

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ МАШИНОБУДУВАННЯ

Марциняк-Дорош О.М., Букатов С.В.

Міжрегіональна Академія управління персоналом, Львівський філіал

Хороший соціально-психологічний клімат сприяє співробітництву, лояльності в групі та відповідальності за результат. Предметом дослідження є аналіз соціально-психологічного клімату на підприємстві машинобудування. Описано явище соціально-психологічного клімату та його вплив на відчуття комфорту та задоволення працівниками підприємства. Проаналізовано компоненти психологічного клімату: емоційний, когнітивний та поведінковий. Результати вказують на те, що високий рівень емоційної згуртованості та взаємодопомоги в колективі компенсує низький рівень умов праці колективу.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, психологічна служба, машинобудування, підприємство.

Постановка проблеми. На сьогодні існує достатньо літературних джерел у яких детально висвітлені всі аспекти соціально-психологічного клімату (СПК) колективу підприємства і його вплив на продуктивність праці та успішність самого підприємства. Але в світовій літературі є небагато досліджень присвячених конкретно СПК колективу виробничого підприємства машинобудівної галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел щодо дослідження соціально-психологічного клімату і рекомендацій з організації такої діяльності на підприємствах [2, 4], показав сучасне бачення науки на діяльність психолога і психологічної служби у сфері виробництва.

Відповідно до цих джерел [5, 6] робота психологічної служби і практичного психолога на підприємстві розглядається як прикладна до головних служб з забезпечення виробництва. У наукових роботах не розглядається психологічна готовність керівництва підприємств і його працівників до проведення робіт з дослідження СПК колективу. Не висвітлюється рівень обізнаності о вигодах які отримує підприємство по закінченні цих робіт. Фактично відсутня будь яка інформація про практичні роботи з дослідження СПК на реально існуючих підприємствах машинобудівної галузі [4, 5].

Психологічний клімат колективу показує рівень розвитку колективу та психологічних ре-

зервів, які дають особистісну самореалізацію [7]. А це в свою чергу пов'язано з можливістю розвитку соціальних факторів у структурі підприємства та його умов [9].

Важливість психологічного клімату на підприємстві розвиває ефективність соціальних відносин та науково-технічного прогресу колективу [2]. Також, посередньо впливає на особистісну активність та глибину занурення члена команди в роботу, з метою збільшення психологічних резервів колективу.

Основними показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу є прагнення до збереження цілісності групи, її сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність [4, 5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз літературних джерел українською та російською мовами представляє тільки матеріали які стосуються умов та охорони праці від нещасних випадків [3]. Особливості психологічного клімату більше описано в європейській та американській літературі.

Великою рідкістю навіть у зарубіжній науковій літературі є дослідження промислових підприємств [10]. У більшій мірі досліджено робочі колективи пов'язані з педагогікою, продажами чи лікарською справою. Тому дослідження колективу машинобудівельного підприємства є особливо новими та актуальними.

Формулювання цілей статті. Проведеними дослідженнями СПК колективу ми намагались визначити фактори, які впливають на формування соціально-психологічного клімату на підприємстві машинобудівної галузі, дослідити компоненти покращення психологічного клімату колективу і розробити рекомендації щодо подолання існуючих проблем.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-демографічний склад колективу складається з жінок і чоловіків від 19 до 77 років, різної національності, одружених і не одружених. Переважна більшість працюючих одружені. У дослідну групу увійшли чоловіки і жінки загальною кількістю 66 осіб.

Експрес-методика Соціально Психологічного Клімату колективу О. С. Михайлюк [8] дозволяє виявити емоційний, когнітивний та поведінковий компоненти ставлення до роботи. Автори методики розуміють психологічний клімат трудового колективу як соціально залежну систему відносин членів колективу.

Емоційний компонент розглядається на рівні поняття як «приємний – неприємний» у відносинах. Показує присутність у колективі взаємної симпатії, любові та емоційної емпатії.

