних проблем.
3. Вивчення соціально-психологічного клімату з урахуванням особливостей колективу: рівень розвитку, результати службової діяльності та дисциплінарної практики, індивідуальних психологічних особливостей керівників і членів колективу та специфіки проблеми.
4. Взаємодія, в ході якої керівник надає психологу допомогу у роботі з підлеглими керівниками.
5. Доведення до відома керівництва результатів вивчення соціально-психологічного клімату в даному колективі із наданням конкретних рекомендацій по удосконаленню соціально-психологічних взаємовідносин в колективі.
6. Спільне напрацювання організаційних заходів по впровадженню рекомендацій у практику; планування та реалізація контрольних заходів.

Пропонуються також деякі суттєві вимоги стосовно підготовки звіту про діагностування соціально-психологічних явищ в виробничих колективах:

1. Основою для написання звіту є результати психодіагностики особливостей соціально-психологічного клімату в конкретному колективі.

2. Дотримання певної уніфікованої структури викладення інформації (Титульний лист, Зміст, Вступ, Результати вивчення, Практичні рекомендації по удосконаленню соціально-психологічного клімату, Додатки та Лист ознайомлення).

3. Розпочинати викладення результатів дослідження доцільніше наведенням позитивних факторів та успіхів колективу.

4. Дані вивчення соціально-психологічного клімату колективу бажано подавати в конструктивній та безоціночній манері, з метою їх позитивного сприйняття керівником і підлеглими та публічності обговорення.

5. Врахування мови та тону викладення інформації про соціально-психологічний клімат.

6. Рекомендації по удосконаленню соціально-психологічного клімату в колективі повинні бути чіткими та зрозумілими, змістовними та спрямованими.

Організація роботи практичного психолога по формуванню та вдосконаленню соціально-психологічного клімату в підрозділах ТОВ "КАНВІС" супроводжується запропонованим переліком документації:

довідки про результати вивчення соціально-психологічного клімату в службових колективах із наданням практичних рекомендацій з його удосконалення та листи ознайомлення відповідних керівників із результатами. При необхідності, готуються Підсумковий лист діагностування соціально-психологічного клімату органу (підрозділу) та Графік соціально-психологічного клімату досліджуваного колективу;

план по запровадженню практичних рекомендацій у професійну діяльність працівників колективу;

план індивідуальної роботи із працівниками, які за результатами вивчення потребують корекційного впливу;

список працівників, яких зараховано до резерву на висунення на керівні посади;

список працівників, які потребують посиленої психологічної уваги та план роботи з даною категорією співробітників ТОВ «Добаскераміка»;

інструментарій для проведення вивчення соціально-психологічного клімату (у достатній кількості бланки анкет; бланки для відповідей на запитання інших методик, які використовуються в дослідженні; при необхідності, достатня кількість опитувальників і т.п.).

Результати формуючого експерименту (у вигляді тренінгових занять безконфліктної взаємодії та формування колективів) засвідчили зменшення частоти конфліктів в досліджуваних службах та збільшення конструктивних змін при їх вирішенні; зростання рівня задоволеності власною професійною позицією: недостатній рівень на початку тренінгу спостерігався у 56,66% учасників, наприкінці - у 25%. Намагання до професійного та особистісного росту на початку тренінгових занять були виявлені у 34%, наприкінці – 56%. Найбільші зрушення були помітні у емоційній та поведінковій сферах свідомості в усіх категоріях учасників як на службі, так і поза нею. Певні зміни спостерігались в когнітивній сфері правосвідомості. З'ясовано, що найважче піддаються формуючому впливу співробітники ТОВ "КАНВІС", які мають тривалий термін перебування на посаді, а також особи з низькими показниками інтелекту. Особливої уваги потребує робота з формування навичок безконфліктної взаємодії молодих робітників.

Одне з найважливіших завдань держави – охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Основними принципами державної політики в галузі охорони праці є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- обов'язковий соціальний захист працівників, повне відшкодування збитку потерпілим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- використання економічних методів управління охороною праці;

- встановлення єдиних нормативів з охорони праці незалежно від форм власності і видів діяльності;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм;
- здійснення навчання населення, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів з охорони праці;
- узгодження дій роботодавців і представників трудових колективів (профспілок);
- міжнародне співробітництво з використанням світового досвіду організації роботи з поліпшення умов праці і підвищення безпеки праці.

Законом України “Про охорону праці” передбачається державне управління охороною праці, яке здійснюється:

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурно-го розвитку регіонів;
- приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що знаходяться у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог що-до охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.

Для виконання функцій, зазначених у ч.2 ст. 35, сільська, селищ-на, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

Забезпечення пожежної безпеки – невід'ємна частина державної діяльності щодо охорони життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Правовою основою діяльності в галузі пожежної безпеки

є Конституція, Закон України "Про пожежну безпеку" та інші закони України, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України, декрети, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України; рішення органів державної виконавчої влади, місцевого та регіонального самоврядування, прийняті в межах їх компетенції.

