

**Щербатюк А. Г.**, здобувачка вищої освіти  
1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201  
Науковий керівник – **Хмелевський С. М.**, к.е.н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

## **ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ КОЛЕКТИВУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Виробництво продукції та надання різного роду послуг здійснюються такими ланками економіки, як підприємства. Традиційно діяльність будь-якого з них спрямована на забезпечення споживачів необхідними їм продуктами, товарами або послугами, бажано своєчасно і якісно, при цьому, мінімізуючи витрати виробника. В процесі своєї діяльності підприємство користується різними ресурсами: людськими, матеріальними, фінансовими, інформаційними. Від того, наскільки якісно керівництво підприємства їх використовує залежить конкурентоспроможність і якість його продукції [4].

Проте, доволі часто доводиться чути, що те чи інше підприємство не сучасне, його методи роботи застаріли. При цьому застарілими не обов'язково є технології, які використовує підприємство, чи то продукція, яка виготовлена за старими, проте перевіреними роками, стандартами.

На нашу думку не сучасним підприємство робить невідповідність ряду наступних ознак, властивих саме сучасним підприємствам:

1) поступова відмова від управлінського раціоналізму класичних шкіл менеджменту, згідно з яким успіх підприємства визначається насамперед раціональною організацією виробництва, зниженням витрат, розвитком спеціалізації, тобто впливом управління на внутрішні чинники виробництва. Висування на перший план проблем гнучкості і адаптованості до постійних змін зовнішнього середовища;

2) розгляд підприємства як цілісної системи, що дозволяє дослідження підприємства в єдності його складових частин, які нерозривно пов'язані із зовнішнім середовищем, причому кордони підприємства з зовнішнім середовищем проникні;

3) застосування до управління ситуаційного підходу, згідно з яким вся організація всередині підприємства є реакцією на різні впливи ззовні. Головне – це ситуації, конкретний набір обставин, які істотно впливають на роботу підприємства в даний період часу;

4) визнання необхідності розробки та реалізації системи стратегічного управління підприємством. На підприємствах повинно існувати чітко виділене й організоване стратегічне планування. А структура управління підприємством, системи і механізми взаємодій його окремих ланок повинні забезпечити розробку та гнучку реалізацію довгострокової стратегії для успіху в конкуренції при мінливих умовах зовнішнього середовища і створити керуючий інструментарій для перетворення цієї стратегії на поточні виробничо-господарські плани;

5) поворот бізнесу до управління організаційною культурою як системою цінностей, поділюваних персоналом і пов'язаних з кінцевими цілями підприємства. Організаційна культура підприємства включає і встановлення високих стандартів діяльності для кожного працівника, і забезпечення гнучкого лідерства з акцентом на особисті контакти, створення атмосфери загальної залученості;

6) визнання ключового значення для майбутнього підприємства формування і функціонування інноваційного менеджменту на основі створення організаційного клімату, ініціативи співробітників, створення адекватних форм інноваційної діяльності та її стимулювання;

7) усвідомлення провідної ролі лідера в організації як носія нового господарського мислення, орієнтованого на інновації та інтеграцію зусиль працівників, на раціональний, виправданий ризик, на використання культурно-етичних інструментів керівництва;

8) визнання соціальної відповідальності як перед суспільством в цілому, так і перед окремими людьми, які працюють на підприємстві [3].

Крім того, практично всі сучасні підприємства сповідують сприятливий соціально-психологічний клімат (далі – СПК) у трудовому колективі. СПК – це внутрішній стан колективу, що відбиває його комплексну здатність досягати поставлені перед ним цілі [1].

Особливістю СПК трудового колективу на підприємстві є те, що він є результатом акумулювання характеристик групового стану. Він має вплив на робочу активність та ініціативу працівників.

Сприятливий СПК вирізняється ціннісно-орієнтаційною єдністю та згуртованістю. Характерними ознаками є зближуючі стосунки між працівниками та високий рівень задоволеності ними членів колективу. Такі умови є підґрунтям для самореалізації і самоутвердження особистості, яка задоволена своєю професійною діяльністю, де відсутні негативні психологічні групи, переважають почуття відповідальності та взаємодопомоги між працівниками [2].