Когнітивний компонент «знання – не знання» особливостей характеру членів колективу. Характеризує наскільки працівники розуміють особливості характеру членів колективу. До кого та з якими питаннями можуть звернутися.

Поведінковий компонент вказує на «бажання – не бажання» мати справу з членами колективу. Вказує на довіру та відчуття захищеності на місці праці. Показує схожість інтересів між членами колективу [8].

По результатах дослідження високі показники представлені по всіх компонентах психологічного клімату в колективі. Загальні результати вказують на достатньо приємний клімат колективу.

Таблиця 1

Оцінка рівня складових психологічного клімату колективу

Складова	Емоційна	Когнітивна	Поведінкова
Працівники	45 (68,2%)	39 (59,1%)	29 (44%)

Згідно відповідей респондентів у міжособистісних стосунках переважає емоційна складова 68,2%. На середньому рівні представлена когнітивна складова 59%. Найнижчий рівень показано у поведінковій складовій 44%.

Перевага емоційної складової у міжособистісних стосунках вказує на перевагу у стосунках взаємної симпатії, схожість інтересів, збіг характерів і характеризує соціально-психологічний клімат колективу як позитивний. Це підтверджують і літературні джерела [9].

Емоційний. Аналіз показав, що відносини є достатньо приємні та дружні. Вказують як мотив «з цією людиною приємно працювати» у емоційному компоненті «це приємна в спілкуванні людина». Характерне теж співпадіння ділових та приятельських інтересів. Люди які постійно заняті однією справою частіше відмічають один одного як бажаного партнера для проведення вільного часу чи дозвілля [10].

Когнітивний. Достатньо високий рівень отримано по когнітивному компоненту. Колектив сфор-

мований давно, працівники добре знають один одного, звикли один до одного. Позитивно оцінюють особистісні якості своїх колег та розуміння того хто та чим може допомогти в конкретному питанні. Чітке розуміння який співпрацівник може допомогти у конкретному питанні дозволяє швидко вирішувати поставлені завдання та підвищує задоволеність роботою та колективом [9].

Поведінковий. В колективі не виявлено міжособистісних конфліктів, атмосфера достатньо приємна, але колектив не виступає як одна команда, а радше ділиться на менші неформальні групи. Частина працівників тримаються на деякій відстані, хоча не відчують емоційного дискомфорту чи тиску зі сторони інших членів колективу. На середньому рівні проявляють участь у робочій співпраці. Менші групи дають відчуття підтримки та захищеності. Дозволяють більше довіряти співпрацівникам [10].

При обрахунку індексу групової оцінки було визначено ключові фактори, які формують психологічний клімат колективу та як наслідок виробничий процес. Результати показано на таблиці 2.

Таблиця 2

Відношення респондентів до роботи в цілому на підприємстві

Оцінка задоволеності	позитивна		не визначена		негативна	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Відношення до роботи	55	83,3	5	7,6	6	9,1
Робота за спеціальністю	60	90,9	2	3	4	6,1
Особисті та ділові якості керівника	51	77,3	4	6	11	16,7
Стан обладнання	48	72,7	8	12,1	10	15,2
Ритмічність праці	46	69,7	7	10,6	13	19,7
Санітарно-гігієнічні умови	51	77,3	5	7,6	10	15,1
Відношення з керівником	57	86,4	6	9,1	3	4,5
Підвищення кваліфікації	36	54,5	13	19,7	17	25,8
Різноманітність праці	55	83,3	6	9,1	5	7,6
Організація праці	55	83,3	3	4,6	8	12,1
Рівень впливу керівника на роботу	60	91,	3	4,5	3	4,5
Оцінка керівника як лідера	30	45,5	12	18,1	24	36,4

Переважна частина колективу позитивно визначились з відношенням до своєї роботою, що збільшує бажання особистого вкладу працівників в роботу колективу, на що вказують позитивні відповіді респондентів. Задоволення від самореалізації дає мотивацію до глибшого та якіснішого виконання своїх щоденних обов'язків [7].

