



вої індустрії і відкривають нові можливості для шукачів та роботодавців. Соціальні мережі ще довго залишаться сильним трендом і способом взаємодії в бізнес-середовищі. Отже, рекрутинг як вид послуг у галузі роботи з персоналом є затребуваним для сучасного світу.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Джеффри М. Рекрутинг. Будущее рекрутинга [Электронный ресурс] / М. Джеффри. – Режим доступа : <http://hrm.ru/rekruting-50-budushhee-rekrutinga-chast-3>. 2. Ковалева А. Война работ или как раскрутить сайт через поисковые системы [Электронный ресурс] / А. Ковалева. – Режим доступа : www.books.ru. 3. Медведев С. Управление персоналом [Электронный ресурс] / С. Медведев. – Режим доступа : www.top-personal.ru/issue.html?2691. 4. Тихонов С. Менеджмент персонала [Электронный ресурс] / С. Тихонов. – Режим доступа : www.top-personal.ru/issue.html?2691. 5. Уилсон Р. Секреты мастеров [Электронный ресурс] / Р. Уилсон. – Режим доступа : www.books.ru.

Іушина В. Д.

УДК 005.32:658.310.42

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ ТА СТРУКТУРИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто різноманітні підходи до сутності категорії соціально-психологічного клімату, а також запропоновано власний підхід до розгляду його структури.

Аннотация. Рассмотрены различные подходы к сущности категории социально-психологического климата, а также предложен собственный подход к рассмотрению его структуры.

Annotation. This article focuses on different approaches to the nature of the category of social and psychological environment and offers its own approach to the consideration of its structure.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, комунікації, структура соціально-психологічного клімату.

Підприємство (або організація) становить основну складову в структурі сучасного суспільства. Суспільство складається з багатьох організацій, і всі люди входять в ті чи інші (виробничі, фінансові, комерційні, наукові, системи освіти, державного управління, соціального забезпечення, суспільні, політичні, формальні, неформальні та інші) організації [1, с.175], у кожній з яких сформувався й постійно змінюється соціально-психологічний клімат (СПК). Відомо, що вимоги до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність збільшуються, ускладнюється психічна життєдіяльність людей, працівники постійно жадають психологічного комфорту [2, с. 87]. Тому очевидно, що в колективах зі сприятливим СПК, хорошими взаєминами, активним внутрішньогруповим життям люди мають краще здоров'я, кращу мораль, вони краще захищені від зовнішніх дій, роблять внесок у розвиток організації і працюють ефективніше, ніж у тих, де існують нерозв'язані конфлікти та нестабільність.

Що стосується актуальності обраної теми, то слід сказати, що основні негативні соціальні процеси, породжені реформуванням української економіки, викликали до життя різноманітні колективні дії протестного характеру, які гостро розвивалися в соціально-трудої сфері між найманими працівниками та роботодавцями. Вивчення соціально-психологічного клімату на підприємствах становить не тільки науковий, але й практичний інтерес, оскільки від цього в чималому ступені залежить забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, регіонах, територіальних утвореннях. Не варто також забувати, що позитивний рівень морального клімату на підприємстві є одним із важливих умов підвищення продуктивності праці всіх без винятку працівників. Усе вищезазначене обумовлює потребу в розгляді основних теоретичних засад СПК – його сутності та структури, адже знання цих елементів дозволяє розглядати клімат не поверхнево, а з точки зору його складових, що, у свою чергу, дозволяє якісно управляти цим складним і динамічним явищем.

Вивченням даної проблеми займалися багато вчених, серед яких можна виділити: Паригіна Б. Д., Мансурова М. С., Шепеля В. М., Буєву Л. П., Ложкіна Г. В., Р. Бенедикта, Дж. Далларда, М. Міда, Н. Міллера, Р. Сірса, Т. Френча та ін. Що стосується України, соціально-психологічний клімат досліджували В. Воднік, Сасіна Л. О., Виноградов Г. В. та багато інших.

© Іушина В. Д., 2013



Зрозуміло, що окрім вже існуючих досліджень, необхідне і подальше вивчення даної проблеми, оскільки психологічний клімат – невід’ємна частина робочого процесу кожного індивіда на підприємстві.

Вищесказане зумовило мету статті автора, яка полягає в детальному розгляді сутності та структури соціально-психологічного клімату з подальшим виділенням власного погляду на дані елементи.

