

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД  
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра психології**

На правах рукопису

**ВАЙНЕР ІЛОНА ІЛІВНА**

**ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИХ  
ЧИННИКІВ МІКРОКЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ДЕЯКИХ  
ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦЮЮЧИХ**

Спеціальність: 053 «Психологія»  
(код) (назва спеціальності)

Освітня програма Психологія  
(назва)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра

Науковий керівник:  
**САМОЙЛОВ Олександр  
Єжиєвич,**  
доктор психологічних наук,  
професор

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол засідання кафедри

№ 8 від 27.12.22

Завідувач кафедри

(підпис)

Людмила ПРИСНЯКОВА

(Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

Дніпро, 2023

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД  
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Кафедра психології  
Освітній ступінь магістр  
Спеціальність 053 «Психологія»  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри психології



**Людмила ПРИСНЯКОВА**

«10» лютого 2023 року

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ  
ВАЙНЕР ІЛОНІ ІЛЛІВНИ**

1. Тема роботи: «Вплив на формування соціально психологічних чинників мікроклімату колективу деяких особистісних якостей працюючих».
2. Науковий керівник роботи: доктор психологічних наук, професор Самойлов Олександр Єжиєвич.  
Затверджені наказом вищого навчального закладу від «29» жовтня 2022 року № 4
3. Строк подання роботи на кафедру: 14.02.2023р.
4. Мета кваліфікаційної роботи: : дослідження особливості управління підприємством та встановлення їх впливу на формування чинників соціально - психологічного мікроклімату в колективі.
5. Завдання кваліфікаційної роботи
  - проаналізувати науково-психологічну літературу, присвячену проблемі соціально-психологічного мікроклімату в колективі;
  - підібрати методологічне та методичне забезпечення для проведення дослідження впливу деяких особистісних якостей керівництва на формування соціально психологічних чинників мікроклімату клімату в колективі;
  - провести емпіричне дослідження впливу ціннісно – мотиваційних спрямованостей особливостей працюючих на формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з\п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Вступ	Жовтень 2022 р.	виконано
2.	I Розділ	Листопад 2022 р.	виконано
3.	II Розділ	Грудень 2022 р.	виконано
4.	III Розділ	Січень 2023 р.	виконано
5.	Робота в цілому	Лютий 2023р.	виконано

Науковий керівник \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_ Олександр САМОЙЛОВ

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ Ілона ВАЙНЕР

Дата видачі завдання 29.09.2022 р.

## АНОТАЦІЯ

Вайнер І.І. Вплив на формування соціально психологічних чинників мікроклімату колективу деяких особистісних якостей працюючих/ Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 053 Психологія (освітньо-професійна програма «Психологія»). ВВПЗ ДГУ, Дніпро, 2023.

### Зміст анотації

Наразі проблема професійного здоров'я набуває особливої актуальності. Концепція професійного здоров'я інтегрує складні відносини людини з професійним середовищем і є мірилом узгодженості соціальних потреб суспільства та здібностей людини в умовах професійної діяльності. В.А.Пономаренко[32] розглядає професійне здоров'я як здатність організму підтримувати необхідні компенсаторно-захисні механізми для забезпечення професійної надійності та ефективності в усіх умовах професійної діяльності. Проблема професійного здоров'я особливо актуальна для тих людей, чия професійна кар'єра розвивається в стресових умовах. Результати численних досліджень дозволяють визначити, що на даний час управлінську діяльність можна по праву класифікувати як один з тих видів роботи, які все частіше вимагають фізичного і психічного здоров'я професіонала.

Проблема дослідження і вивчення психологічного здоров'я у професійній діяльності в сучасній психології лежить на перехресті двох науково-практичних напрямів: Робочої психології і психології здоров'я. Вперше дослідження питань, пов'язаних з гарантією здоров'я робітників, зайнятих у професійній галузі, датується початком ХХ століття., і стосуються переважно формування руху за наукову організацію праці (SLO), Одним із засновників якого був американський інженер Ф.Тейлор, в його роботах була заснована концепція «економічної людини"це питання розгляду робітника як одиниці, елементу продуктивного процесу. Ф.Тейлор