Окрім документів, що увійшли до вище згаданого реєстру нормативних актів з питань пожежної безпеки і безпосередньо стосуються тільки цих питань, існує ряд нормативних актів спеціального призначення, окремі розділи яких регламентують вимоги пожежної безпеки. Серед таких документів слід особливо відзначити ДНАОП 0.00-1.32-01 "Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок", які визначають класи пожежонебезпечних і вибухонебезпечних зон та вимоги до типу виконання електрообладнання, що має використовуватись у відповідних умовах.

Захист людей у разі пожежі є найважливішим завданням всієї системи протипожежного захисту. Вирішення цього завдання становить велику складність, оскільки має власну специфіку та здійснюється іншими шляхами, ніж захист будівельних конструкцій чи матеріальних цінностей.

Рятування являє собою вимушене переміщення людей назовні при впливові на них небезпечних факторів пожежі або при виникненні безпосередньої загрози цього впливу. Вимушений процес руху людей з метою рятування називається евакуацією. Евакуація людей із будівель та споруд здійснюється через евакуаційні виходи. Шляхом евакуації є безпечний для руху людей шлях, який веде до евакуаційного виходу.

Евакуаційний вихід - це вихід з будинку (споруди) безпосередньо назовні або вихід із приміщення, що веде до коридору чи сходової клітки безпосередньо або через суміжне приміщення. Виходи вважаються евакуаційними якщо вони ведуть із приміщень:

- першого поверху безпосередньо назовні або через вестибюль, коридор, сходову клітку;

- будь-якого поверху, крім першого у коридор, що веде на внутрішню сходову клітку або сходову клітку, що має вихід безпосередньо назовні або через вестибюль, відокремлений від прилеглих коридорів перегородками із дверима;
- у сусіднє приміщення на тому ж поверсі, яке забезпечене виходами.

Із приміщень, розташованих на другому та більш високих поверхах (висотою не більше 30 м) допускається передбачати евакуаційний (запасний) вихід на зовнішні сталеві сходи. Кількість евакуаційних виходів із приміщень та з кожного поверху будівель потрібно приймати за СНиП 2.09.02-85, але не менше двох. Евакуаційні виходи повинні розташовуватись розосереджено. Мінімальну відстань між найбільш віддаленими один від одного евакуаційними виходами з приміщення можна визначати за формулою:

$$L = 1,5\sqrt{P}, \quad (4.1)$$

де P - периметр приміщення.

Шляхи евакуації людей на випадок пожеж мають забезпечити евакуацію в терміни, що не перевищують значень, приведених у нормативних документах.

Виконання нормативних вимог до шляхів евакуації ще не гарантує повного успіху евакуації людей у разі пожежі. Для забезпечення організованого руху під час евакуації та попередження паніки технічні рішення повинні бути доповнені організаційними заходами, до яких, передусім, відносяться інструктаж та навчання персоналу. З цією ж метою розробляють плани евакуації з будівель та місць з масовим перебуванням людей.

План евакуації складається з двох частин: графічної і текстової. Графічна частина являє собою план поверху або приміщення, на який нанесено пронумеровані евакуаційні шляхи і виходи з маршрутами руху. Маршрути руху до основних евакуаційних виходів зображуються суцільними лініями зі стрілками зеленого кольору, маршрути до запасних виходів — пунктирними зеленими лініями зі стрілками. Окрім маршруту руху на плані позначаються місця розташування засобів оповіщення та пожежогасіння.

Текстова частина плану евакуації, яка являє собою таблицю з переліком та послідовністю дій у разі пожежі для конкретних посадових осіб і працівників, затверджується керівником об'єкту. План евакуації вивішується на видному місці, а його положення повинні систематично відпрацьовуватись на практиці.

Дуже важливо для безпеки людей створити протидимний захист приміщень і особливо шляхів евакуації. Протидимний захист забезпечується обмеженням розповсюдження продуктів горіння по будівлях та приміщеннях, ізоляцією можливих місць виникнення пожежі, примусовим видаленням диму. Ці задачі вирішуються за допомогою об'ємно-планувальних та конструктивних рішень при проектуванні об'єктів, деякими технологічними прийомами в процесі будівництва, завдяки використанню спеціальних пристроїв і вентиляційних систем, які призначені для видалення диму, зниження температури і конденсації продуктів горіння.

При наявності відкритих джерел випромінювання (нагрітий метал, скло, відкрите полум'я) допускається інтенсивність опромінення до 140,0 Вт/м². Величина опромінюваної площі не повинна перевищувати 25% поверхні тіла працюючого при обов'язковому використанні індивідуальних засобів захисту (спецодяг, окуляри, щитки).

У виробничих приміщеннях, які розташовані в районах з середньою максимальною температурою найбільш жаркого місяця вище 25 оС згідно БНіП "Будівельна кліматологія" допускаються відхилення від величин показників мікроклімату для даної категорії робіт, але не більше, ніж на 3 оС. При цьому швидкість руху повітря повинна бути збільшена на 1,1 м/с, а відносна вологість повітря знижена на 5% при підвищенні температури на кожний градус вище верхньої межі допустимих температур повітря, вказаних в табл.

