

**Олена МАЛИНОВСЬКА**

студентка спеціальності

«Публічне управління та адміністрування»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Жуковська А.Ю.)

Тернопільський національний економічний університет

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Результативна діяльність організації, націлена на задоволення потреб споживачів її послуг, загалом, та формування морально-психологічного клімату в колективі, зокрема, передбачає дослідження методологічних основ формування морально-психологічного клімату в колективі. Формування позитивного соціально-психологічного клімату передбачає попередню діагностику і визначення причин, які заважають його ефективному функціонуванню.

Діагностика соціально-психологічного клімату в організації проводиться на основі цілої низки показників, до яких належать: задоволеність підлеглими взаємовідносинами: всередині організації; з колективами других організацій; з керівником організації; з керівництвом організації в цілому; задоволеність характером і змістом праці: ергономічні та фізіологічні умови праці; приміщенням та обладнанням; забезпеченість оргтехнікою та її якістю; частота виникнення конфліктних ситуацій; потенційна плинність кадрів та її причини; особиста безпека; рівень професійної і соціальної активності персоналу: позитивна мотивація; участь співробітників в управлінні; винагорода навчання персоналу; переміщення кар'єри по заслугі; планування кар'єри; об'єктивність атестації кадрів; відсутність апатії і застою в цих сферах життя; згуртованість, рівень ціннісно-мотиваційної єдності, та мотиви трудової діяльності: відчуття економічного благоустрою (задоволеність окладом; задоволеність гарантованими преміями; задоволеність преміями за хороші результати роботи); задоволеність системою морального та матеріального стимулювання (справедливість розподілу соціальних благ (матеріальної допомоги, оплати спортивних та оздоровчих послуг, пільгових кредитів); справедливість та законність соціальних гарантій (виплата лікарняних листів, компенсацій,

страхування); стиль керівництва колективом і відношення до нього підлеглих: стабільна кадрова політика; дотримання прав особистості; докладне дотримання вимогам регламентованих документів; довіра та повага керівників різних рівнів.

Головним завданням вивчення соціально-психологічного клімату в колективі є виявлення факторів, за допомогою яких можна керувати кліматом та діяти на нього з метою формування позитивних тенденцій в колективі. Багато методів вивчення соціально-психологічного клімату не дають можливості успішно вирішувати ці дослідницькі завдання. Недостатньо описувати, вимірювати чи пояснювати соціально-психологічний клімат за допомогою таких оціночних виразів, як «задовольняє – не задовольняє», «подобається – не подобається», «кращий – гірший», ніж в інших колективах. Подібні оцінки клімату, звичайно дають деяке уявлення про нього, дозволяють порівняти різні колективи, але вони не показують причин, що зумовлюють формування того чи іншого клімату, не вказують конкретні шляхи його покращення.

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, опитування компетентних експертів, спостереження.

Найбільш доречним методом вивчення соціально-психологічного в організації – це анонімне анкетне опитування. Анонімне опитування збільшує відвертість людини і знижує відповідальність за сказане ним судження. Отже, анкетування – це 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.

В основі цієї методики лежить специфічний вид опитування, в якому приймають участь всі члени того чи іншого колективу. Кожному з

них дається перелік 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.

Підсумовуючи вищесказане, слід зазначити, що 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 і не дають можливості оцінити соціально-психологічний клімат в цілому.

**Сергій ПЕРЕХОД**

студент спеціальності «Менеджмент»

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

Тернопільський національний економічний університет

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Показники якості навколишнього середовища відіграють все більш важливу роль для України, а стан середовища стає ресурсом, який має економічну цінність і визначає екологічну безпеку держави. Екологічні, природоохоронні, ресурсозберігальні аспекти повинні відобразитись у законодавчих і нормативно-правових актах щодо здійснення інвестиційної діяльності, особливо іноземного інвестування та приватизації. Необхідно посилити відповідальність за всі форми діяльності, які шкодять навколишньому середовищу.

Процеси впливу на людину і природу, які викликають соціальні, економічні чи екологічні наслідки, називають екодеструктивними і поділяють на п'ять груп:

1. Процеси, які можна кваліфікувати як різні види забруднень, зокрема хімічне, шумове, електромагнітне, теплове, радіаційне,