

суспільних вимог і очікувань; підвищення рівня складності завдань, що вирішуються органами виконавчої влади і, відповідно, збільшення ризику настання негативних наслідків в результаті прийняття рішень.

Ольга ЛЕВЧЕНКО

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Жуковська А.Ю.)

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сприятливий соціально-психологічний клімат в медичних закладах є одним із чинників ефективного функціонування системи охорони здоров'я з досягнення основної її мети, яка полягає у збереженні здоров'я населення і надання необхідної медичної допомоги. Основною соціально-трудовою одиницею будь-якого медичного закладу є колектив відділення або кабінету. Добрі, ділові взаємини в колективах медпрацівників є умовою успіху медичного закладу в цілому. Їх відсутність, неухвалене ставлення медпрацівників один до одного, негаразди, конфлікти заважають роботі закладу, негативно відображаються на самопочутті хворих і процесі їх одужання [1].

Прагнення та вміння працювати в умовах внутрішнього організаційного середовища, бажання ефективно співпрацювати та уникати складних ситуацій міжособистісної взаємодії безпосередньо пов'язане з індивідуально-психологічними особливостями працівників та відповідною організаційною структурою закладу охорони здоров'я. Звідси важливої теоретичної і практичної значущості набуває дослідження проблем соціально-психологічного клімату в закладах охорони здоров'я.

У західній соціальній психології існують три напрямки розуміння соціально-психологічного клімату:

1) підхід, згідно з яким, параметрами організаційного клімату виступають об'єктивні властивості організації, як: її об'єм, формальна структура, стиль керівництва, контроль, цілі організації тощо, що виступають чинниками поведінки членів організації;

2) концепція, що розглядає організаційний клімат, є описом психологічного середовища, суб'єктивних сприймань працівниками своєї організації. Суб'єктивні сприймання є результатом взаємодії об'єктивних характеристик (структура, мета, діяльність керівництва) та особистісних характеристик працівників (настанов, очікувань, потреб). Ця концепція і сьогодні домінує в розумінні організаційного клімату;

3) підхід, що намагається об'єднати попередні концепції клімату. Згідно з

ним, деякі властивості організації можуть вивчатися, як об'єктивно, шляхом аналізу документів, звітів, бесід з керівництвом, тестування персоналу, так і на підставі сприймання цих властивостей членами організації. При цьому, увага спрямовується на точність сприймання та їх узгодженість. Узгодженість думок особистостей про певний аспект організаційного середовища, не може виступати критерієм їх точності, оскільки вони можуть бути недостатньо поінформованими, схильними до конформної поведінки тощо. З іншого боку, індивідуальні відмінності можуть спричинити відсутність узгодженості вражень, що призводить до труднощів у дослідженні об'єктивних властивостей організації, через їх перцептивні показники [2, с. 236].

Вітчизняні науковці також активно досліджують проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Так, у вітчизняній літературі можна виділити чотири головні підходи до розуміння природи і оцінки соціально-психологічного клімату колективу:

1. Соціально-психологічний клімат – це стан колективної свідомості, відображення у свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їхніми взаєностосунками, умовами праці, методами стимулювання. Іншими словами, соціально-психологічний клімат – це стан первинного трудового колективу, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології його представників (Л. П. Буєва, Є. С. Кузьмін, М. М. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов).

2. Соціально-психологічний клімат описується через поняття психологічної сумісності, згуртованості, однотайності членів колективу, наявності групових традицій та звичаїв (А. Д. Глотчкін, В. В. Косолапов, Л. Н. Коган, А. Н. Щербань).

3. Соціально-психологічний клімат аналізується через стиль взаєностосунків людей, які знаходяться між собою в контакті. Клімат розглядається, як результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії. Він виявляється в групових ефектах, зокрема, в настрої та думці колективу, індивідуальному самопочутті і оцінці умов життя та роботи особистості в колективі. Ці ефекти проявляються у взаєностосунках, пов'язаних з процесом діяльності і розв'язанням спільних завдань колективу (А.В. Бойко, В. А. Покровський, В. М. Шепель).