У виробничих приміщеннях, в яких не можна встановити допустимі величини мікроклімату через технологічні вимоги до виробничого процесу, технічну недосяжність або економічно обґрунтовану недоцільність передбачаються заходи щодо захисту від можливого перегрівання та охолодження.

Гігієністи за характером дії на організм виділяють специфічну групу пилу – пил фіброгенних речовин. Особливість дії такого пилу на організм полягає в тому, що при попаданні у легені такий абразивний нерозчинний пил спричинює утворення в легеневій тканині фіброзних вузлів – ділянок затверділої легеневої тканини, в результаті чого легені втрачають можливість виконувати свої функції. Такі захворювання практично не піддаються лікуванню і при своєчасному їх виявленню можливо припинити розвиток хвороби за рахунок зміни умов праці. Подібні захворювання об'єднуються гігієністами під загальною назвою пневмоконіози. Назви окремих захворювань цієї групи є похідною від назви речовин, що їх спричинила (сілікоз – пил з вмістом SiO_2 , антропокоз – пил вугілля, азбестоз – пил азбесту тощо). Гігієністи ідентифікують біля 50 речовин, пил яких може спричиняти пневмоконіози (є фіброгенним). Ряд видів пилу (каніфолі, борошна, шкіри, бавовни, вовни, хрому і т.д.) можуть викликати алергічні реакції і захворювання легень - бронхіальну астму.

Задачею вентиляції є забезпечення чистоти повітря і заданих метеорологічних умов у виробничих приміщеннях. Вентиляцією називають організований і регульований повітрообмін, що забезпечує видалення з приміщення забрудненого повітря і подачу на його місце свіжого. За способом переміщення повітря розрізняють системи природної і механічної вентиляції.

Якщо система механічної вентиляції призначена для подачі повітря, то вона називається припливною, якщо ж вона призначена для видалення повітря – витяжною. Можлива організація повітрообміну з одночасною подачею і видаленням повітря – припливно-витяжна вентиляція. В окремих випадках для скорочення експлуатаційних витрат на нагрівання повітря застосовують системи вентиляції з частковою рециркуляцією (до свіжого повітря підмішується повітря, вилучене із приміщення).

По місцю дії вентиляція буває загальнообмінною і місцевою. При загальнообмінній вентиляції необхідні параметри повітря підтримуються у всьому об'ємі приміщення. Таку систему доцільно застосовувати, коли шкідливі речовини виділяються рівномірно по всьому приміщенню. Якщо робочі місця

мають фіксоване розташування, то з економічних міркувань можна організувати оздоровлення повітряного середовища тільки в місцях перебування людей (наприклад, душировання робочих місць у гарячих цехах). Витрати на повітрообмін значно скорочуються, якщо уловлювати шкідливі речовини в місцях їхнього виділення, не допускаючи поширення по приміщенню. З цієї метою поруч із зоною утворення шкідливості встановлюють пристрої забору повітря (витяжки, панелі, що всмоктують, всмоктувачі). Така вентиляція називається місцевою.

У виробничих приміщеннях, у яких можливо раптове надходження великої кількості шкідливих речовин, передбачається влаштування аварійної вентиляції.

При проектуванні вентиляції необхідно дотримувати ряду вимог:

1. Обсяг припливу повітря L_p у приміщення повинний відповідати обсягу витяжки L_v . Різниця між цими обсягами не повинна перевищувати 10-15%. Можлива організація повітрообміну, коли обсяг припливного повітря більше обсягу повітря, що видаляється. При цьому в приміщенні створюється надлишковий тиск у порівнянні з атмосферним, що виключає інфільтрацію забруднюючих речовин у дане приміщення. Така організація вентиляції здійснюється у виробництвах, що пред'являють підвищені вимоги до чистоти повітряного середовища (наприклад, виробництво електронного устаткування). Для виключення витоків із приміщень з підвищеним рівнем забруднення обсяг повітря, що видаляється з них, повинен перевищувати обсяг повітря, що надходить. У такому приміщенні створюється незначне зниження тиску в порівнянні з тиском у зовнішньому середовищі.

2. При організації повітрообміну необхідно свіже повітря подавати в ті частини приміщення, де концентрація шкідливих речовин мінімальна, а видаляти повітря необхідно з найбільш забруднених зон. Якщо щільність шкідливих газів нижче щільності повітря, то видалення забрудненого повітря виконується з верхньої частини приміщення, при видаленні шкідливих речовин із щільністю більшою - з нижньої зони.

3. Система вентиляції не повинна створювати додаткових шкідливих і небезпечних факторів (переохолодження, перегрів, шум, вібрація, пожежовибухонебезпечність).

4. Система вентиляції повинна бути надійної в експлуатації і економічною.

Визначення необхідного повітрообміну при загальнообмінній вентиляції. Відповідно до санітарних норм усі виробничі і допоміжні приміщення повинні вентилюватися. Необхідний повітрообмін (кількість повітря, що подається чи видаляється з приміщення) в одиницю часу (L , м³/год) може бути визначений різними методами в залежності від конкретних умов.