[71] не цікавився соціальною природою, психологічним та фізичним благополучним станом індивіда. Слідом за Ф.Тейлором наукові праці Л.Гілбрет, які приділяли велику увагу людському фактору в професійній діяльності, набули популярності, вивчали чинники, що впливають на невдоволення робітників трудовими відносинами [69]. Психологічне здоров'я робітників вивчала Л.Гібрет і, на її думку, наукове керівництво також передбачає моральний розвиток співробітників, що досягається шляхом культивування почуття відповідальності за себе та інших, почуття професійної гордості, самоконтролю та почуття справедливості[69]. Професор Кембриджського університету Б. Мессіо вважає відповідність стандартам безпеки та охорони здоров'я одним з важливих завдань психології професійного здоров'я. Б.Мессіо вказував, що надмірна втомлюваність робітників призводить до ослаблення корекції сприйняття, пам'яті і концентрації уваги як однієї з головних причин нещасних випадків на виробництві [69]. Ф.Уотте, один із засновників професійної психології здоров'я, особливу увагу приділяли організації вільного часу співробітників [60].

У вітчизняній психології тема профздоров'я була адекватно представлена в науково-практичній діяльності В.М.Бехтерева, який багато уваги приділяв вивченню трудових процесів. [50] їхні твердження ґрунтувалися на комплексному підході до вивчення робочої людини. У 1920 році російський теоретик і практик наукової організації праці А.К.Гастев створив у Москві Центральний інститут праці (ЦІП). Під його керівництвом співробітниками інституту була розроблена теорія трудових рухів у формуванні шляхів життєдіяльності людини, його психологічного здоров'я у виробничих процесах, питання оптимальної організації робочого місця, раціональних професійно-технічних методів навчання. А.К. Гастеев вказував, що працівник є переважно предметом особистого вдосконалення, що зберігає право на особисту ініціативу в організації технологічних процесів. Особливу увагу А.К.Гастев приділяв забезпеченню фізичного і

психологічного здоров'я працівників. Для вирішення цього основного завдання передбачалося: Створення необхідних умов праці; запобігання втомі; підготовка фізичних здібностей робітника; розвиток його спостереження, моторики, волі, раціональне управління власним часом тощо [50].

Наразі проблема психології професійного здоров'я все більше привертає увагу психологів та науковців. За їх словами, сучасна робота може мати як позитивний, так і негативний вплив на людей. Останнє може бути наслідком несприятливих умов праці (перенапруження, перевантаження, психотравматичних факторів тощо), що може призвести не тільки до професійних деформацій особистості, але й до крайніх випадків їх проявів - професійних захворювань, аж до необхідності зміни занять або до повного поступу професійній діяльності.

Слід зазначити, що на психологічне здоров'я робітників впливає соціально-психологічний клімат, що розвивався в колективі, а також особисті психологічні якості робітника. Соціально-психологічний клімат — складний емоційно-психологічний стан професійної команди, що відображає ступінь задоволення працівників різними факторами життя, виражає загальний настрій і ступінь задоволення працівників організацією особистої праці, відносини з іншими співробітниками і загальний рівень організації в організації або команді. Таке ставлення працівників зумовлене внутрішньоорганізаційними, внутрішньосистемними факторами і відносно нейтральне по відношенню до позасистемних впливів (способів проведення дозвілля, сімейних і побутових факторів тощо). У вітчизняній соціальній психології термін «психологічний клімат» вперше використав Н.С. Мансуров, який вивчав виробниче обладнання; він зазначив, що приємний психологічний клімат впливає не тільки на загальну ефективність роботи робітників, але і на кожного робітника перевиховання особистості, формування в ній нових можливостей і показ потенційних можливостей. Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу також

такі вчені як: Свенцицкий А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясичев В.М., Андреева Г.М.

Наукова новизна: уточнення впливу ціннісно-мотиваційних особливостей управління підприємством на формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ, ЦІНІСНО – МОТИВАЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ, ЦІНІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ.

Список публікацій здобувача:

1. Вайнер І.І. ОСОБЛИВОСТІ МІКРОКЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ. Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 30 листоп. 2022 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2022. 146 с.

## ABSTRACT

Weiner I.I. The influence on the formation of social and psychological factors of the microclimate of the collective of some personal qualities of employees/ Qualification work for obtaining the educational degree "master" in the specialty 053 Psychology (educational and professional program "Psychology". VNPZ DSU, Dnipro, 2023.

