

його рентабельність, а здатність адаптуватися до змін внутрішнього і зовнішнього середовищ залишається на другому плані.

Проведений аналіз різних підходів до категорії економічної стійкості підприємства дозволяє зробити певні узагальнення:

– по-перше, так і не вироблено єдиного підходу до визначення даного поняття;

– по-друге, у кожного з розглянутих підходів є як переваги, так і недоліки;

– по-третє, визначаючи економічну стійкість не можна дотримуватися якогось одного з підходів, а необхідно їх синтезувати.

Отже, економічну стійкість підприємства варто розглядати як здатність суб'єкта господарювання підтримувати певний рівень економічних параметрів, котрі забезпечують його рентабельне функціонування і стабільний розвиток, а також дозволяють приймати рівноважний стан після припинення дії збурень зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Список використаних джерел

1. Асаул М. А. Проблемы анализа устойчивости организации / М. А. Асаул // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 4.

2. Крисько Ж.Л. Управління економічною стійкістю підприємства / Ж.Л. Крисько // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. – Випуск № 10. – Миколаїв, 2016. – С. 399-403.

3. Крисько Ж. Л. Стратегічна стійкість підприємства: підходи до визначення та оцінки / Ж. Л. Крисько // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє: Щорічник. – 2010. – Випуск 14-15. – С. 111-119.

4. Экономическая устойчивость предприятия: понятие и особенности [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-ustoychivost-predpriyatiya-ponyatie-i-osobennosti>. – Назва з екрану.

Галина БАРСЬКА

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

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ ТА ЙОГО ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Успішне управління організацією та діяльністю її персоналу передбачає обізнаність не лише з діловим, а й позаділовим спілкуванням. Психологічний клімат в організації може підсилювати чи знижувати предметну діяльність людей так само, як і професійні завдання організації

істотно впливають на психологічний клімат. Саме тому одним із чинників успішності діяльності групи (організації) є стан міжособистісних відносин, на одному полюсі якого є позитивний (сприятливий) психологічний клімат, на іншому – конфліктна ситуація, яка дезорієнтує групу, погіршує діяльність організації [1].

Соціально-психологічний клімат колективу – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Соціально-психологічний клімат – це результат сумісної діяльності людей, їх міжособистісні відносини. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрої та колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, пов'язаних з процесом праці та рішеннями загальних завдань колективу.

Структура соціально-психологічного клімату визначається системою відносин, що склалися в колективі між його членами та може характеризуватися елементами, що являють собою синтез суспільних та між особистісних відносин.

Соціально-психологічний клімат складається з чотирьох структурних елементів, які відображають ставлення членів колективу до: загальної справи; один до одного; світу в цілому ; самих до себе. При цьому, перші дві групи є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами психологічного клімату. Наступні дві групи – вторинні, більш опосередковані, оскільки вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретного колективу, а й іншими факторами (соціальними та власне особистісними).

В свою чергу, всі вияви соціально-психологічного клімату мають два основних параметри: а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками організації тих чи інших сторін їхньої діяльності); б) емоційний (задоволення або незадоволення цією діяльністю) [1].

Соціально-психологічний клімат, який спостерігається у різних колективах, 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;

задоволеність працею й належністю до групи; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі; 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 [2].

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 [1].

Для формування оптимального соціально-психологічного клімату варто застосувати наступні заходи: науково обґрунтований підбір, навчання та періодична атестація керуючого складу; комплектування первинних колективів з врахуванням психологічної сумісності; застосування соціально-психологічних методів, сприяючих виробленню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії.

Для підвищення ефективності впливу соціально-психологічного клімату в колективі необхідно враховувати такі чинники: 1) соціально-психологічний клімат суспільства (макроклімат). Основні його елементи працівники засвоюють не тільки у процесі виробничої діяльності, а й у інших сферах життєдіяльності; 2) умови життєдіяльності (територіальне розташування, специфіка діяльності та ін.); 3) суспільна думка, психологічний вплив, наслідування тощо; 4) вплив особливостей групової динаміки.

Список використаних джерел

1. Харівська С.В. Соціально-психологічний клімат в колективі та шляхи його оптимізації (методична розробка) / С.В. Харівська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://licey-cv.com/metodichna-rabota/krashh-napracyuvannya-pk/556-soczalno-psixologchnij-klmat-v-kolektiv-ta-shlyaxi-jogo-optimzacz-metodichna-rozrobka>

2. Богоявленська Ю. В. Ефективні механізми мотивації праці [Текст] / Ю. В. Богоявленська // Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. - Дніпропетровськ : ДНУ. - 2004. - Вил. 195: в 4 т. Том II.