1. При нормальному мікрокліматі і відсутності шкідливих речовин повітрообмін може бути визначений по формулі:

$$L = n \cdot L', \quad (4.3)$$

де n – число працюючих;

L' – витрата повітря на одного працюючого, прийнята у залежності від об'єму приміщення, що приходить на одного працюючого V' , м³ (при $V' < 20$ м³ $L' = 30$ м³/год; при $V' = 20 \dots 40$ м³ $L' = 20$ м³/год; при $L' > 40$ м³ і при наявності природної вентиляції повітрообмін не розраховують); при відсутності природної вентиляції (герметичні кабіни) $L' = 60$ м³/год).

2. При виділенні шкідливих речовин з приміщення необхідний повітрообмін визначається, виходячи з їхнього розведення до допустимих концентрацій. Розрахунок повітрообміну проводиться виходячи з балансу утворюваних у приміщення шкідливі речовини і речовин, що видаляються з нього, по формулі:

$$L = G_{\text{шр}} / (C_{\text{вид}} - C_{\text{пр}}), \quad (4.4)$$

де $G_{\text{шр}}$ – маса шкідливих речовин, що виділяються у приміщенні за одиницю часу, мг/год;

$C_{\text{вид}}$ і $C_{\text{пр}}$ – концентрація шкідливих речовин, у повітрі що видаляються, і у припливному повітрі ($C_{\text{вид}} \leq C_{\text{гдк}}$, $C_{\text{пр}} \leq 0,3 C_{\text{гдк}}$).

3. При боротьбі з надлишковим теплом повітрообмін визначається з умов асиміляції тепла і обсяг припливного повітря визначається по формулі:

$$L = Q_{\text{над}} / (\rho_{\text{пр}} * \text{сп} * (t_{\text{вид}} - t_{\text{пр}})), \quad (4.5)$$

де $Q_{\text{над}}$ – надлишкові тепловиділення, ккал/год, ($Q_{\text{над}} = Q_{\text{сум}} - Q_{\text{вид}}$, де $Q_{\text{сум}}$ – сумарне надходження тепла, $Q_{\text{вид}}$ – кількість тепла, що видаляється за рахунок тепловтрат);

$\rho_{\text{пр}}$ - щільність припливного повітря, кг/м³ ;

сп - теплоємність повітря, ккал/(кг*град), (теплоємність сухого повітря 0,24ккал/(кг*град);

$t_{\text{вид}}$ і $t_{\text{пр}}$ – температура повітря, що видаляється, і припливного повітря, °С.

4. Для орієнтованого визначення повітрообміну (L , м³/год) застосовується розрахунок по кратності повітрообміну. Кратність повітрообміну (K) показує, скількох разів за годину міняється повітря у всьому об'ємі приміщення (V , м³):

$$L = K * V, \quad (4.6)$$

де K – коефіцієнт кратності повітрообміну ($K=1...10$).

Основним законодавчим актом з питань охорони праці є Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992р. №2694-ХІІ із змінами і доповненнями. Цей закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Законом “Про охорону праці” визначено, що охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних

і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Охорона праці, як правовий інститут трудового права, містить у собі групи норм, що безпосередньо спрямовані на забезпечення умов праці, безпечних для життя й здоров'я працівників, а саме:

- правила по техніці безпеки й виробничої санітарії;
- спеціальні норми охорони праці осіб, що працюють у важких, шкідливих і небезпечних виробничих умовах;
- норми по охороні праці жінок, неповнолітніх й осіб зниженої працездатністю;
- норми, що регулюють діяльність органів державного нагляду й суспільного контролю, а також що встановлюють відповідальність за порушення законодавства про охорону праці;
- норми, що регулюють планування й організацію роботи з охорони праці.

У ТОВ «КАНВІС» кількість для виконання функцій служби охорони праці залучений сторонній спеціаліст на договірних засадах, який має відповідну підготовку.

До його обов'язків належить проведення інструктажу з дотримання правил техніки безпеки, розробка ефективної системи управління охорони праці, організація забезпечення працівників правилами, стандартами, нормами, положеннями, інструкціями та іншими нормативними документами з питань охорони праці, розгляд фактів присутності виробничих ситуацій, шкідливих для життя та здоров'я робітників чи навколишніх їхніх людей та природного середовища, приймати участь у розслідуванні нещасних випадків та ін.

На підприємстві між роботодавцем та трудовим колективом укладений колективний договір, яким встановлені взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат;
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці.

Усі працівники ТОВ «КАНВІС» повинні дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, якими визначено: час початку й закінчення щоденної роботи, час початку й закінчення перерви, тривалість щоденної роботи з дотримання встановленої тривалості робочого тижня, порядок прийому та звільнення працівників, порядок використання робочого часу й часу відпочинку, відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни й т.п.