Найважливішими ознаками сприятливого СПК є:

- довіра і висока вимогливість членів групи один до одного;
- доброзичлива і ділова критика;
- вільне вираження власної думки при обговоренні питань, які стосуються всього колективу;
- відсутність тиску керівників на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для групи рішення;
- достатня інформованість членів колективу про його завдання та стан справ при їх виконанні;
- задоволеність приналежністю до колективу;
- високий ступінь емоційної залученості та взаємодопомоги в ситуаціях, які викликають стан фрустрації у якогось з членів колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів [2].

Сприятливий СПК колективу забезпечує працездатність працівників, взаємну підтримку в досягненні цілей підприємства, згуртованість колективу. Колективне досягнення цілей призводить до забезпечення високої ефективності діяльності сучасного підприємства.

За умови сприятливого СПК забезпечується максимальне залучення працівників у діяльність сучасного підприємства, показниками якої виступають продуктивність праці, соціальний розвиток підприємства і ступінь реалізованості творчого потенціалу кожного працівника під час своєї діяльності. Продуктивність праці в колективі залежать не тільки від організації діяльності, оснащеності, умов праці, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних стосунків, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Зазвичай високі результати роботи працівників забезпечують: товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у взаєминах тощо. Формування сприятливого СПК трудового колективу є однією з найважливіших причин зростання продуктивності праці та якості виробленої продукції або наданих послуг.

#### **Список використаних джерел**

1. Базалійська, Н., Микитюк, С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. 1(06) – С.24–31.

2. Лескова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 98–103.

3. Підприємство. Основні ознаки та напрями діяльності. URL: <https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/book/view.php?id=1602&chapterid=313>.

4. Підприємство: поняття, ознаки. URL: <http://epi.cc.ua/predpriyatie-ponyatie-priznaki-23135.html>.

---

**Хлебович А. В., Богдан Я. С.,** студентки гр. БА-21  
Научный руководитель – **Шумак В. В.,** д.с.-х.н., доцент  
*Барановичский государственный университет (г. Барановичи, Республика Беларусь)*

### **ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ КРУПНЕЙШЕЙ РАДИАЦИОННОЙ КАТАСТРОФЫ НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Аварий в истории атомной энергетики было достаточно много, но не все они сопровождались выбросом радиоактивных веществ в окружающую среду. Тяжелые аварии приводят к неблагоприятным экологическим последствиям, потере человеческих жизней, серьезному экономическому ущербу, вызывают обоснованную тревогу и озабоченность мировой общественности.

Так 26 апреля 1986 года в 1 час 23 минуты на четвертом блоке Чернобыльской АЭС произошёл взрыв реактора и частичное разрушение реакторного здания. В результате взрыва в атмосферу было выброшено 80 кг радиоактивных веществ. Большая часть радионуклидов упала в радиусе 300-400 км от АЭС [2]. Причиной аварии явилось нарушение персоналом станции инструкций по управлению реактором, сложившееся на конструктивные недостатки реактора. В результате аварии пострадали около двух миллионов жителей страны, в среди которых более полумиллиона детей. Радиоактивному загрязнению подверглись территории, где сейчас проживают более 1,4 млн человек, находится примерно четверть леса и 132 месторождения минерально-сырьевых ресурсов разных видов [1].

Радиобиологическую обстановку в Беларуси определяли и определяют йод-131, цезий-134, цезий-137, стронций-90, плутоний-239. В основном территория республики подверглась загрязнению цезием-137. По данным Министерства в наибольшей степени пострадали от загрязнения этим радионуклидом Гомельская (62%), Могилёвская (22%), Брестская (9%), Минская (4%) и Гродненская (3%) области [2]. Как следует, пострадали от радиоактивного загрязнения водные и наземные экосистемы. Подверглись загрязнению такие реки, как Припять, Сож, Днепр, Ипуть и др. Четверть всех лесов были загрязнены радионуклидами.[4]

Ущерб, нанесённый после чернобыльской катастрофы в расчёте на 30-летний период ее преодоления, рассчитывается в 235 млрд. долларов США, что равно 32 бюджетам республики 1985 года. Но разве можно оценить деньгами потерю здоровья нашего народа, причинившую воздействием радиации. Советский союз выслал на место катастрофы около 800 тыс. солдат срочной службы и призванных на службу ликвидаторов, средний возраст составлял 33 лет. В списках ликвидаторов числятся 115493 человека. По данным Минздрава, с 1990 по 2003 год 8553 ликвидаторов умерли [5]. На работах в опасных зонах, солдаты находились без индивидуальных средств защиты. Мы уже имеем самый высочайший в мире уровень патологий щитовидной железы, стремительно увеличилось число онкологических,