

## МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Дар'я Джиба-Бондаренко

*Національний авіаційний університет, Київ*

*Науковий керівник – Олена Сечейко, канд. психол. наук, доц.*

Ключові слова: міжособистісні взаємини, корпоративні відносини, соціально-психологічний клімат, трудовий колектив.

Міжособистісні взаємини – важлива складова суспільного буття людей, яка демонструє рівень їх культури, освіченості, взаємоповаги тощо. Переважна більшість людей працює у складі певних організацій, тож міжособистісна взаємодія з колегами в межах робочої структури є неминучою. Задля того, аби кожен її член мав змогу здійснювати свою діяльність ефективно та професійно, необхідно налаштувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Отже, проблематика шляхів гармонізації міжособистісних взаємин у корпоративному середовищі є актуальною та має свою практичну значимість.

Значний внесок у розробку психологічних аспектів успішного функціонування трудових колективів, шляхів гармонізації міжособистісних взаємин у них зробили дослідження А. Бодалева, І. Волкова, А. Деркача, А. Єршова, М.Обозова, А. Петровського та ін. У їх роботах використані переважно теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення. Однак, для висвітлення практичної проблематики використовують методи спостереження та опису.

Розвиток колективу пов'язаний з удосконаленням взаємин між його членами. На низькому рівні міжособистісні взаємини визначаються симпатіями або антипатіями, тобто безпосередньо. На високому – взаємини між учасниками залежать від їх внеску у спільну діяльність, яка є особистісно значущою для кожного. Взаємини в таких групах опосередковані цілями й змістом спільної діяльності [1].

Оскільки певний колектив є соціальною одиницею, то доречним буде розглядати поняття його психологічного клімату більш широко, а саме – як соціально-психологічного клімату (СПК). Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють, або перешкоджають спільній продуктивній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [2].

Встановленню сприятливого СПК в колективі сприяють суб'єктивні та об'єктивні

фактори. До суб'єктивних відносяться: довіра та вземовимогливість членів групи один до одного; доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок щодо справ колективу; відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу; достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ; емоційне включення та взаємодопомога у нестандартних ситуаціях; усвідомлення особистої відповідальності за стан справ у групі кожним із її членів. Об'єктивними ознаками формування позитивного СПК є: високі показники результатів діяльності; низьку плинність кадрів; високий рівень трудової дисципліни; часте проведення співробітниками часу в неформальній обстановці; домінуюче позитивне ставлення до роботи працівниками; побудова відносин у колективі на принципах довіри і взаємодопомоги; висока вмотивованість працівників до роботи; відсутність напруженості й конфліктності в колективі.

Діагностика корпоративних міжособистісних взаємин має виконуватися систематично, а не по факту виникнення конфліктних ситуацій. Більшість організацій побудовані за ієрархічною структурою. Тому, за психологічним кліматом має слідкувати безпосередньо її очільник, або уповноважена на роботу з персоналом особа, чи певний відділ, який займатиметься моніторингом колективу, завчасним виявленням та запобіганням конфліктів.

Управління колективом сьогодні передбачає вирішення не тільки його організаційних та економічних проблем, а й психологічних. Для того, аби забезпечити високу результативність його функціонування, керівник має бути компетентним в нових сферах та інструментах впливу на міжособистісні відносини в організації. Перш за все, мають бути проаналізовані фактори, від яких залежать психологічні відносини між співробітниками. А саме: стиль керівництва компанії (він повинен застосовуватися до всіх працівників однаково); способи мотивації членів трудового колективу (чим різноманітніша мотивація, тим більш згуртовані співробітники та вища продуктивність праці). Оцінка результатів роботи співробітника має починатися з уваги на його успіхи і досягнення, потім недоліків і тільки потім рекомендацій щодо поліпшення його продуктивності.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату – це систематична щоденна праця, основними складовими якої є кілька напрямів впливу на трудовий колектив. По-перше, влаштування гідних умов праці. По-друге, в колективі має існувати непримусове міжособистісне спілкування колег з метою їх професійного зростання. По-третє, вдала організація корпоративних культурно-просвітницьких заходів дає свій позитивний вплив.

Шляхів гармонізації міжособистісних взаємин багато. Важливо, щоб бачення мети спільної діяльності в колективі співпадало та було широке коло загальних інтересів.

### **Список використаних джерел:**

1. Максименко С.Д., Яланська С.П. Генетико-креативний підхід: діяльнісне опосередкування особистісного розвитку: монографія. – Київ, 2021. – 524 с.
2. Жигайло Н.І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2012. – Вип. 2(1). – С. 374–383 с.