4. Соціально-психологічний клімат трактується як переважаючий і, відносно стійкий, психічний настрій колективу, що проявляється, як у ставленні людей один до одного, так і в їхньому ставленні до спільної діяльності (Г. М. Андреева, Б. Д. Паригін, А. Н. Лутошкін, А. А. Русалінова).

5. Соціально-психологічний клімат, який існує у закладах охорони здоров'я, може різнитися за своїм змістом та спрямуванням. З огляду на це виокремлюють три основних види: з позитивною, негативною, та нейтральною спрямованістю. Соціально-психологічний клімат з позитивною спрямованістю називають сприятливим або здоровим, з негативною

спрямованістю несприятливим або нездоровим; спрямованість якого чітко не визначена – нейтральним.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть: наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда; взаємодовіра і висока взаємовимогливість в групі; ділова критика; вільне висловлювання власної думки відсутність тиску керівників на підлеглих достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації; задоволеність працею й належністю до групи; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі (Орбан-Лембріх); уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його дальший розвиток; відсутність тиску керівника на підлеглих і визначення за ними права приймати важливі для колективу рішення; чуйність, але водночас вимогливість керівника у ставленні до кожного члена колективу; створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника.

Несприятливий соціально-психологічний клімат характеризується прямо протилежними ознаками: члени таких колективів байдуже ставлять один до одного і до колективу в цілому; не вболівають за стан справ; відпрацьовують необхідні години і не виявляють інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується

Нейтральний соціально-психологічний клімат характеризується певною збалансованістю, як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, але є нестійким і в будь-який момент може змінитися в той чи інший бік [3].

Створення позитивної психологічної атмосфери – це, безумовно, складний і багатогранний процес, який передбачає активну позицію всіх його учасників, тобто в ньому беруть участь керівники медичних установ [4]. Кожному керівнику будь-якого відділення медичної установи необхідно пам'ятати, що працівники - це основне багатство будь-якої компанії. Дуже важливо створити такий морально-психологічний клімат у колективі, який забезпечуватиме максимальну зацікавленість медичних працівників у діяльності медичної установи, що і є одним із базових чинників підвищення ефективності праці і, як наслідок, досягнення високоякісних результатів роботи медичної установи в цілому [1].

Список використаних джерел

1. Волинець Н. В. Морально-психологічний клімат в медичному колективі / Н. В. Волинець, Т. В. Долбищук // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". - 2017. - № 13. - С. 13-16. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2017_13_5.

2. Шепеля Н. Соціально-психологічний клімат, як показник, міжособистісних стосунків в колективі / Н. Шепеля // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nivoo/2012_9/31.pdf

3. Хованець Н.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі / Н.В. Хованець, Т.В. Чаусова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mp2.umo.edu.ua/wp-content/uploads/2012/04/Хованець.pdf>

4. Ходаківський Є. І. Психологія управління / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

Олена МАРИНОВСЬКА

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Жуковська А.Ю.)

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО ФОРМУВАННЯ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Управління сучасним підприємством потребує формування сприятливого, позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Це зумовлено, в першу чергу, збільшеними вимогами до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність, ускладненням психічної життєдіяльності людей та постійним зростанням їх особистих потреб.

Соціально-психологічний клімат колективу – це притаманний кожному колективу стійкий психічний настрій, який може здійснювати значний вплив на взаємини людей, та їх ставлення до роботи та навколишнього середовища [1].

Соціально-психологічному клімату відводиться особливе місце в системі умов людської діяльності через те, що він: характеризує найближчі, більш безпосередні умови життєдіяльності; відображає не стільки зовнішні, скільки внутрішні психологічні аспекти середовища щодо людини, її психологічну атмосферу; з ним пов'язано уявлення про більш значущий, у структурі способу життя людини, плацдарм її трудової діяльності.

Соціально-психологічний клімат є чинником, через який опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому, переважаючий психічний настрій цієї чи іншої групи людей визначає не тільки міру участі кожної особистості в діяльності, але й характер спрямованості та ефективності.

Колектив авторів під керівництвом Л.М. Карамушки [2], розглядаючи структуру соціально-психологічного клімату та чинники, які впливають на його становлення, зазначають, що основними його компонентами є такі складові, які відображають рівень задоволеності працівників: змістом праці; умовами праці і побуту; міжособистісною взаємодією всередині колективу;