### Abstract content

Currently the problem of occupational health is of particular relevance. The concept of occupational health integrates the complex relationship of a person with the professional environment and is a measure of the consistency of the social needs of society and the abilities of a person in the conditions of professional activity. V.A. Ponomarenko[32] considers professional health as the body's ability to maintain the necessary compensatory and protective mechanisms to ensure professional reliability and efficiency in all conditions of professional activity. The problem of occupational health is especially relevant for those people whose professional career develops under stressful conditions. The results of numerous studies make it possible to determine that at present, managerial activity can rightfully be classified as one of those types of work that increasingly require the physical and mental health of a professional.

The problem of research and study of psychological health in professional activity in modern psychology lies at the crossroads of two scientific and practical areas: Work psychology and health psychology. For the first time, a study of issues related to the guarantee of the health of workers employed in the professional industry dates back to the beginning of the 20th century, and relates mainly to the formation of the movement for the scientific organization of labor (SLO), one of the founders of which was the American engineer F. Taylor, in his works the concept of "economic man" is a question of considering the worker as a unit, an element of the productive process. F. Taylor [71] was not interested in the social



nature, the psychological and physical well-being of the individual. Following F. Taylor, the scientific works of L. Gilbreth, who paid great attention to the human factor in professional activities, gained popularity, studied the factors influencing workers' dissatisfaction with labor relations[69]. is achieved by cultivating a sense of responsibility for oneself and others, a sense of professional pride, self-control and a sense of justice[69]. Professor of Cambridge University B. Messio considers compliance with safety and health standards to be one of the important tasks of occupational health psychology. B. Messio pointed out that excessive fatigue of workers leads to a weakening of the correction of perception, memory and concentration of attention as one of the main causes of accidents at work [69]. F.Watte, one of the founders of professional health psychology, paid special attention to the organization of employees' free time [60].

In domestic psychology, the topic of occupational health was adequately represented in the scientific and practical activities of V.M. Bekhterev, who paid much attention to the study of labor processes. [50] Their claims were based on an integrated approach to the study of the working man. In 1920, the Russian theorist and practitioner of the scientific organization of labor A.K. Gastev created the Central Institute of Labor (CIP) in Moscow. Under his leadership, the staff of the institute developed the theory of labor movements in the formation of the ways of human life, his psychological health in production processes, issues of optimal organization of the workplace, rational vocational training methods. A.K. Gasteev pointed out that the employee is predominantly the subject of personal improvement, which retains the right to personal initiative in the organization of technological processes. A.K.Gastev paid special attention to ensuring the physical and psychological health of workers. To solve this main problem, it was assumed: the creation of the necessary working conditions; fatigue prevention; training the physical abilities of the worker; development of his observation, motor skills, freedom, rational management of his own time, etc. [50].

So far, the problem of the psychology of occupational health is increasingly attracting the attention of psychologists and scientists. According to them, modern work can have both positive and negative impacts on people. The latter may be the result of unfavorable working conditions (overstrain, overload, psychotraumatic factors, etc.), which can lead not only to professional deformations of the personality, but also to extreme cases of their manifestations - occupational diseases, up to the need to change occupations or to complete promotion of professional activity.

It should be noted that the psychological health of workers is influenced by the socio-psychological climate developing in the team, as well as the personal psychological qualities of the worker. Socio-psychological climate - a complex emotional and psychological state of a professional team, reflecting the degree of satisfaction of employees with various life factors, expresses the general mood and degree of satisfaction of employees with the organization of personal work, relationships with other employees and the overall level of organization in an organization or team. This attitude of employees is due to intra-organizational, intra-system factors and is relatively neutral in relation to extra-system influences (ways of spending leisure time, family and domestic factors, etc.). In domestic social psychology, the term "psychological climate" was first used by N.S. Mansurov, who studied production equipment; He noted that a pleasant psychological climate affects not only the overall efficiency of the work of workers, but also on each worker the re-education of the personality, the formation of new opportunities in it and the display of potential opportunities. Such scientists as Svetsitsky A.L., Parygin B.A., Platonov K.K., Myasishchev V.M., Andreeva G.M. also paid attention to the study of the features of the psychological climate. [65;54;51;44;4]

Scientific novelty: clarification of the influence of value-motivational features of enterprise management on the formation of socio-psychological factors of the microclimate in the team.

