

## ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

*У сучасному організаційному середовищі розуміння соціально-психологічного клімату в колективі стає важливим аспектом управління персоналом. У статті розглядається природа соціально-психологічного клімату та його вплив на продуктивність праці. Проаналізовано важливість позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації. Проведено експериментальне дослідження, яке дозволило оцінити психологічну атмосферу в компанії. Описано результати діагностики емоційного стану співробітників. Надано рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату в колективі.*

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, колектив, соціально-психологічні чинники, сприятливий соціально-психологічний клімат, технології формування соціально-психологічного клімату.

Дослідження соціально-психологічного клімату в колективі вкрай важливе в сучасному бізнес-середовищі. Розуміння емоційного стану та взаємодії між працівниками дозволяє компаніям покращити робочі умови та збільшити загальну продуктивність. Аналіз психологічного клімату також є ключовим для утримання та залучення талановитого персоналу, адже сприятливе робоче середовище є важливим фактором для задоволення та розвитку працівників. Такі дослідження дозволяють компаніям адаптуватися до змін в організаційній культурі та ефективно вирішувати проблеми, пов'язані з міжособистісними відносинами та комунікацією.

Практика показує, що окремі підприємства мають досить сприятливий соціально-психологічний клімат. Цей клімат з погляду групового психологічного стану, що характеризує соціальне сприйняття та ступінь задоволеності співробітників різними сторонами життєдіяльності, інтегрує різні впливи. Соціально-психологічний клімат містить якісну складову міжособистісних відносин, яка проявляється як сукупність психологічних умов, що допомагають або навпаки перешкоджають здійсненню ефективної спільної трудової діяльності та прогресу особистості в певному колективі. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату полягають у довірі та високій вимогливості співробітників один до одного, у доброзичливій та діловій критиці, у свободі особистої думки при розгляді питань всього колективу, у відсутності тиску керівництва на співробітників та визнання за ними права прийняття необхідних колективу рішень.

Соціально-психологічний клімат є значущим фактором життєдіяльності окремої людини та компанії загалом, який впливає на всю систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність і рівень творчої та особистісної самореалізації. Зрозуміло, що таке неоднозначне явище може трактуватися в різних аспектах. Також очевидно й те, що за різноманіттям підходів до розуміння соціально-психологічного клімату стоїть бачення його багатогранності, його складної структури. Однак, рівень загальної управлінської культури такий, що зараз тільки в деяких організаціях та підприємствах використовується настільки дієвий метод підвищення продуктивності працівників, як дослідження соціально-психологічного клімату колективу.

Дослідженню проблеми соціально-психологічного клімату в колективі присвячена низка праць учених (Н. Волкова [1], Н. Коломінський [4], Л. Карамушка [2], М. Молочко [7] та ін.). У науковій літературі соціально-психологічний клімат колективу потрактовано як «система міжособистісних стосунків, що утворилися в колективі у процесі виконання спільної діяльності і постійного спілкування. Соціально-психологічний клімат є сукупністю психологічних умов, які сприяють або перешкоджають спільній діяльності і всебічному розвитку особистості» [8]. Соціально-психологічний клімат є відображенням емоційного

настрою колективу, в якому акумулюються переживання його членів, характер їх ставлень один до одного і до спільної діяльності.

Як зазначає Л. Карамушка, у більшості визначень науковців загальним є твердження про те, що соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. [2]

У контексті нашого дослідження важливим є виокремлення Н. Волковою ознак сприятливого соціально-психологічного клімату: 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 їхнього виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи в колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку. [1]

Важливо підтримати І. Матійківа в його думці, що психосоціальний клімат у колективі напряду впливає на діяльність підприємства. Оскільки рівень ефективності та результативності його функціонування, насамперед, залежить від взаємодії між окремими працівниками.[5]

Відомий психолог Н. Л. Коломінський розробив модель, яка враховує ключові фактори, що впливають на задоволеність особистості в роботі та взаємодію різних складових. Ця модель особливо важлива для керівників, оскільки сприяє уникненню конфліктів у колективі. Щоб керівник сприяв злагоді в колективі, важливо мати такі особистісні якості: рішучість, усвідомленість, настановленість на цілі, вибірковість, тактовність, результативність, вимогливість, критичність та відповідальність.[4]

Метою статті є дослідження соціально-психологічного стану трудового колективу, визначення шляхів його формування та оптимізації.