Задоволеність роботою по спеціальності дає можливість працюючим творчо відноситись до своїх обов'язків і сприяти підвищенню продук-

тивності праці. Позитивна оцінка стану обладнання в цілому говорить про підтримування його у достатньо хорошому робочому стані.

Відповіді респондентів щодо задоволеності ритмічності праці підтверджують залежність СПК від зовнішніх факторів. Економічна криза в якій перебуває Україна впливає на об'єми продажу підприємством своєї продукції, що в свою чергу впливає на ритмічність завантаження працюючих [6].

Такі чинники як санітарно-гігієнічні умови праці мають вплив на психологічний стан працівників. Більшість досліджуваних працюють у комфортних умовах праці не залежно від пори року. Звертають на себе увагу умови роботи на виробничих дільницях. Тут необхідно покращити пристосування приміщень для роботи у осінній і зимовий період, саме це обумовило негативну оцінку санітарно-гігієнічних умов праці тими хто працює на цих дільницях [3].

Міжособистісні стосунки підлеглих і керівників є одним з вагомих факторів впливу на СПК, тому позитивна оцінка цих стосунків говорить на користь сприятливого СПК на підприємстві. Позитивну оцінку особистих і ділових якостей керівника дали 77,3% працюючих, що підтверджує позитивну оцінку СПК більшістю працюючих. Оцінка безпосереднього керівника є тим вища, чим більше керівник спілкується з підлеглими [9].

Ще одним з факторів впливу на продуктивність праці, творче ставлення до роботи є можливість підвищення професійної кваліфікації [4]. Відсутність такого заохочення працюючих і відповідної програми на підприємстві обумовило відповідну відповідь респондентів з яких 54,5% оцінили таку можливість позитивно.

Цікава робота є одним з факторів її привабливості і фактором впливу на психологічний стан працюючого [1]. Тому 55 (83,3%) респондентів вважають, що їх робота достатньо різноманітна і цікава, що у свою чергу є позитивним фактором впливу на СПК.

Організація праці є складовою факторів впливу на СПК [10], тому завантаженістю роботою у продовж робочого часу задоволені 55 (83,3%) респондентів визначились зі своїм ставленням до організації праці. Відповіді респондентів говорять про сприятливий СПК на протязі робочого часу.

Одним з вагомих факторів впливу на СПК колективу є реальний вплив керівника підприємства на весь виробничий процес [10]. 60 (91, %) респондентів вважають що керівник має безумовно великий вплив на роботу в цілому і її кінцевий результат, отже розуміють на скільки керівник має вплив на виробничий процес, що у свою чергу характеризує СПК сприятливим.

Наявність в колективі формального або неформального лідера може сприяти або не сприяти

СПК колективу, в залежності від відношення між формальним і неформальним лідером [6]. Відповіді респондентів не свідчать про те, що ці стосунки є несприятливими для СПК колективу. В той же час не вказують на наявність неформального лідера. 30 (45,5%) респондентів вважають керівника лідером, 24 (36,4%) не вважають керівника лідером. Такі відповіді респондентів свідчать про те, що відсутність формального або неформального лідера в даному колективі, немає сильного впливу на сприятливість СПК колективу.

Фактори які на початку дослідження ускладнювали цей процес, була психологічна неготовність колективу до проходження опитування. Ми прийшли до такого висновку через те, що респондентам було повністю відкрита мета та процес дослідження, але на початку опитування більшість членів колективу всіляко уникали опитування без будь яких пояснень. Тільки після проходження опитування старшими авторитетними членами колективу вдалось провести опитування інших членів колективу. Слід відмітити значну роль керівництва підприємства, яке всіляко сприяло проведенню опитування працівників.

Цікавим з нашої точки зору є той факт, що дослідження СПК колективу було запропоноване керівникам п'яти підприємств, з яких четверо відмовились від такої співпраці посилаючись на виробничу завантаженість, або повністю проігнорували пропозицію. Тільки п'яте підприємство погодилось на співпрацю і визначило сферу своєї зацікавленості.