Key words: SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE, VALUE-MOTIVATIONAL ORIENTATION, VALUE ORIENTATIONS.

List of publications of the acquirer:

1. Вайнер І.І. ОСОБЛИВОСТІ МІКРОКЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ. Актуальні проблеми юриспруденції та психології: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 30 листоп. 2022 р.). Дніпро : ВНПЗ «Дніпровський гуманітарний університет», 2022. 146 с.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>18</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ МІКРОКЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....</b>	<b>24</b>
<b>1.1 Трудовий колектив, як мала соціальна група: сутність, розвиток, характеристика, управління.....</b>	<b>24</b>
<b>1.2. Психологічний клімат в трудовому колективі, його сутність та вплив на формування психологічних чинників мікроклімату в колективі.....</b>	<b>32</b>
<b>1.3. Характеристика психологічних особливостей членів трудового колектив, які впливають на формування мікроклімату в колективі.....</b>	<b>38</b>
<b>1.4 Мотиваційно - ціннісні орієнтації особистості, які впливають на формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі.....</b>	<b>50</b>
<b>1.5 Вплив особистісних властивостей керівника на його стиль управління підприємством.....</b>	<b>55</b>
<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>74</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО - ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ВПЛИВУ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ .....</b>	<b>77</b>
<b>2.1 Обґрунтування організації дослідження та визначення контингенту і складу дослідження .....</b>	<b>77</b>
<b>2.2 Визначення методичного та методологічного інструментарію проведення емпіричного дослідження .....</b>	<b>82</b>
<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>87</b>

<b>РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ВПЛИВУ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ .....</b>	<b>89</b>
3.1 Організація полігону емпіричного дослідження на базі ТОВ «ПАРИТЕТ ПАК».....	89
<b>3.3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО МІКРОКЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ .....</b>	<b>96</b>
3.3.1 Розробка та апробація психокорекційної програми для формування позитивного соціально – психологічного мікроклімату в колективі.....	96
3.3.2 Аналіз ефективності психокорекційної програми.....	98
Висновки до розділу 3.....	100
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....</b>	<b>101</b>
<b>СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ .....</b>	<b>107</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	

## ВСТУП

Наразі проблема професійного здоров'я набуває особливої актуальності. Концепція професійного здоров'я інтегрує складні відносини людини з професійним середовищем і є мірилом узгодженості соціальних потреб суспільства та здібностей людини в умовах професійної діяльності. В.А.Пономаренко [32] розглядає професійне здоров'я як здатність організму підтримувати необхідні компенсаторно-захисні механізми для забезпечення професійної надійності та ефективності в усіх умовах професійної діяльності. Проблема професійного здоров'я особливо актуальна для тих людей, чия професійна кар'єра розвивається в стресових умовах. Результати численних досліджень дозволяють визначити, що на даний час управлінську діяльність можна по праву класифікувати як один з тих видів роботи, які все частіше вимагають фізичного і психічного здоров'я професіонала.

Проблема дослідження і вивчення психологічного здоров'я у професійній діяльності в сучасній психології лежить на перехресті двох науково-практичних напрямів: Робочої психології і психології здоров'я. Вперше дослідження питань, пов'язаних з гарантією здоров'я робітників, зайнятих у професійній галузі, датується початком ХХ століття., і стосуються переважно формування руху за наукову організацію праці (SLO), Одним із засновників якого був американський інженер Ф.Тейлор, в його роботах була заснована концепція «економічної людини» це питання розгляду робітника як одиниці, елементу продуктивного процесу. Ф.Тейлор [71] не цікавився соціальною природою, психологічним та фізичним благополучним станом індивіда. Слідом за Ф.Тейлором наукові праці Л.Гілбрет, які приділяли велику увагу людському фактору в професійній діяльності, набули популярності, вивчали чинники, що впливають на невдоволення робітників трудовими відносинами [69]. Психологічне здоров'я робітників вивчала Л.Гібрет і, на її думку, наукове керівництво також передбачає моральний розвиток співробітників, що досягається

шляхом культивування почуття відповідальності за себе та інших, почуття професійної гордості, самоконтролю та почуття справедливості[69]. Професор Кембриджського університету Б. Мессіо вважає відповідність стандартам безпеки та охорони здоров'я одним з важливих завдань психології професійного здоров'я. Б.Мессіо вказував, що надмірна втомлюваність робітників призводить до ослаблення корекції сприйняття, пам'яті і концентрації уваги як однієї з головних причин нещасних випадків на виробництві [69]. Ф.Уотте, один із засновників професійної психології здоров'я, особливу увагу приділяли організації вільного часу співробітників [60].