Методи дослідження. Використано комплекс теоретичних та емпіричних методів, який включав: аналіз психолого-педагогічної літератури, синтез, систематизацію, порівняння і узагальнення даних з проблеми вивчення соціально-психологічного клімату в колективі, тест оцінки психологічного клімату в колективі (А.Ф. Фідлера), анкетування, опитування, методи математичної статистики.

З метою вивчення соціально-психологічного клімату в компанії «Indposhiv Bespoke House» нами було проведено емпіричне дослідження, у якому взяли участь 20 співробітників, віком від 20 до 56 років. Нами була створена Google форма для опитування співробітників компанії «Indposhiv Bespoke House» <https://docs.google.com/forms/d/1xhX9GqBuKboV75GiVUR4IrDoJXtFVSl3qVJCGrtpoDc/edit?ts=65634c8e>.

Аналізуючи результати анкетування було виявлено, що співробітники задоволені роботою в компанії, позитивно оцінили соціально-психологічний клімат в колективі, ставлення адміністрації компанії до співробітників та свій емоційний стан. Під час відповіді на запитання «З яким настроєм Ви зазвичай ідете на роботу?» виявили, що більшість опитаних: 65% (13 осіб) ідуть на роботу з гарним настроєм частіше, ніж з поганим і 35% (7 осіб) – завжди з гарним настроєм (рис. 1).

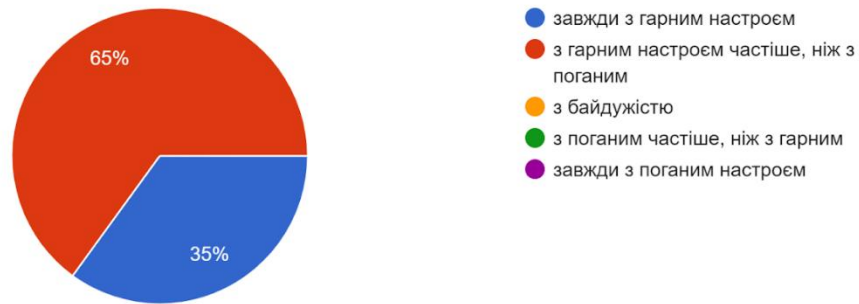


Рис. 1. Відповідь на запитання «З яким настроєм Ви зазвичай ідете на роботу?»

Варто зазначити, що відповідаючи на запитання «Чи подобаються Вам люди, які працюють разом з Вами?» 50% (10 осіб) відмітили, що багато хто подобається, деякі – ні, 45% (9 осіб) повністю задоволені колективом, 5% (1 особа) зазначила, що їй байдуже з ким працювати (рис. 2).



Рис. 2. Відповідь на запитання «Чи подобаються Вам люди, які працюють разом з Вами?»

На запитання «Чи буває у вас бажання перейти в інший колектив?» 55% (11 осіб) відповіли, що такого бажання ніколи не виникало, 35% (7 осіб) зазначили, що таке бажання рідко виникало, 10% (2 особи) – часто про це думають (рис. 3).

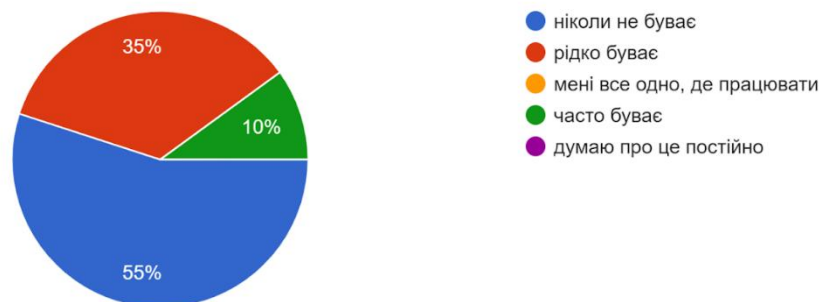


Рис. 3. Відповідь на запитання «Чи буває у вас бажання перейти в інший колектив?»

