

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Сагайдак-Нікітюк Р. В., Андрієнко Н. В., Альохіна Н. В.  
*Національний фармацевтичний університет, м. Харків*

Оновлення підходів до управління аптечними закладами актуалізує питання врахування закономірностей функціонування трудового колективу й підтримки здорового психологічного клімату як однієї з умов його якісної діяльності. Психологічний клімат трудового колективу – стан колективного настрою й якісний бік міжособистісних відносин у трудовому колективі, що проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають сумісній діяльності й всебічному розвитку особистості кожного працівника.

Для регулювання взаємин у трудовому колективі керівник повинен враховувати соціально-психологічні умови, що впливають на самопочуття і працездатність працівника аптечного закладу у колективі під час знаходження його на робочому місці:

1. Психологічна сумісність – здібність до сумісної діяльності, підставою для якої є оптимальне поєднання у трудовому колективі особистісних якостей його членів, можливості безконфліктного спілкування в умовах спільної діяльності при виконанні професійних завдань.

2. Згуртованість трудового колективу розкриває особливості міжособистісних відносин в ньому, єдність ціннісних орієнтацій, цілей та мотивів діяльності в межах сумісної діяльності, а також міра єдності дій за умови вільного їх вибору.

3. Рівень ідентифікації – свідоме, внутрішньо мотивоване прийняття членом трудового колективу цілей, цінностей і норм життя окремої професійної спільноти (на відміну від пасивної адаптації). Ідентифікація також виражається в уподібненні себе іншій людині.

4. Високий рівень трудової мотивації. Забезпечення достатньої мотивації підвищує загальний настрій та працездатність трудового колективу.

5. Емоційна підтримка. Психологічний клімат на емоційному рівні відображає сформовані у колективі взаємини, характер ділового співробітництва, ставлення до явищ життя.

6. Стиль керівництва (демократичний стиль, авторитарний стиль і стиль потурання).

7. Ефективна комунікація. Відсутність повної і точної інформації для співробітників аптеки створює підґрунтя для виникнення та поширення чуток і пліток, психологічної напруженості й тривожності.

8. Задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, системою матеріального (премії) і морального стимулювання, збалансованим режимом праці, інформаційним забезпеченням, перспективами кар'єрного просування в майбутньому, можливістю підвищити рівень свого професіоналізму, рівнем компетентності керівного складу, характером ділових і особистих відносин в колективі по вертикалі та горизонталі тощо.

9. Організація сумісної діяльності на високому професійному рівні.

10. Характер виконуваної діяльності. Монотонність діяльності, її висока відповідальність, стресогенний характер, емоційна насиченість та інші – негативно впливають на психологічний клімат в трудовому колективі.

11. Володіння керівником внутрішньою технікою – здатність керівника володіти собою, керувати своїм самопочуттям, яке не є його особистою справою, оскільки часто відображається на колегах, впливає на взаємини в трудовому колективі.

Таким чином, керівник аптечного закладу повинен виступати у ролі координатора, організатора справ трудового колективу і цим здійснювати на неї максимальний вплив, сприяти згуртованості трудового колективу, направляти його активність на виконання основних професійних завдань.