У вітчизняній психології тема профздоров'я була адекватно представлена в науково-практичній діяльності В.М.Бехтерева, який багато уваги приділяв вивченню трудових процесів. [50] їхні твердження ґрунтувалися на комплексному підході до вивчення робочої людини. У 1920 році російський теоретик і практик наукової організації праці А.К.Гастев створив у Москві Центральний інститут праці (ЦІП). Під його керівництвом співробітниками інституту була розроблена теорія трудових рухів у формуванні шляхів життєдіяльності людини, його психологічного здоров'я у виробничих процесах, питання оптимальної організації робочого місця, раціональних професійно-технічних методів навчання. А.К. Гастев вказував, що працівник є переважно предметом особистого вдосконалення, що зберігає право на особисту ініціативу в організації технологічних процесів. Особливу увагу А.К.Гастев приділяв забезпеченню фізичного і психологічного здоров'я працівників. Для вирішення цього основного завдання передбачалося: Створення необхідних умов праці; запобігання втомі; підготовка фізичних здібностей робітника; розвиток його спостереження, моторики, волі, раціональне управління власним часом тощо [50].

Наразі проблема психології професійного здоров'я все більше привертає увагу психологів та науковців. За їх словами, сучасна робота може

мати як позитивний, так і негативний вплив на людей. Останнє може бути наслідком несприятливих умов праці (перенапруження, перевантаження, психотравматичних факторів тощо), що може призвести не тільки до професійних деформацій особистості, але й до крайніх випадків їх проявів - професійних захворювань, аж до необхідності зміни занять або до повного поступу професійній діяльності.

Слід зазначити, що на психологічне здоров'я робітників впливає соціально-психологічний клімат, що розвивався в колективі, а також особисті психологічні якості робітника. Соціально-психологічний клімат — складний емоційно-психологічний стан професійної команди, що відображає ступінь задоволення працівників різними факторами життя, виражає загальний настрій і ступінь задоволення працівників організацією особистої праці, відносини з іншими співробітниками і загальний рівень організації організації або команді. Таке ставлення працівників зумовлене внутрішньоорганізаційними, внутрішньосистемними факторами і відносно нейтральне по відношенню до позасистемних впливів (способів проведення дозвілля, сімейних і побутових факторів тощо). У вітчизняній соціальній психології термін «психологічний клімат» вперше використав Н.С. Мансуров, який вивчав виробниче обладнання; він зазначив, що приємний психологічний клімат впливає не тільки на загальну ефективність роботи робітників, але і на кожного робітника перевиховання особистості, формування в ній нових можливостей і показ потенційних можливостей. Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу також такі вчені як: Свенцицкий А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясіщев В.М., Андреева Г.М. [65;54;51;44;4]

**Ключові слова:** соціально - психологічний клімат, ціннісно – мотиваційна спрямованість, ціннісні орієнтації.

**Актуальність:** полягає в тому, що на даний час значно посилюється колективний характер людської діяльності та стали актуальними проблеми визначення особливостей управління підприємством, ціннісно –



мотиваційних спрямованостей працюючих та їх впливу на соціальний психологічний клімат в колективі, на психологічне здоров'я працюючого і оточуючих його колег, а також розробка та впровадження методів корекції психологічного клімату на підприємстві. Цій проблемі присвячені труди К. Роджерса, М.В. Семикіної, Л.С. Лісогора, Н.С.Мансурова та ін.

**Об'єкт дослідження:** соціально психологічний мікроклімат в колективі.

**Предмет дослідження:** вплив на формування соціально психологічних чинників мікроклімату колективу деяких особистісних якостей працюючих, таких як: мотивація, спрямованість, коло інтересів,

**Мета дослідження:** вивчити особливості управління підприємством та встановити їх вплив на формування чинників соціально - психологічного мікроклімату в колективі.

