

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 тієї 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;

міжособистісною взаємодією поза колективом; стилем керівництва та особистістю керівника, стосунками керівника і підлеглими (рис. 1).



**Рис. 1. Основні складові соціально-психологічного клімату в трудовому колективі та чинники, що впливають на нього [2]**

На рис. 1 видно, що основними чинниками, які впливають на становлення кожного зі складових компонентів соціально-психологічного клімату, є: зміст і психологічні особливості праці; стан матеріальної бази; особистий склад колективу, міжособистісні стосунки; соціально-психологічні особливості людей, груп; особистість керівника, стиль керівництва, його взаємини з підлеглими.

Соціально-психологічний клімат, який спостерігається у різних колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямованістю. А отже, прийнято виокремлювати три основних види психологічного клімату: з позитивного, негативною та нейтральною спрямованістю [94]. Клімат з позитивною спрямованістю називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативною спрямованістю має назву несприятливого, або нездорового. Клімат, спрямованість якого чітко не визначена, є нейтральним.

До характерних рис сприятливого соціально-психологічного клімату належать: довіра та вимогливість до працівників; терпимість до думок оточуючих; доброзичлива критика; задоволеність приналежністю до організації; високий рівень взаємодопомоги та емоційної підтримки; вільне висловлення власної думки під час обговорення питань, які стосуються всього колективу; прийняття відповідальності на себе за стан справ в групі; достатня поінформованість колективу про завдання та стан їх виконання.

До суттєвих характеристик сприятливого, або здорового, соціально-

психологічного клімату, як до певної міри «ідеального», на формування якого має орієнтуватися будь-яка організація, належать параметри, представлені в табл. 2.

Таблиця 2

**Модель сприятливого (здорового) соціально-психологічного клімату [1]**

	Основні параметри соціально-психологічного клімату	Основні характеристики соціально-психологічного клімату (за визначеними параметрами)
1.	Стосунки	Гуманні, ставлення з повагою до кожного члена колективу
2.	Спілкування	Взаємодопомога, ввічливість
3.	Ставлення до праці	Творча спрямованість на інноваційну діяльність
4.	Переважаючі цінності	Особистість, духовні потреби, самоактуалізація
5.	Рівень громадської думки	Принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість
6.	Ставлення до мети спільної діяльності	Позитивне, згуртованість
7.	Переважний емоційний настрій (модальність)	Оптимістичний, мажорний тон
8.	Емоційне реагування на негативні явища	Переживання, співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ
9.	Загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу	Почуття захищеності

Соціально-психологічний клімат не можна розглядати поза контекстом життєдіяльності колективу, без врахування всієї сукупності психологічних явищ, які виникають в колективі. Зміст же життєдіяльності колективу в цілому визначається перш за все цілями і завданнями спільної діяльності і виражає професійні та особистісні інтереси її суб'єктів, систему їх соціальних зв'язків і взаємозалежностей. Через це доцільно досліджувати не взагалі соціально-психологічний клімат, а соціально-психологічний клімат конкретного колективу, із врахуванням змісту і спрямованості його діяльності, специфіки всієї сукупності групових соціально-психологічних явищ в ньому, характер взаємин між людьми, ставлення людини до спільної діяльності, інших людей і самої себе, норми і групові цінності тощо. Також потрібно враховувати умови і процеси, які входять в мікросередовище соціальних груп, колективів і в яких отримує специфічне заломлення макросередовище. Таким чином потрібно виходити як з особливостей самого колективу (структурних, кількісних, статевовікових та ін.), так із специфіки його професійної діяльності.

**Список використаних джерел**

1. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2009. – № 5. – С. 36–70.

2. Технології роботи організаційних психологів / За наук. ред. Л.М. Карамушки // Навчальний посібник. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

**Андрій КОВАЛИК**

Тернопільський національний економічний університет,  
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
менеджменту та публічного управління Котис Н.В)

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ОСНОВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ**

В сучасних умовах господарювання ефективність діяльності організацій багато в чому визначається рівнем розвитку їх корпоративної культури. Вона включає в себе стиль поведінки, стиль спілкування з клієнтами та колегами, активність співробітників, їх зацікавленість, рівень мотивації та багато іншого. Тобто, корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відображають індивідуальність організації та виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою і зовнішнім середовищем. Складові корпоративної культури мобілізують внутрішні ресурси, єднують і мотивують персонал, надають змісту його праці і надихають на максимальну самовіддачу, створюють можливість вирішувати складні завдання з випуску якісного продукту і завоювання ринку.

Відтак, метою корпоративної культури є забезпечення якісного виконання місії організації за допомогою вдосконалення управління людськими ресурсами задля забезпечення лояльності співробітників до керівництва, виховання у працівників ставлення до організації як до своєї домівки.

Управлінське забезпечення процесу формування і розвитку корпоративної культури в медичних закладах повинні охоплювати три взаємозв'язані аспекти системного підходу: функціональний, елементний і корпоративний. Управлінське забезпечення функціональної побудови корпоративної культури має за мету чітке визначення задач кожного керівника і виконавця; елементної побудови – забезпечення процесу необхідними ресурсами; корпоративної побудови – складання наказів і розпоряджень про створення спеціального підрозділу (робочої групи) із управління формуванням розвитком корпоративної культури. Такий наказ повинен містити характеристику місця і ролі даного підрозділу в структурі управління, його мети, склад, функції-задачі, документальні та інформаційні зв'язки і ін.