Враховуючи, що сучасне підприємство не може обходитися без комп'ютерної техніки, робота на якій вимагає дотримання певних норм і правил безпеки, а знання цих правил забезпечує зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань, тому необхідно розглянути організацію та обладнання робочих місць з відеотерміналами (ВДТ) в ТОВ «КАНВІС» відповідно до санітарно-гігієнічних вимог.

Конструкція робочого місця користувача ВДТ повинна забезпечувати підтримання оптимальної робочої пози. Робочі місця з ВДТ розташовані відносно світлових прозорів, щоб природне світло падало збоку, переважно зліва. Екран ВДТ розташований на оптимальній відстані користувача, що становить 600...700 мм. Розташування екрану ВДТ забезпечується зручністю зорового спостереження у вертикальній площині під кутом $+30^{\circ}$ до нормальної лінії погляду працюючого. Клавіатура розташована на поверхні столу на відстані 100...300 мм від краю, звернутого до працюючого.

Робота на ПЕОМ потребує уваги та самоконтролю дій, тому не менш важливим для користувача є рівень освітлення, шуму та температурний режим в приміщеннях.

Приміщення з ЕОМ мають природне і штучне освітлення. Природне світло проникає через бічні світлопрозори. Вікна приміщень з відеотерміналами мають регулювальні жалюзі.

Штучне освітлення приміщення з робочими місцями, обладнаними відеотерміналами ЕОМ загального та персонального користування обладнане системою загального рівномірного освітлення (люмінесцентні лампи типу ЛБ). У приміщенні бухгалтерії комбіноване освітлення, тобто додатково встановлені світильники місцевого освітлення.

Лише за допомогою додатково встановлених світильників рівень освітленості на робочому столі в зоні розташування документів забезпечується в межах 300-500лк.

У приміщеннях, оснащених відеотерміналами встановлені кондиціонери для підтримання допустимих значень мікроклімату, що вимагає пункт 2.4 СН 4088-86 “Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень”.

При організації праці, пов’язаної з використанням ПЕОМ при 8-годинній денній робочій зміні, для збереження здоров’я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності на підприємстві передбачаються перерви для відпочинку.

За весь час діяльності ТОВ «КАНВІС» не було жодного випадку травматизму, що свідчить про дотримання працюючих правил техніки безпеки на робочому місці.

В ТОВ "КАНВІС" організована система пожежної безпеки, яка забезпечена комплексом заходів і технічних засобів, спрямованих на запобігання пожежі та збитків від неї. Метою пожежної безпеки об’єкта є попередження виникнення пожежі на визначеному чинними нормативами рівні, а у випадку виникнення пожежі – обмеження її розповсюдження, своєчасне виявлення, гасіння пожежі, захист людей і матеріальних цінностей. На підприємстві призначений відповідальний за пожежну безпеку, який проводить обов’язкове навчання усіх працівників при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи проводить інструктажі з питань пожежної безпеки.

Важливим засобом пожежогасіння на підприємстві є пожежний кран, що розташований у коридорі у навісній шафі, яка заплomboвана. Пожежний кран являє собою комплект пристроїв, який складається із клапана (вентиля), встановленого на пожежному трубопроводі і обладнаного пожежною з'єднувальною головкою, та пожежного рукава з ручним стволом. Пожежний рукав утримується сухим, складеними в скатку, приєданий до крану та стволу. Не рідше одного разу на 6 місяців пожежний рукав розгортають та згортають заново. На дверцятах пожежної шафи вказаний літерний індекс "ПШ", порядковий номер крана та номер телефону для виклику пожежної охорони.

Для ліквідації невеликих осередків пожеж, а також для гасіння пожеж у початковій стадії в ТОВ «КАНВІС» застосовуються первинні засоби пожежогасіння, до яких належать вогнегасники, пожежний інвентар (ящик з песком, бочки з водою, пожежні відра, совкові лопати), пожежний інструмент (ломи та сокири), що застосовують для ліквідації невеликих загорянь до приведення в дію стаціонарних та пересувних засобів гасіння пожежі або до прибуття пожежної команди.

Особливе місце серед первинних засобів пожежогасіння займають вогнегасники, якими забезпечено кожне приміщення підприємства відповідно до норм. Підприємство має вуглекислотні вогнегасники типу ВВ-5, які застосовуються для гасіння рідких та твердих речовин, а також електроустановок, що знаходяться під напругою до 1000 В. Вони розташовані у легкодоступних місцях на висоті 1,2 м від підлоги. Не рідше одного разу на місяць вогнегасники оглядаються, перевіряється наявність пломби і їх стан.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що, безумовно, керівникам підприємств зі стажем, дотримання усіх нормативних актів з питань охорони праці доставляє багато турботи. По своїй суті державний контроль за охороною праці в деяких моментах був і залишається навіть більше неприхильним стосовно власника підприємства, чим податкове законодавство. Пріоритет життя й здоров'я працівника стосовно результатів виробничої діяльності записаний як один із принципів державній політики в Законі «Про охорону праці». От чому

дотримання основних нормативних актів по охороні праці може вберегти працівників від нещасного випадку, а власника - від санкцій з боку контролюючих органів.

