

Міністерство освіти і науки України

Національний університет харчових технологій

**80 МІЖНАРОДНА НАУКОВА
КОНФЕРЕНЦІЯ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

*“Наукові здобутки молоді –
вирішенню проблем харчування людства
у XXI столітті”*

Частина 4

10–11 квітня 2014 р.

Київ НУХТ 2014

26. Формування соціально-психологічного клімату трудового колективу харчового підприємства

Дарія Литвин, Віктор Поденко

Національний університет харчових технологій

Для трудового колективу харчового підприємства характерна єдність цілей, високий рівень спілкування. Важливим для колективу є рівень його інтегрованості, згуртованості представників колективу, задоволення їхніх потреб та інтересів у трудовій діяльності, фізичному, психічному і моральному розвитку.

Соціально-психологічний клімат у колективі – стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу. У трудовому колективі взаємодіють індивіди зі своїми особистісними якостями, інтересами, з різним статусом, що обумовлює їхню поведінку і вплив на інших осіб. Кожен з них намагається зайняти активну позицію, відстояти свої права, реалізувати можливості, утвердити амбіції. Ця складна мозаїка інтересів, прагнень, дій утворює соціально-психологічний клімат у колективі. Також на психологічний клімат у трудовому колективі впливають зміст праці та ступінь задоволеності людей нею, умови праці й побуту та задоволеність ними, міжособистісні стосунки, стиль керівництва, особистість керівника [1, 160].

За змістом і спрямуванням соціально-психологічний клімат у колективі може відповідати одному з таких типів:

Сприятливий тип. Його характеризують: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога представників колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; убоління за честь колективу, сприяння його розвитку.

Несприятливий тип. У колективах із таким кліматом домінують байдуже ставлення людей одне до одного і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний тип. Клімат характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін [2, 188].

Показниками здорового мікроклімату в педагогічному колективі є:

1. Згуртованість та організованість. Успіх діяльності кожного підприємства харчової промисловості забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, у якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожного. Згуртувати такий трудовий колектив означає забезпечити простір для максимальної реалізації творчого начала кожного, не руйнуючи методичної концепції харчового підприємства.

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вища вона, тим ефективніше атмосфера в колективі впливає на досягнення поставлених цілей. Єдність офіційного й неофіційного спілкування не абсолютна. Професійна діяльність харчовика охоплює такі формальні елементи – дотримання правил, норм, інструкцій, застосування усталених прийомів. Неформальна діяльність включає пошук нового, творчість, індивідуальність, імпровізація. Часто вони настільки пов'язані, що органічно переходять один в одне.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі. Він залежить від оптимістичного самопочуття, злагоди, успішної роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений чи життєрадісний колега, доброзичливе чи недружелюбне слово тощо).

4. Атмосфера колективної турботи у трудовому колективі, взаємоповаги й підтримки, узгодженої взаємодії. Товариські ділові взаємовідносини залежать від оптимального співвідношення особистих і колективних інтересів. Спільна професійна діяльність формує єдність професійних інтересів, які неминуче мають певні відмінності. Тому зближення інтересів працівників є важливим чинником формування здорової соціально-психологічної атмосфери у колективі [3, 234].

Соціально-психологічний клімат відображає рівень комфортності існування особистості в спільній діяльності, у груповій взаємодії. Соціально-психологічний клімат впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров'я людини [4, 208].

Метою доповіді є порушення одного з головних аспектів формування соціально-психологічного клімату, адже саме вивчення і вдосконалення соціально-психологічного клімату на сучасному етапі стають невід'ємною складовою частиною управління персоналом організації і реалізуються в повсякденній роботі керівника. Соціально-психологічна атмосфера у трудовому колективі позитивно або негативно впливає на особистість. У такому колективі, де співробітництво, підтримка й повага є нормою взаємин, працівник відчуває спорідненість із ним, радість від спільної праці. Якщо в колективі панують байдужість, формалізм, примус, він відчуває пригніченість, відчуженість. Психологічний клімат формується і підтримується в колективі кожним його представником. Крім того, естетика взаємовідносин в колективі у великій мірі залежить від особистості керівника, його стилю роботи, доброзичливості, тактовності.

Ми як майбутні фахівці маємо бути не тільки спеціалістами навчального напрямку, а і бути грамотними керівниками/управлінцями на сучасному ринку праці. Тому успіх діяльності кожного підприємства харчової промисловості забезпечує

цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості.

Література

1. *Войтко В. І.* Психологічний словник за ред. В.І.Войтка. Київ «Вища школа», 1982. - 214 с.
2. *Карамушка Л.М.* Психологія управління: Навчальний посібник / Карамушка Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
3. *Зборовський Г.Е.* Соціологія управління: Учебное пособие / Г.Е.Зборовський, Н.Б. Костика. – М.: Гардарики, 2004. – 272 с.
4. *Бабосов Е.М.* Соціологія управління / Бабосов Е.М. – М.: Тетрасистемс, 2002. – 288 с.