Висновки з даного дослідження і перспективи. Отже на підставі проведених досліджень вдалось визначити не тільки рівень СПК колективу, і фактори негативного впливу на нього, а також побачити рівень свідомості працюючих, розуміння ними економічних факторів, наслідком яких є виявлені недоліки.

У якості рекомендацій по покращенню ситуації можна запропонувати комплекс тренінгів на довіру та співпрацю в колективі. Також звертає на себе увагу рівень задоволеності працюючих щодо їх можливості працювати за обраною професією.

Завдяки проведеним роботам вдалось виявити скриті резерви колективу. Це перш за все можливість колективу сумісними зусиллями поліпшити свої санітарно-гігієнічні умови праці без додаткових капіталовкладень. Підняти на новий рівень відношення по вертикалі, об'єднавшись у профспілку або будь яку неформальну групу. Налагодити корпоративний відпочинок з залученням спеціалістів масового дозвілля.

Ці дії можуть сприяти набуттю досвіду з формування колективної думки і надбанню досвіду колективного додання проблем, що виникають на виробництві.

Список літератури:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 560 с.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 224 с.
3. Дементій Л.В., Гончарова С.А. Охорона праці в механічних та складальних цехах – Краматорськ: ДДМА, 2005. – 312 с.
4. Жуковский И.В. Изучение, оценка и прогнозирование морально-психологического состояния персонала фирмы // Управление персоналом. – 2004. – № 21. – С. 48-51.

5. Кошелев А.Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления / А.Н. Кошелев, Н.Н. Иванникова. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 216 с.
6. Легка Л.М., Семенча Л.Г. Організація діяльності психологічних служб. Навчальний посібник – Львів: «Новий Світ-2000», 2010. – 372 с.
7. Марциняк-Дорош О.М. Ноологотерапевтичний підхід як особистісний потенціал у формуванні життєвих цінностей студентської молоді / О. М. Марциняк-Дорош // Наука і освіта. – 2014. – № 9. – С. 146-150.
8. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. Под. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., Питер, 2000 – 560 с.
9. Kliber M.C., Wyrwicka M.K. Analiza klimatu społecznego w wybranym przedsiębiorstwie handlowym / M.C. Kliber, M.K. Wyrwicka // Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. – 2012. – № 58. – С. 29-41.
10. Schneider, Benjamin. Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. – California, 2017. – 49 с.

Марциняк-Дорош О.М., Букатов С.В.

Межрегиональная Академия управления персоналом, Львовский филиал

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Аннотация

Хороший социально-психологический климат способствует сотрудничеству, лояльности в группе и ответственности за результат. Предметом исследования является анализ социально-психологического климата на предприятии машиностроения. Описано явление социально-психологического климата и его влияние на ощущение комфорта и удовольствия работниками предприятия. Проанализированы компоненты психологического климата: эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Результаты указывают на то, что высокий уровень эмоциональной сплочённости и взаимопомощи в коллективе компенсирует низкий уровень условий труда коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, психологическая служба, машиностроение, предприятие.

Martsynyak-Dorosh O.M., Bukatov S.V.

Interregional Academy of Personnel Management, Lviv Branch

RESEARCH OF SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AT THE MECHANICAL ENGINEERING ENTERPRISE

Summary

A good socio-psychological climate promotes cooperation, loyalty in the group and responsibility for the result. The subject of the study is an analysis of the socio-psychological climate in the enterprise of mechanical engineering. The phenomenon of the socio-psychological climate and its influence on the feeling of comfort and satisfaction are described by the employees of the enterprise. The components of the psychological climate are analyzed: emotional, cognitive and behavioral. The results indicate that the high level of emotional cohesion and mutual assistance in the team compensates for the low level of work conditions of the team.

Keywords: socio-psychological climate, psychological service, mechanical engineering, enterprise.