Враховуючи, що майже весь час працівникам ТОВ «КАНВІС» доводиться працювати за комп'ютером, з метою зниження нервово-емоційного напруження та втоми зорового аналізатора, усунення негативного впливу гіподинамії та гіпокінезії, запобігання розвитку позотонічної втоми, рекомендовано підчас регламентованих перерв виконувати комплекси спеціальних профілактично-реалібітаційних вправ, а саме: комплекс вправ для очей, комплекс вправ для покращення кровообігу мозку, комплекс вправ для рук та комплекс вправ для хребта. Виконання цих вправ знизить втому та підвищить працездатність працівників.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичне узагальнення та прикладне розв'язання важливої науково-практичної проблеми, що полягає в обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці організації та процедури виявлення динаміки показників соціально-психологічного клімату (СПК) в колективі під впливом спеціально розробленої програми тренінгу. Результати проведеного дослідження дають підстави сформулювати такі висновки:

1. Теоретико-методологічні основи дослідження клімату. Теоретичний аналіз наукових джерел засвідчив, що соціально-психологічний клімат є багатоаспектним динамічним утворенням, яке відображає систему якісних зв'язків, ціннісних орієнтацій та міжособистісних взаємин у групі. Встановлено, що структура СПК складається з трьох базових взаємопов'язаних компонентів: емоційного (рівень задоволеності, психологічний комфорт, емоційний тон), когнітивного (рівень взаєморозуміння, усвідомлення спільних цілей) та поведінкового (ступінь групової згуртованості, готовність до взаємодопомоги, специфіка розв'язання конфліктів). Констатовано, що цілеспрямований психологічний вплив, зокрема через технологію соціально-психологічного тренінгу, є найбільш ефективним інструментом оптимізації та корекції означених показників усередині малих груп та трудових колективів.
2. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію. Для забезпечення високого рівня валідності та надійності результатів емпіричного дослідження було обґрунтовано мультикомпонентну батарею психодіагностичних методик. Зокрема, для оцінки когнітивного та поведінкового виміру залучено експрес-методику оцінки СПК О. Михалюка та А. Шалито, яка дозволяє диференційовано вимірювати окремі складові клімату; для аналізу інтеграції групи використано індекс групової згуртованості Сішора; а для оперативного моніторингу суб'єктивного сприйняття атмосфери — методику А. Лутошкіна. Обраний діагностичний комплекс виявився чутливим до фіксації якісних та кількісних змін у груповій динаміці, що повністю відповідає меті та завданням дослідження.
3. Організація та процедурна модель експерименту. Науково обґрунтовано та

покроково реалізовано чотириетапну процедуру експериментального дослідження: На констатувальному етапі сформовано дві еквівалентні за основними соціально-демографічними та професійними характеристиками групи — експериментальну (ЕГ) та контрольну (КГ), а також проведено первинний зріз показників СПК (T_1). За допомогою математичного аналізу доведено відсутність статистично значущих розбіжностей між ними на етапі старту. На формувальному етапі впроваджено авторську мультимодульну програму соціально-психологічного тренінгу в експериментальній групі (обсягом 24 академічні години). Програма інтегрувала вправи на згуртованість, розвиток комунікативної компетентності та навичок конструктивного розв'язання конфліктів. Контрольна група в цей час перебувала у звичних умовах діяльності. На контрольному етапі проведено повторне тестування (T_2) обох груп за ідентичним алгоритмом. На аналітико-статистичному етапі здійснено математичну верифікацію отриманих даних за допомогою непараметричних критеріїв.

4. Верифікація гіпотези та результати математичної статистики

Математико-статистична обробка результатів емпіричного дослідження повністю підтвердила висунуту наукову гіпотезу: Застосування T -критерію Вілкоксона для порівняння результатів експериментальної групи до і після тренінгового впливу (T_1 і T_2) виявило статистично значущі зрушення ($p \leq 0.05$) в бік покращення за всіма критеріями. В ЕГ зафіксовано суттєве зростання індексу групової згуртованості, стабілізацію емоційного фону та переорієнтацію учасників на стратегії «співробітництва» та «компромісу» у взаємодії. Натомість у контрольній групі, за даними повторного зрізу, жодних статистично значущих змін чи лінійних трендів виявлено не було. Показники залишилися в межах первинного середнього рівня. Фінальне порівняння ЕГ та КГ у точці T_2 за допомогою U -критерію Манна-Уїтні підтвердило наявність високого рівня розбіжностей між групами, що безпосередньо вказує на детермінуючу роль тренінгової програми у трансформації клімату.

5. Практична цінність та перспективи подальших досліджень

Практична значущість роботи полягає у створенні готової до впровадження організаційно-процедурної моделі

моніторингу та корекції СПК, яка може бути адаптована під потреби організаційних психологів, HR-спеціалістів та керівників установ будь-якого профілю. Розроблена тренінгова програма та зафіксовані процедурні кроки дозволяють мінімізувати деструктивні конфлікти в колективах та підвищити рівень задоволеності працею. Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямку вбачаються у дослідженні довготривалості збереження тренінгового ефекту (через 6 і 12 місяців після втручання), а також у вивченні впливу специфіки лідерського стилю керівника на стійкість емоційного клімату в колективі.