Більшість респондентів відповіли, що роботою в компанії задоволені, а саме: 35% (7 осіб) – роботою цілком задоволені, 55% (11 осіб) – швидше задоволені, ніж незадоволені, 10% (2 особи) – швидше незадоволені, ніж задоволені (рис.4).

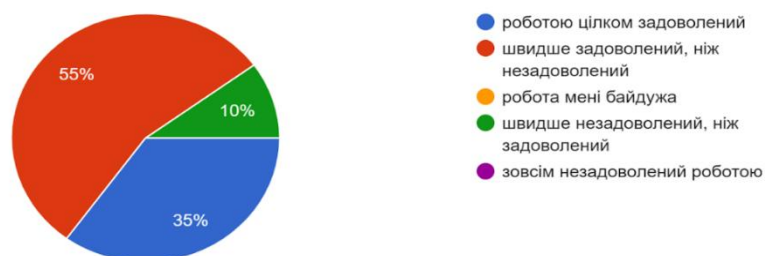


Рис. 4. Відповідь на запитання «Чи влаштовує вас робота у компанії?»

На запитання «Як, на вашу думку, до Вас ставиться адміністрація?» 35% (7 осіб) відмітили дуже добре ставлення, 40% (8 осіб) вважають, що адміністрація до них ставиться добре, 25% (5 осіб) зазначили, що адміністрація до них ставиться байдуже (рис. 5). Більшість досліджуваних 90% (18 осіб) дали позитивні відповіді на запитання «У якій формі до Вас частіше звертається адміністрація?»: переконують, радять, чемно просять, лише 10% (2 особи) зазначили, що частіше адміністрація компанії до них звертається у ввічливій формі, іноді в грубій (рис. 6).

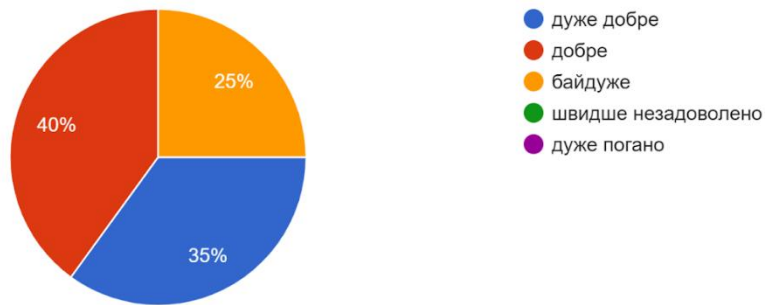


Рис. 5. Відповідь на запитання «Як, на вашу думку, до Вас ставиться адміністрація?»

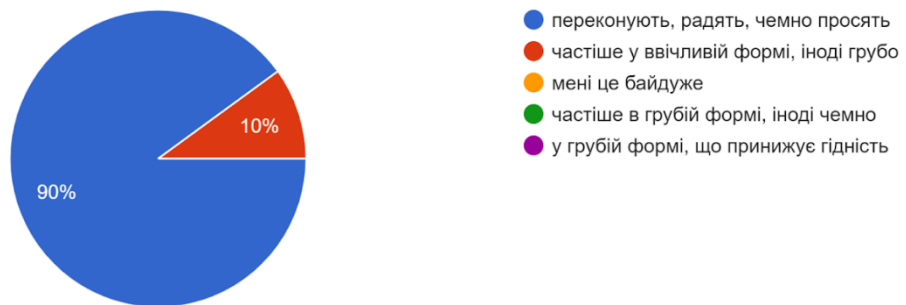


Рис. 6. Відповідь на запитання «У якій формі до Вас частіше звертається адміністрація?»