Першочерговим завданням для автора роботи є розкриття поняття СПК. Оптимальніше всього здійснити це за допомогою морфологічного аналізу необхідного поняття, що дозволить оцінити проблему в різних аспектах (таблиця).

Таблиця

Морфологічний аналіз визначень поняття "психологічний клімат"

Автори	Визначення	Ознака, за якою визначення відносяться до даної групи
Буєва Л. П., Обозов Н. Н., Платонов К. К., Уледов А. К.	Клімат розглядається як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості. Клімат розуміється як відображення в свідомості людей комплексу явищ, пов'язаних з їх взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання	СПК як стан колективної свідомості
Кузьмін Є. С.	Під СПК необхідно розуміти такий соціально-психологічний стан малої групи, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології членів організації	
О. Васильченко	Соціально-психологічний клімат трудового колективу – це соціально зумовлена, відносно стійка система відносин його членів до колективу як до цілого	
Русалінова А. А., Лутошкін А. Н.	Сутнісною характеристикою СПК є загальний емоційно-психологічний настрій. Клімат розуміється як настрої групи людей	СПК як настрої групи
Покровський В. А.	СПК аналізується за допомогою стилю взаємовідносин людей, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним. У процесі формування клімату складається система міжособистісних відносин, що визначають соціальне та психологічне самопочуття кожного члена групи	СПК як стиль взаємовідносин
Косолапов В. В., Щербань А. Н., Коган Л. Н.	Клімат визначається в термінах соціальної і психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв і традицій	СПК як соціальна і психологічна сумісність
Паригін Б. Д.	СПК колективу відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління й іншими факторами. (СПК як стиль взаємовідносин і як настрої групи)	Комплексний підхід
Шепель В. М.	Психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважає, що СПК складається з трьох складових: 1) соціальний клімат (визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації); 2) моральний клімат (визначається прийнятими моральними цінностями організації); 3) психологічний клімат (неофіційні відносини, які складаються між працівниками). (СПК як стиль взаємовідносин і соціальна та психологічна сумісність)	

Проведений морфологічний аналіз дає зрозуміти, що не існує конкретного поняття СПК, прийнятого усіма. Це зумовлене різноманітністю факторів, що впливають на клімат, і залежить від пріоритету, який надає конкретний дослідник якомусь фактору. Розмірковуючи у цьому напрямі, автор статті вважає за можливе виділити власне визначення цієї категорії.

Соціально-психологічний клімат у колективі – це переважаюча в колективі система взаємовідносин між його членами, обумовлена як соціально-психічними особливостями кожного окремо взятого члена, так і об'єктивно сформованими ситуаціями всередині групи, що зачіпають інтереси суб'єктів і мають тимчасовий або постійний, затяжний характер. Інакше кажучи, на СПК у колективі впливають як внутрішні, суб'єктивні чинники, так і зовнішні, або ситуаційні.

Суттєвим елементом у загальній концепції СПК є характеристика його структури [3, с. 12]. В якості основної структурної одиниці СПК більшість дослідників виділяють категорію "відносини" [4], яка також прийнята автором статті за основу. Тоді у структурі СПК стає очевидною наявність двох основних підрозділів – відносини людей до праці та їх відносини один до одного.



Паригін Б. Д. пропонує відносини один до одного диференціювати на відносини між колегами та відносини у системі керівництва та підпорядкування [3, с. 13]. Урешті-решт, все різноманіття відносин можна розглянути через призму двох основних параметрів – об'єктивного стану та суб'єктивної задоволеності (рис. 1).

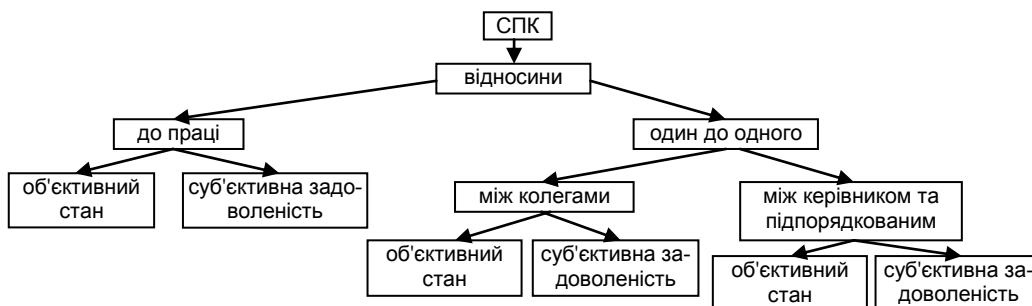


Рис. 1. Структура СПК у колективі

Психологічний клімат колективу, який виявляє себе, перш за все, у відносинах людей один до одного та до загальної справи, цим все ж не вичерпується. Він неминуче позначається і на відносинах людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті [3, с. 13].

