

для підвищення морального духу команди та сприяє створенню позитивної робочої атмосфери. Коли члени команди отримують визнання за свої зусилля та успіхи, це зміцнює їхню самооцінку і стимулює їх до подальшої продуктивності.

Отже, ефективний менеджмент ІТ-команди є складним, але критично важливим процесом, що охоплює різні аспекти, такі як структура команди, вибір методологій управління та налагодження комунікації. Чітка організація ролей, зокрема призначення окремих менеджерів для різних підрозділів, забезпечує спеціалізоване управління, що сприяє успішному виконанню проектів. Вибір відповідних методологій, особливо гнучких, дозволяє командам адаптуватися до змін і швидко реагувати на потреби замовників. Зрештою, якісна комунікація між членами команди є основою для досягнення спільних цілей, і її покращення через регулярні зустрічі, зворотний зв'язок та визнання досягнень допомагає створити позитивну атмосферу і підвищити продуктивність. У результаті всі ці фактори спільно формують успішну та ефективну ІТ-команду, готову до викликів сучасного технологічного середовища.

Іванов П.В.

здобувач вищої освіти ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»

Андрощук І.О.

канд. екон. наук., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ТА ВАЖЛИВІСТЬ ЙОГО МОНІТОРИНГУ

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) та ефективного управління ним потрібно, серед іншого, знатися на факторах зовнішнього та внутрішнього середовищ, які впливають на нього [1, с. 56]. Тут виділяють фактори макро- й мікросередовищ.

Макросередовище, у межах якого організація діє, чинить на неї опосередкований вплив. На його чинники організація вплинути не може, може лише адаптуватись [2, с. 166].

Мікросередовище – це безпосереднє середовище організації, повсякденна трудова діяльність працівників. Його чинники мають більший вплив на СПК колективу. Наскільки зміст та умови праці, ступінь задоволеності ними, стиль керівництва та особистість керівника, взаємини та задоволеність ними сприймаються працівниками, настільки сприятливим буде СПК [3, с. 30].

До чинників мікросередовища, які визначають СПК, належить система матеріального стимулювання, відносини між працівниками в колективі, сприятливість умов праці, задоволеність працівника роботою в команді, стиль управління керівника, віддача працівника роботі [4, с. 381].

Моніторинг, аналіз та, відповідно, корекція впливу цих чинників на СПК дають можливість відчувати довіру членів колективу одне до одного, доброзичливе ставлення та ділові претензії, вільно висловлювати думки щодо робочих процесів чи поведінки окремих працівників, відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права ухвалювати певні управлінські рішення, високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у потрібних ситуаціях, низьку плинність кадрів, відсутність психічної напруги й надмірної конфліктності в колективі, поліпшення рівня матеріальних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі [3, с. 25].

Моніторинг СПК є ключовим фактором для забезпечення ефективної роботи організації, адже він впливає на продуктивність, міжособистісні відносини та репутацію компанії.

Серед переваг моніторингу варто виділити раннє виявлення проблем, розробку ефективних програм підтримки, зокрема підвищення мотивації та покращення

міжособистісних відносин, збільшення лояльності працівників та поліпшення фінансових показників через зменшення плинності кадрів, підвищення продуктивності та якості роботи.

Тож моніторинг СПК можна розглядати як інвестицією в майбутнє організації. Він дозволяє не тільки запобігти вигоранню та іншим проблемам зі здоров'ям, а також сприяє підвищенню ефективності роботи та досягненню стратегічних цілей компанії.

Можливими напрямками моніторингу є анкетування співробітників, інтерв'ю, психологічні тести, спостереження за поведінкою, аналіз показників продуктивності. Важливо зазначити, що моніторинг СПК має бути конфіденційним та проводитись із дотриманням етичних норм.

СПК характеризується сукупністю психологічних умов, що можуть як сприяти продуктивній та ефективній діяльності колективу і всебічному розвитку особистості, так і цьому перешкоджати. Залежно від цього клімат колективу можуть класифікувати як сприятливий, нейтральний, несприятливий, а його вплив на самопочуття кожного окремого працівника може бути позитивним або негативним [5, с. 32].

Труднощі у формуванні СПК трудового колективу має практичне значення, щоб ним уміло управляти й оптимізувати професійну роботу як окремого працівника, так і колективу в цілому. На якість відносин між співробітниками впливають виробничий процес, який слід трактувати як формальні відносини, та міжособистісні взаємини – неформальні або неофіційні [6, с. 384].

Саме неформальні взаємини в колективі часто ототожнюють із СПК, що ще раз підкреслює важливість його моніторингу. При цьому слід зважати й на те, що СПК залежить і від результативності та успішності спільної діяльності та впливу чинників макро- та мікросередовищ.

Таким чином, персонал нині – це основний ресурс підприємства, адже впливає на його ефективність, забезпечує конкурентоспроможність. Робота над розвитком персоналу та турбота про працівників позитивно впливає на рівень успішності підприємства, сприяє поліпшенню морально-психологічного мікроклімату всередині колективу, підвищує мотивацію працівників до праці та відданість меті, місії та стратегічним завданням підприємства.

Література:

1. Базалійська Н., Гук, П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка*, 21(2). 2016. С. 56–60.
2. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія. – К.: МАУП, 2000. 286 с.
3. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 1(06). 2017. С. 24–31.
4. Жигайло Н. В. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*, 2(1). 2012. С. 374–383.
5. Щукіна О. Ф. Соціально - психологічний клімат колективу і його вплив на підвищення ефективності діяльності установи. *Соціальна робота*. 2015. № 6. С. 31-34.
6. Крамаренко В. І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2003. 272 с.