**Концептуальна гіпотеза:** припускаємо, що особливість управління підприємством впливає на формування соціально – психологічних чинників мікроклімату в колективі.

**Емпірична гіпотеза:** структура мотивації, як ціннісно-мотиваційних особливостей управління підприємством чинить вплив на формування соціально психологічних чинників на мікроклімат в колективі - це рівень домагань, спрямованості, міжособистісні відносини, ціннісні орієнтації.

**Задачі дослідження:**

1. Проаналізувати науково-психологічну літературу, присвячену проблемі соціально психологічного мікроклімату в колективі в залежності від ціннісно-мотиваційних спрямованостей його членів.

2. Підібрати методологічне та методичне забезпечення для проведення дослідження впливу деяких особистісних якостей керівництва на формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі.

3. Провести емпіричне дослідження впливу ціннісно – мотиваційних спрямованостей особливостей працюючих на формування соціально

психологічних чинників мікроклімату в колективі.

4. Проаналізувати та обробити отримані результати емпіричного дослідження щодо питань формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі, розробити практичні рекомендації з його оптимізації.

#### **Методи та методики дослідження:**

Теоретичні методи – аналіз та синтез літературних джерел з проблеми, що досліджується. Теоретичною базою для проведення дослідження була психологічна теорія особистості зокрема мотивації, теорія спільної психології стосовно малих груп, метод системного аналізу та **підходу**, який дозволив виявити взаємозв'язки окремих осіб у взаємовідносинах трудового колективу та формуванні соціально - психологічного клімату в ньому.

Емпіричні, метод анкетування, метод спостереження, психодіагностичні методики для дослідження психологічного клімату в залежності від психологічних особливостей співробітників.

Математико-статистичні - методи обробки та аналізу результатів статичного дослідження.

В емпіричній частині дослідження були використані наступні психодіагностичні методики:

1. Методика визначення спрямованості особистості на досягнення успіху, уникнення невдачі(А.А.Реан);
2. Опитувальник «МАС» (М.Л.Кубишкіна);
3. Опитувальник для оцінки рівня домагань (В.К. Горбачевський);
4. Особистісний орієнтаційний опитувальник(А.Басе);
5. Диференційовано - діагностичний опитувальник інтересів – ДДО (Е.Клімов);
6. Методика ціннісних орієнтацій (М.Рокич);
7. Методика міжособистісних відносин (В.Шутц);
8. Експрес методика вивчення соціально-психологічного

клімату в трудовому колективі(О.С. Михалюк, А.Ю. Шалито).

### **Отримані результати:**

Проаналізувавши та обробивши отримані результати емпіричного дослідження щодо питань формування психологічного клімату на підприємстві, виявлено, що структура мотивації особистості працюючих чинить вплив на формування психологічного клімату на підприємстві і повністю підтверджує запропоновані нами, як концептуальну, так і емпіричну гіпотези. Ранговий розподіл впливу окремих показників, отриманих в результаті проведення відібраних для дослідження методик показав наступну щільність взаємозв'язку: спрямованість, рівень домагань, міжособистісні відносини, ціннісні орієнтації.

Теоретичною базою дослідження є психологічна теорія особистості, соціально - психологічна теорія малої соціальної групи.

**Наукова новизна:** уточнення впливу ціннісно-мотиваційних особливостей управління підприємством на формування соціально психологічних чинників мікроклімату в колективі.

**Практична значущість:** виділення ціннісно-мотиваційних особливостей співробітників, які спрямовані на формування позитивного психологічного клімату в трудовому колективі може бути використане управлінцями для створення працездатного колективу, співпраці його членів.

**База дослідження:** виробничого товариства з обмеженою відповідальністю «Паритет Пак», яке займається виготовлення полімерної плівки та гнучкої упаковки з неї.

Структура **роботи:** робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, практичних рекомендацій, додатків.