А це, у свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, яка є членом даного колективу. Таким чином, клімат проявляється певною мірою й у ставленні кожного з членів колективу до самого себе [3, с. 13].

Ураховуючи все вищезазначене, можна виділити певну структуру СПК, яка враховує не тільки безпосередні елементи (відносини до спільної справи та один до одного), а й опосередковані – відносини людини до світу та до самої себе. Зарахування останніх до опосередкованих пов'язане з їх залежністю не лише від ситуації даного колективу, а й від образу життя, побутового стану, фізичного здоров'я та ін.

Також слід зазначити, що структура складається не тільки з відносин людей до якихось предметів, а й з проявів цих відносин. Співробітники мають свою точку зору стосовно справи, світу та інше, але розпізнати це неможливо без комунікації, тобто без взаємовідносин. Дійсно, нікого з колег не буде хвилювати ставлення певного індивіда самого до себе, доки про це не дійде розмова (елемент взаємін); завжди має бути якийсь контакт, щоб зрозуміти, чим живе і як до чого відноситься кожна людина. Це зауваження логічно пов'язує концепцію побудови структури СПК Паригіна [3, с. 14] та запропоноване автором визначення клімату (рис. 2).

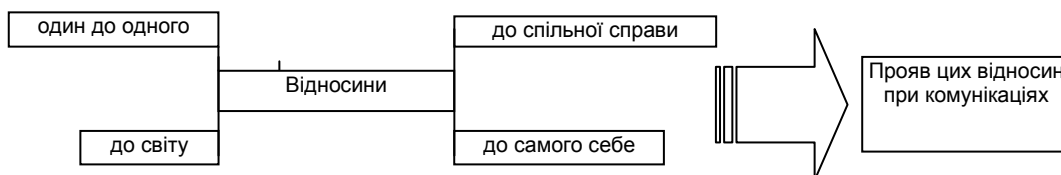


Рис. 2. Запропонована структура СПК

З цієї точки зору, СПК – це система взаємовідносин (комунікацій), у якій проявляються відносини членів колективу один до одного, до себе, до праці та до навколишнього світу.

Таким чином, підхід до визначення структури, запропонований автором, є ширшим за підходи багатьох вітчизняних вчених, адже він передбачає як ставлення подумки, так і можливість висловити або не висловити його при комунікації. Очевидно, що основним елементом у такій структурі СПК є саме прояв, адже про уявне ставлення, як зазначалося вище, ніхто може не дізнатися, і в результаті це ніяк не вплине на рівень морально-психологічного клімату в колективі.

Отже, соціально-психологічний клімат є істотним фактором життєдіяльності окремої людини та компанії в цілому, який впливає на всю систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність та рівень творчої та особистісної самореалізації. Зрозуміло, що таке неоднозначне явище може трактуватися в різних аспектах. Також очевидно й те, що за різноманіття підходів до розуміння клімату стоїть бачення його багатогранності, його складної структури. Тому першочергове завдання дослідника цього явища – розібратися у сутності та структурі клімату як в істотних елементах загальної його концепції.

Наук. керівн. Лаптев В. І.

Література: 1. Козырев Г. И. Основы конфликтологии : учебник / Г. И. Козырев. – М. : ИД "Форум"; ИНФРА-М, 2007. – 320 с. 2. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі / С. В. Мишак // Управління розвитком. – 2009. – № 16. – С. 86–88. 3. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин ; под. ред. В. А. Ядова. – Л. : Наука. Ленингр. отделение, 1981. – 192 с. 4. Дмитриев М. Г. Психологическое сопровождение несовершеннолетних правонарушителей на базе специального предприятия "Новое поколение" / М. Г. Дмитриев // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2009. – № 9. – С. 49–54.