

наявна документація з охорони праці та техніки безпеки з точки зору її повноти, обсягу та правильності ведення, а також наскільки якісно планується робота з охорони праці. Важливо щоб на підприємстві планувалися медичні огляди, навчання працівників з охорони праці, здійснювався інструктаж з електро- і пожежної безпеки.

Але для аудитора важливим є не стільки факт присутності / відсутності тих чи інших внутрішніх актів і розпоряджень. Чи не найголовнішим тут є їх дотримання і неухильне їх виконання. Аудитору чи їх групам необхідно збирати уточнену інформацію на предмет виконання персоналом правил техніки безпеки й охорони праці, ступеня забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального захисту та наскільки працівники ознайомлені з нормами чинного законодавства, вимогами правил внутрішнього розпорядку, правами і обов'язками працівників, ефективності здійснюваних раніше заходів щодо поліпшення умов праці.

Часто аби зрозуміти істинні причини появи нещасних випадків аудитору треба дослідити психологічний клімат у трудовому колективі, який теж відчутно впливає на захворюваність і виникнення таких інцидентів. Відсутність стабільності, загроза скорочення, ворожі стосунки, некомпетентний менеджмент, відсутність перспектив зростання нерідко приводять до депресії. Тому робота щодо забезпечення соціально-психологічної психофізіологічної безпеки праці є вкрай важливою.

Бібліографія

1. Закон України «Про охорону праці» зі змінами // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

2. Омельченко О. В., Закладній О. А. Методика проведення аудиту умов праці за допомогою реалізації програми безпеки здоров'я на підприємстві // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. - № 3 (227), 2016. – С. 61-64.

3. Слівінська Н. М., Файфура В. В. Аудит персоналу. Навчально-методичний посібник. – Тернопіль: Економічна думка, 2014. – 172 с.

Марія СОРОКА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ – ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Найважливішим завданням тієї чи іншої організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

На сьогодні, у час швидкого науково-технічного прогресу та

надзвичайно великого обсягу інформації, яку ми отримуємо і аналізуємо, важливо зберегти свій людський вигляд, не стати "машиною", або виконавцем робочих функцій. Створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, щоб люди, в цій установі – відчували себе "командою". Основними ознаками команди є згуртованість, взаємодопомога, підтримка і одночасно вимогливість до себе та інших. Важливим показником, що трудовий колектив це "команда" - є позитивний та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Сприятливий психологічний клімат характеризується тим, що у взаємовідносинах працівників переважає почуття симпатії один до одного та відповідальності. Відповідно, при несприятливому психологічному кліматі виникають напружені відносини між членами колективу, конфлікти, зростання плинності кадрів, зниження мотивації до праці, зменшення продуктивності. До позитивних ознак соціально-психологічного клімату належать:

- наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- взаємодовіра і взаємодопомога у групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- інформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працівників місцем роботи і належністю до колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату є: дезінтеграція групи, нечітко визначені права та обов'язки осіб організації, відсутність системи комунікацій, проблеми із адаптацією нових працівників [2].

На формування соціально-психологічний клімат в організації впливають такі чинники:

- соціально-психологічний клімат суспільства. Основні його елементи засвоюють працівниками у процесі виробничої діяльності, та у інших сферах життєдіяльності;
- умови життєдіяльності (територіальне-географічне розташування, вид діяльності та ін.);
- суспільна думка, психологічний вплив, наслідування;
- вплив особливостей групової динаміки [1, с. 151-152].

Особливості сприятливого соціально-психологічного клімату:

1. У колективі переважають позитивні відносини між працівниками,

стосунки працівників є доброзичливими; члени колективу охоче виконують спільні завдання, критика висловлюється з добрими побажаннями, працівники колективу спільно проводять дозвілля.

2. У колективі шанобливе і справедливе ставлення до усіх працівників.

3. Високо цінують такі риси працівників колективу: чесність, працелюбність, безкорисливість.

4. Члени колективу енергійні, вони швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисне для усього колективу, і досягають високих показників у кар'єрному рості.

5. Працівники колективу щиро відгукуються на успіхи та невдачі кожного працівника колективу.

Характеристики несприятливого соціально-психологічного клімату:

У колективі переважає конфліктність, пригнічений настрій, агресивність, присутнє суперництво. Працівники дозволяють собі принижувати один одного, кожен вважає свою точку зору головною.

2. У колективі відсутні норми справедливості і рівності у взаємовідносинах.

3. Члени колективу пасивні, прагнуть відокремитися від інших, колектив неможливо об'єднати спільною метою.

4. Байдужість членів колективу до успіхів чи невдач один одного
Соціально-психологічний клімат в організації визначається тим, що:

– він відіграє найбільшу роль в загальній системі організації спільної діяльності людей, оскільки зумовлює її безпосередні умови, характеризує психологічні аспекти внутрішнього середовища та оцінку результатів праці;

– забезпечує механізм зворотного зв'язку особистості з соціальним середовищем і сприяє її розвитку;

– визначає міру включення кожного працівника у діяльність, а також характер її спрямованості та ефективність [3].

Чинником, який сприяє стабілізації взаємовідносин у сучасному колективі, є вмиле керівництв, яке вмиле знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми негараздами, делегувати повноваження, згуртувати навколо себе, використовуючи розум і досвід, створювати позитивну атмосферу задоволення власною працею, яка сприяє розвитку творчості, справедливо оцінювати результати праці.

Щоб підвищити рівень задоволеності людей результатами праці, керівнику варто дотримуватись таких правил:

– при доборі кадрів намагатися приймати на роботу фахівців, які люблять свою справу і мають бажання вчитися та вдосконалюватися;

- максимально враховувати побажання співробітників щодо виконання конкретних обов'язків;
- справедливо оцінювати діяльність співробітників з визначення усіх позитивних якостей праці і ставлення до неї;
- вживати заходів щодо визначення труднощів у роботі працівників та максимально враховувати необхідність їх подолання у різноманітних формах роботи з підвищення кваліфікації;
- звертати особливу увагу на період трудової адаптації випускників вузів.

Отже, для досягнення позитивного соціально-психологічного клімату зі сторони керівництва підприємства необхідно прикладати значних зусиль, а зі сторони персоналу - бажання його сформувати. Соціально-психологічний клімат забезпечує максимальну зацікавленість працівників у діяльності підприємства, яка і є одним з основних елементів підвищення ефективності праці, і, як наслідок, досягнення високих результатів роботи підприємства. Залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні функції: консолідує (полягає у об'єднанні колективу); стимулює (виявляється в реалізації "емоційних потенціалів колективу" (А. Лутошкін), його життєвої енергії); стабілізує (забезпечує стійкість у колективних відносинах, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу); регулює (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Уміння поважати людей, вихованість, витриманість, простота, дружелюбність, справедливість – усе це сприяє згуртуванню членів колективу навколо керівника, виникненню почуття поваги, довіри і любові до нього, що зміцнює позиції, дозволяє ненастирливо висувати вимоги у формі прохання, побажання, поради або пропозиції. Крім того, людяність у взаєминах підвищує взаємодовіру, сприяє готовності працювати на совість, виконувати вимоги керівника.

Бібліографія

1. Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/psihologiya/znachennya-psihologichnogo-klimatu-v-kolektivі>
2. Безпека життєдіяльності: Навчальний посібник/ Юрій Скобло, Валентин Цапко, Дмитро Мазоренко, Леонід Тищенко,; Ред. В. Г. Цапко. - 4-те вид., перероб. і доп.. - К.: Знання, 2006. - 397 с.
3. Режим доступу: http://lubbook.org/book_327_glava_28_4.5._Socialno-psihologichn.html