Соціально-психологічний клімат це якісна сторона міжособистісних відносин що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

У цей час ця проблема дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в ту чи іншу діяльність. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності. Як затверджують успішні менеджери (Л.Якоха «кар'єру менеджера» для створення і процвітання фірми необхідно, щоб люди службовці в цій установі відчували себе «командою». Однією з ознак «команди» є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив «команда» є хороший соціально-психологічний клімат. Тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Яскравим методом для оптимізації соціально-психологічного клімату є соціально-психологічний тренінг, він сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити які не вистачає часу в робочій діяльності; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини його цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини, як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» просто службовця і

дізнається, що навіть на роботі він може залишатися самим собою.

Таким чином, соціально-психологічний тренінг може надати реальну допомогу в формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в ТОВ "КАНВІС", що буде сприяти розвитку класу, що і було показано в даному дослідженні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева М.П. Професійні завдання соціальної психології в новій ситуації. Психологічний журнал. 2021. Том 26. № 5. С. 9-13.
3. Ануфрієва Н.М. Соціальна психологія: навч.-метод. посіб. К.: Знання, 2019. 216 с.
4. Базалійська Н., Гук, П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка. 2016. №21(2). С. 56–60.
4. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. №1(06). С. 24–31.
5. Базилевич Р. М. Соціально-психологічна складова якості трудового життя працівника. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 252-254.
6. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 512 с.
7. Беляєва Н. М. Оцінювання соціально-психологічного клімату в колективі на прикладі підприємства торгівлі та його вплив на процес управління організацією. Актуальні проблеми економіки. 2017. №5. С. 144–153.
8. Вертель В. В., Комашня А. О., Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективу. Вісник економіки транспорту та промисловості. 2012. №40. С. 292-295.
9. Виноградська Н. А. Формування технології регулювання соціально-психологічного клімату в колективі: у збірнику: Значення інтеграції науки і вирішення актуальних проблем при організації виробництва в підприємствах текстильної промисловості. Тернопіль, 2017. С. 720-725.
10. Воднік В. І. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. Бюлетень. 2019. № 5. С. 36-70.
11. Войтенко Л. С. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в

умовах економічної кризи. Управління розвитком. 2019. № 13(89). С. 105-106.

12. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Дніпро: Академія, 2021. 460 с.

13. Горбань Г. О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні. Вісник Харківського національного педагогічного інституту ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2020. Вип. 44, ч. 1. С. 38-49.

14. Гоулман Д. Е. Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту. Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. 2018. № 1 (40). 302 с.

15. Жданов О. І. Соціально-психологічний клімат в колективі. Актуальні проблеми психології. 2015. Випуск 53. С. 32-38.

16. Жигайло Н. В. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2020. №2(1). С. 374–383.

17. Ковпакова П. В. Методи і засоби формування позитивного соціально-психологічного клімату в організації державної служби. Наука і освіта: зберігаючи минуле, створюємо майбутнє. К.: МАУП, 2018. С. 251-253.

18. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально–психологічний аспект): монографія. К.: МАУП, 2015. 286 с.

19. Корольов Л. М. Психологія управління. К.: Знання, 2009. 188 с.

20. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2013. 272с.

21. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. Львів: Центр Європи, 2012. 276 с.

22. Куріс Ю. А., Тарасов В. М., Банах А. С. Соціально-психологічні засади виробничої діяльності. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2017. № 5. С. 216–224.

23. Луцик Р. С. Оцінка впливу соціально-психологічного клімату колективу на кадровий потенціал організації. Ефективна економіка. 2016. №10 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1473>.

24. Максимович А. Управління соціально-психологічним кліматом колективу. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 221- 224.
25. Максимович А. Соціально-психологічний клімат колективу та шляхи його оптимізації. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки: зб. наук. праць. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. С. 297-299.
26. Мансуров Н. С. Морально-психологічний клімат і його вивчення. Київ: Знання, 2004. 235 с.
27. Марков І. М, Рудик Я. О. Вплив соціально-психологічного клімату на взаємини в колективі. 2014. URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer35/250>.
28. Марциняк-Дорош О. Б., Букатов С. С. Дослідження соціально-психологічного клімату на підприємстві машинобудування. Молодий вчений. 2017. №9(49). С. 98-101.
29. Марциняк-Дорош О. М. Ноологотерапевтичний підхід як особистісний потенціал у формуванні життєвих цінностей студентської молоді. Наука і освіта. 2014. № 9. С. 146-150.
30. Марцінковська О. Б. Вплив конкурентоспроможності персоналу на ефективність роботи організації. Економічний аналіз. 2020. Вип. 9, ч. 1. С. 203-206.
31. Мельник Т. О. Соціально-психологічний клімат в колективі. Проблеми та перспективи розвитку національної економіки в умовах глобалізації: збірник наукових тез за матеріалами XXII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих учених та студентів, 20 березня 2024 р., м. Острог. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2024. С. 98-99.
32. Михайленко Д. Б. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. Інноваційна економіка. 2015. №1. С. 216–219.
33. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
34. Назарова Г. І., Романов А. М. Дослідження домінантів соціально-