## ВИСНОВКИ

Проаналізувавши науково - психологічну літературу, присвячену проблемі соціально психологічного клімату в трудовому колективі в залежності від ціннісно – мотиваційних спрямованостей управління підприємством його членів ми виявили, що соціально – психологічний клімат - це емоційний настрій колективу, який відображає стосунки, що склалися між його членами. Під соціально - психологічним кліматом розуміють ту емоційно- психологічну атмосферу, яка створюється внаслідок ставлення людей до виробничого середовища (до умов праці, знарядь виробництва та інше). Соціально-психологічний клімат колективу в кінцевому рахунку - продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Підібрано методологічне та методичне забезпечення для проведення дослідження впливу деяких особистісних якостей працюючих на формування психологічного клімату підприємства було цілком адекватним. Сюди можна віднести науково - психологічну літературу, що присвячена даній проблемі, математико - статистичні методи, а саме метод лінійної кореляції по К.Пірсону. психологічний клімат виконує в колективі співробітників ТОВ «Паритет Пак» такі функції:

- консолідуючу (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення конкретних завдань);
- стимулюючу (виявляється в реалізації емоційного потенціалу колективу);
- стабілізуючу (забезпечує стійкість внутрішньокolleктивних стосунків, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);

- регулюючи (виявляється в утвердженні норм стосунків, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Саме тому формування та підтримання позитивного соціально-психологічного клімату в колективі співробітників підвищує ефективність діяльності всього підприємства. Для вирішення проблеми пошуку дієвих шляхів формування сприятливого соціально-психологічного клімату важливим є аналіз результатів практичного вивчення даного питання.

Результати проведеного дослідження підтвердили актуальність зазначеної проблеми і свідчать про необхідність комплексного, системного підходу до формування соціально-психологічного клімату. На думку респондентів, особливо важливими є заходи, спрямовані на створення умов для згуртування колективу (73,6% респондентів), на організацію колективного відпочинку (63% респондентів), на проведення спільних міроприємств (61,5% респондентів). Значна увага персоналу була звернена на важливість гармонізацію ділових та особистісних стосунків (61,6% респондентів), діяльності щодо запобігання та розв'язання конфліктів (52% респондентів) як напрямків, що будуть сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного клімату. Зазначені вище результати соціологічного дослідження були враховані під час підготовки тренінгової програми та знайшли практичне відображення у різних формах роботи. Слід відмітити, що формування соціально-психологічного клімату розглядається через призму гармонізації міжособистісних стосунків в колективі. З цією метою в розробленому нами тренінгу спрямованого на покращення соціально – психологічного мікроклімату в колективі (див. Додатки) пропонується ряд вправ, спрямованих на формування комунікативних навичок, подолання бар'єрів у спілкуванні та покращення взаєморозуміння, розвиток навичок ефективної поведінки для досягнення згоди в групі та навичок конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Запропонована тренінгова програма є сучасною інтерактивною технологією у здійсненні інформаційно-просвітницької діяльності. Її впровадження в практику

діяльності ТОВ «Паритет Пак» буде сприяти формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Методологічні аспекти, які використовуються під час тренінгу використовуються: • інформаційні повідомлення; • мозкові штурми; • робота в малих групах; • вправи; • презентації; • діагностика; • дискусія; • ігри; • рольові ігри.

Тренінг спрямований на оволодіння певними соціально - психологічними знаннями, розвитком комунікативних здібностей персоналу, рефлексивних навичок, здатності аналізувати ситуацію, поведінку, стан як членів групи, так і свій особистий, уміння адекватно сприймати себе і оточуючих. При цьому виробляються і корегуються норми особистісної поведінки та міжособистісної взаємодії, а також розвивається здатність гнучко реагувати на ситуацію, швидко змінюватись в різних умовах і різних групах. Тренінг сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити які не вистачає часу в робочій діяльності; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини його цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини, як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» просто співробітника і дізнається, що навіть на роботі він може залишатися самим собою.

Проведено емпіричне дослідження впливу ціннісно-мотиваційних спрямованостей особливостей працюючих на формування психологічного клімату підприємства дозволило встановити наступні особливості, що чинять вплив на формування соціально – психологічного клімату в трудовому колективі: управління, рівень домагань, міжособистісні відносини, ціннісні орієнтації; також за отриманими результатами методик встановлено, що у даному трудовому колективі домінує мотивація до досягнення успіху - 48,75 %, високий рівень домагань в 51,25% випадків, орієнтація на взаємні дії між учасниками трудових відносин керівництвом та працівниками - 73%, ,

включення в роботу і спілкування - 90%, термінальні цінності - 44%, у трудовому колективі домінує високий рівень соціально - психологічного клімату - 87,5%.