Учасники опитування запропонували наступні шляхи покращення психологічного клімату в колективі: підвищення заробітної плати, проведення цікавих тренінгів відповідно до потреб компанії, ігор із залученням усіх співробітників, врахування можливостей працівників щодо термінів виконання замовлень, покращення умов праці, виконання кожним працівником своєї роботи якісно та своєчасно, збільшення зустрічей для спілкування між людьми в колективі і т. ін.

На наступному етапі роботи нами був проведений тест оцінки психологічного клімату в колективі (А.Ф. Фідлера), методика дозволяє оцінити психологічну атмосферу в колективі. В результаті проведеного дослідження з'ясовано, що 85% (17 осіб) вважають психологічний клімат колективу по-справжньому доброзичливим, відчувають себе морально комфортно в колективі і вважають атмосферу в групі позитивною. У комфортних робочих відносинах учасники команди відносяться один до одного з пошаною, визнають заслуги та здатні бачити позитивні якості колег і це в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності праці. Великий вплив на морально-психологічний клімат має задоволеність людей характером міжособистісних відносин та умовами праці. 15% (3 особи) – демонструють нейтральний статус, що може вказувати на наявність дестабілізуючих факторів в колективі, тобто вони думають або відчувають дестабілізуючі чинники, що порушують позитивний організаційний клімат та стають загрозливими факторами для продуктивної, комфортної роботи а то й існування колективу в цілому.

З метою зближення та згуртованості колективу, необхідно проводити корпоративні заходи, особливо популярні останнім часом. Значну роботу щодо організації цих заходів може проводити служба персоналу, штатний психолог чи HR-менеджер. Також слід проводити спеціальні психологічні семінари, курси з використанням різних активних форм навчання (ділових ігор, психологічних тренінгів тощо), за допомогою яких можна навчати

фахівців та керівництво високої культури взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як поведінковий, тренінг чутливості, рольовий тренінг, тренінг згуртованості, тренінг командування, тимбілдинг, тренінг формування команди та ін. Також варто проводити тренінги, за допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Такі тренінги сприяють швидкій адаптації нових співробітників, а також укріпленню взаємин у сталих вже створених колективах, допомагають розкривати внутрішні особливості персоналу, краще зрозуміти себе та інших.

**Висновки.** Отже, в результаті проведеного дослідження з'ясовано, що в компанії «Indposhiv Bespoke House» переважає сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі та позитивна психологічна атмосфера. Також було виявлено, що працівники задоволені роботою в компанії, позитивно оцінили ставлення адміністрації до співробітників та свій емоційний стан. Розуміння та дослідження психологічного клімату є важливими для покращення емоційного стану та продуктивності персоналу. Фактори, такі як якість спілкування, лідерство, робоче задоволення та міжособистісні відносини, мають великий вплив. Інтерес до покращення психологічного клімату в колективі відкриває можливості для підвищення ефективності організацій та покращення якості життя на роботі працівників.

### ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Волкова Н.П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Київ: Академія. 2001. 460 с.
2. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
3. Кириченко Р.В. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: збірник матеріалів Міжнародної наукової інтернет-конференції. Вип. 59. Переяслав: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Г. Сковороди», 2020. С.263-267.
4. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально психологічний аспект). Київ: МАУП, 2000. 286 с.
5. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. С. 434–443.
6. Мешко Г.М., Мешко О.І. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний альманах*. 2017. Вип. 33. С. 237-243.
7. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Рідна школа*. 2004. № 4. С. 52-53.
8. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. Київ: Академвидав, 2006. 424 с.

УДК 159.9

*Ірина Козубенко  
(Київ, Україна)*

### THE EXECUTIVE'S PART IN POLICE COMMUNICATION

*Police executives should be well informed on all aspects of departmental operations if they are to effectively perform responsibilities of planning, directing, coordinating, and controlling the activities and the members of their department. This is basically a task of coordinating departmental activities and members into an efficient purposive unity. The primary means available to accomplish this task, is through a well designed system of communications which will provide for unobstructed flow of information throughout the department. Although the need is great, the problem of developing and maintaining an effective system of communication is a very difficult task.*

**Key words:** department, police, successful, communication, function, organization.