- психологічного клімату. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2015. №14(1). С. 79–84.
35. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
 36. Паригін Б. Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи та методи вивчення; під ред. В.А. Ядова. Л.: Гамалія, 1991. 192 с.
 37. Паригін Б. Д. Регуляція соціально-психологічного клімату трудового колективу. Методи і тести: навч. посібник. Київ: Наука, 2016. 405 с.
 38. Подоляк Я. В. Психологія управління: теорія і практика менеджменту. Інноваційна економіка. 2014. № 5. С. 51-56.
 39. Попова Т. В. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність організації. Наукове товариство студентів. 2016. № 5. С. 107-110.
 40. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. Інноваційна економіка. 2017. №1. С. 163-166.
 41. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О.М. Степанов. К.: «Академвидав», 2016. 424 с.
 42. Радіонова М. О. Формування системи комплексної програми мотивації на підприємстві. Науковий вісник Луганського національного аграрного університету. Сер. Економічні науки. 2019. №6. С. 33-38.
 43. Романов А. М. Дослідження факторів впливу на соціально-психологічну домінанту системи управління персоналом. Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка. 2015. №2. С. 229–233.
 44. Романов А. М. Оцінка стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. Бізнес Інформ. 2020. №8. С. 303–308.
 45. Савчин С. Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. 2019. Том 12. частина 5. № 3(45). С. 245-251.
 46. Свенціцький А. Л. Соціальна психологія: підручник для бакалаврів. К.: МАУП, 2016. 408 с.
 47. Сич В. І. Дослідження психологічних особливостей організаційного клімату та

- корпоративної культури на підприємстві. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки. 2015. №2. С. 204–217.
48. Скриньковський Р. С., Павловські Г. Т. Діагностика в системі менеджменту підприємства. Проблеми економіки. 2016. №3. С 199–205.
 49. ТОВ «АВЕН-ЄЗЕР УКРАЇНА»: основна інформація. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/37414126/
 50. Трибулькевич К. Г., Трибулькевич М. В. Соціально-психологічний клімат у підрозділі як фактор оптимізації професійної діяльності. І Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення»: Збірник тез доповідей, 20.05.2021. Х.: НА НГУ, 2021. С. 196-198.
 51. Фількіна Л. Ю. Роль і фактори формування соціально-психологічного клімату в організації. Молодь і наука. 2017. № 2. С. 95-98.
 52. Хмелевська А. В. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. Вісник соціально-економічних досліджень. 2015. №1. С 107–113.
 53. Ходаківський Є. І. Психологія управління. 2-ге вид. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 608 с.
 54. Чечель А. О., Кириченко І. М., Бібікова Я. Ю. Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Державне управління. 2015. №4 (136). С. 79–81.
 55. Шакуров Р. М. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Наукові праці МАУП. Сер. Економічні науки. Психологічні науки. 2013. №2. С. 145–150.
 56. Шкердіна А. А. Значення ролі керівника у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Проблеми сучасної педагогічної освіти. 2018. № 6-3. С. 402-404.
 57. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Крок, 2017. 351 с.

58. Шепель В.М. Управлінська психологія. К.: Знання, 2015. 276 с.
59. Щукіна О. Ф. Соціально-психологічний клімат колективу і його вплив на підвищення ефективності діяльності установи. Соціальна робота. 2015. № 6. с. 33-34.
60. Щасливцева К.М. Структура трудового потенціалу України. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. 2021. URL: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2021_4/28.pdf.
61. Щемелев В.М. Етикет і сучасна культура спілкування. К.: Лібра, 2013. 276 с.
62. Юрій М.К. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Наукові праці МАУП. 2021. №. 2 (37). с. 145-150.
63. Юрков О.С. Психологія управління: опорний конспект. Мукачєво:МДУ, 2013. 400 с.
64. Юринець З., Юринець Р. Соціально-психологічний клімат молодіжного стартап-підприємництва в муовах стратегічного розвитку інновацій. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2022. № 1. Pp. 161-170.
65. Яковлева С. Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб'єктивне благополуччя студентської молоді. Науковий вісник ХДУ. 2022. № 1. С. 77-83.
66. Янчук Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. № 4. с. 98–103.
67. Ярмоленко М.М. Менеджмент: навчальний посібник. К.: Національна академія управління, 2016. 336 с.
68. Ясинська Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. Економіст. 2021. № 3. С. 21-23.
69. Яценко Л.М. Психологія освітнього менеджменту: навч. посібник. К.: Либідь, 2014. 476 с.
70. Ящук О.В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу банківських установ. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2021. № 1. С. 281–289.