Проаналізувавши та обробивши отримані результати емпіричного дослідження щодо питань формування психологічного клімату на підприємстві, виявлено, що структура мотивації особистості працюючих чинить вплив на формування психологічного клімату на підприємстві і повністю підтверджує запропоновані нами, як концептуальну, так і емпіричну гіпотези. Ранговий розподіл впливу окремих показників, отриманих в результаті проведення відібраних для дослідження методик показав наступну щільність взаємозв'язку: спрямованість, рівень домагань, міжособистісні відносини, ціннісні орієнтації. На основі отриманих результатів була розроблена психокорекційна програма на правлену на покращення формування соціально – психологічного мікроклімату в колективі.

Для оптимізації соціально – психологічного мікроклімату в колективі, перш за все необхідно сформувати взаємовідносини довіри, підтримки, позитивну психологічну атмосферу. Для цього, перш за все, необхідно забезпечити правильне і ефективне спілкування в організації. Головна мета комунікації в організації – досягнення соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного її елемента. З метою формування та поліпшення соціально-психологічного мікроклімату в колективі бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування.

Фактори які впливають та формування клімату, це:

- забезпечення оптимальних умов праці для кожного співробітника та колективу в цілому;
- орієнтація керівника на демократичний стиль керівництва;
- оптимальне поєднання формальної та неформальної структури в колективі;

- реалізація обґрунтованого добору співробітників, забезпечення психологічної сумісності членів колективу;

- створення умов для формування психологічної культури керівників та персоналу.

Заходи, спрямовані на забезпечення оптимальних умов праці для кожного співробітника та колективу сприяють формуванню соціально - психологічного мікроклімату. Адже раціональна організація трудового процесу з врахуванням можливостей організму людини, забезпечення нормальних умов праці і відпочинку впливають позитивно на психічний стан кожного робітника і колектив в цілому. І навпаки, несправність техніки, недосконалені технології, неритмічність праці, недостатність свіжого повітря, шум, ненормальна температура в приміщенні – фактори матеріально - речового середовища, які негативно впливають на клімат. Тому формування соціально – психологічного клімату полягає в оптимізації вказаних вище факторів .

Відсутність взаємної довіри та поваги примушує людей захищатися один від одного, скорочується частота контактів, виникають комунікативні бар'єри, конфлікти, з'являється бажання покинути колектив і, як наслідок, відбувається зниження ефективності професійної діяльності.

Навіть якщо керівник використовує авторитарний стиль управління, він може бути позитивним, якщо при прийнятті рішення він врахує інтереси підлеглих, обґрунтує свій вибір, зробить свої дії зрозумілими, почне більше уваги приділяти встановленню міцного зв'язку з підлеглими

Отже важливим фактором мікросередовища, який відіграє важливу, а, може, і вирішальну роль у формуванні психологічного клімату в колективі, є стиль керівництва. Сприятливий психологічний клімат, як правило, спостерігається там, де керівник налаштований на демократичний стиль керівництва, де панує атмосфера партнерства та взаємодопомоги і забезпечується чітка організація праці.

Соціально - психологічний мікроклімат колективу значною мірою



залежить також і від рівня психологічної культури керівника та персоналу - від їхніх навичок ділового спілкування, вміння запобігати конфліктним ситуаціям та розв'язувати їх. Ці вміння та навички мають стосуватися таких основних напрямків: взаємодії керівника з підлеглими, взаємодії підлеглих з керівником; взаємодії колег між собою; взаємодії установи в цілому з соціальним середовищем.

Сприятливий клімат переживається кожним співробітником як стан задоволеності взаємовідносинами з колегами, керівництвом, своєю роботою, її процесом та результатом. Це підвищує настрій людини, її творчий потенціал, позитивно впливає на бажання працювати в даному колективі.

Несприятливий клімат індивідуально переживається як незадоволеність взаємовідносинами в колективі, з керівництвом, умовами та змістом праці. Це впливає на настрій людини, на її працездатність та активність, на здоров'я.