

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ЧЕРЕШНЮК ЛАРИСА ОЛЕКСІЇВНА

УДК 159.942

Кваліфікаційна робота
053 Психологія

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОМАНДІ,
ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Подається на здобуття освітнього ступеня Магістр
Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

_____ Л. О. Черешнюк

Керівник роботи
Литвинчук Алла Іванівна
кандидат психологічних наук, доцент

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____

За результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ____ » _____ 20 ____ року

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання)_____
(підпис)_____
(науковий ступінь, вчене звання)**Результати захисту кваліфікаційної роботи**Здобувач вищої освіти _____ захистив(ла)
(прізвище, ім'я, по батькові)

Кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)_____
(підпис)_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Черешнюк Л. О. Соціально-психологічний клімат в команді, як чинник психологічної безпеки. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053-психологія. Поліський національний університет, Житомир, 2024.

Магістерська робота присвячена дослідженню соціально-психологічного клімату в трудовому колективі як ключового чинника забезпечення психологічної безпеки працівників. У сучасних умовах соціальних та економічних трансформацій, створення сприятливого клімату в колективі є одним із основних завдань для керівників організацій. Від цього залежать згуртованість команди, продуктивність праці, задоволеність співробітників робочими умовами, а також їхній психологічний комфорт.

Умови праці в колективі мають суттєвий вплив на ефективність роботи, рівень продуктивності, взаємодію серед працівників та їх задоволення результатами. Окрім таких явних чинників, як рівень заробітної плати, розташування організації та комфорт робочого середовища, є й інші важливі фактори, які визначають успіх колективної діяльності. Одним із ключових аспектів є соціально-психологічний клімат у колективі, що включає соціально-психологічні установки членів команди, рівень конфліктності та розподіл ролей серед співробітників.

У роботі теоретично обґрунтовано поняття соціально-психологічного клімату, його структуру та функції. Проаналізовано підходи різних науковців до визначення цього поняття, включаючи теорії міжособистісних взаємин, емоційного настрою та згуртованості. Розглянуто основні фактори, які впливають на формування клімату, зокрема стиль керівництва, рівень взаємної підтримки та взаємодії, а також морально-етичні цінності, прийняті в колективі.

Емпірична частина дослідження проведена на базі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради». Застосовано такі методи, як соціометрія, експрес-діагностика соціально-психологічного клімату та оцінка психологічної атмосфери за А.Ф. Фідлером. У дослідженні взяли участь працівники різних рівнів: керівники, спеціалісти та соціальні робітники.

Результати показали, що більшість працівників оцінюють психологічний клімат у колективі як сприятливий. Основними позитивними аспектами є довіра, згуртованість, підтримка з боку керівництва та стабільні міжособистісні стосунки. Водночас виявлено певні проблеми, пов'язані із заробітною платою та умовами праці окремих категорій співробітників, які потребують уваги з боку адміністрації.

На основі проведеного аналізу розроблено практичні рекомендації для вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі. До них належать: посилення мотивації персоналу, забезпечення зворотного зв'язку між керівником і підлеглими, запровадження програм адаптації нових працівників, підвищення кваліфікації команди та вирішення конфліктних ситуацій через діалог.

Робота має практичне значення для керівників організацій, психологів і фахівців із управління персоналом. Висновки та рекомендації можуть бути використані для оптимізації роботи колективів, підвищення ефективності праці та забезпечення психологічного комфорту співробітників.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, трудовий колектив, психологічна безпека, згуртованість, міжособистісні взаємини, мотивація, стиль керівництва, емоційний настрій, адаптація працівників, ефективність праці, соціометрія, управління персоналом, конфліктологія, професійна компетентність, взаємодія, морально-етичні цінності, корпоративна культура, психологічний комфорт, продуктивність, командна робота.

ABSTRACT

Chereshniuk L. Social and psychological climate in a team as a factor of psychological safety – Qualification thesis as a manuscript. Qualification Thesis for the master's degree in psychology, Specialization 053-psychology. - Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The Master's thesis is dedicated to the study of the social and psychological climate in a work team as a key factor in ensuring the psychological safety of employees. In the current context of social and economic transformations, creating a favorable climate in the team is one of the primary tasks for organizational leaders. It directly affects team cohesion, work productivity, employee satisfaction with working conditions, and their psychological comfort.

The working conditions in a team significantly influence work efficiency, productivity levels, interactions among employees, and their satisfaction with results. In addition to obvious factors, such as salary levels, organizational location, and the comfort of the working environment, there are other important elements that determine the success of collective activity. One of the key aspects is the social and psychological climate in the team, which encompasses the social-psychological attitudes of team members, the level of conflict, and the distribution of roles among employees.

The theoretical part of the thesis justifies the concept of the social and psychological climate, its structure, and functions. It analyzes the approaches of different scholars to define this concept, including theories of interpersonal relationships, emotional mood, and cohesion. The main factors influencing the formation of the climate are discussed, such as leadership style, the level of mutual support and interaction, as well as the moral and ethical values accepted in the team.

The empirical part of the study was conducted at the Communal Institution “Social Services Center of the Ruzhyn Village Council.” Methods such as sociometry, express diagnostics of the social-psychological climate, and evaluation of the psychological atmosphere according to A.F. Fiedler were used. The study involved employees of different levels: managers, specialists, and social workers.

The results showed that most employees assess the psychological climate in the team as favorable. The main positive aspects are trust, cohesion, support from leadership, and stable interpersonal relationships. At the same time, certain issues related to salary and working conditions of some employee categories were identified, which require attention from the administration.

Based on the analysis, practical recommendations were developed to improve the social and psychological climate in the team. These include enhancing employee motivation, ensuring feedback between managers and subordinates, introducing programs for adapting new employees, increasing team qualifications, and resolving conflict situations through dialogue.

The thesis has practical significance for organizational leaders, psychologists, and human resources specialists. The conclusions and recommendations can be used to optimize team work, improve work efficiency, and ensure the psychological comfort of employees.

Keywords: social and psychological climate, work team, psychological safety, cohesion, interpersonal relationships, motivation, leadership style, emotional mood, employee adaptation, work efficiency, sociometry, human resources management, conflictology, professional competence, interaction, moral and ethical values, corporate culture, psychological comfort, productivity, teamwork.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ.

1.1 Теоретичні підходи до визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.....12

1.2 Соціальна проблема у колективі- мобінг.....15

Висновки до розділу 1.....21

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ЦЕНТР НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ РУЖИНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ»

2.1 Організаційна характеристика Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради».....24

2.2. Формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради».....26

Висновки до розділу 2.....31

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ

3.1 Методики для проведення діагностики соціально-психологічного клімату в колективі.....33

3.2 Обробка та інтерпретація результатів емпіричного дослідження...36

3.3 Аналіз соціально-психологічного клімату та заходи щодо його покращення в колективі комунальної установи.....43

Висновки до розділу 3.....46

ВИСНОВКИ.....49

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....51

ДОДАТКИ.....54

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах динамічних змін у суспільстві, зокрема реформування місцевого самоврядування та соціальних послуг, важливим є забезпечення ефективної взаємодії та психологічної безпеки в трудових колективах. Комунальні установи, які надають соціальні послуги, особливо вразливим групам населення, повинні створювати умови для ефективної та злагодженої роботи своїх працівників. Один з основних факторів, що впливає на продуктивність, психологічний комфорт і безпеку колективу, — це соціально-психологічний клімат. У сучасному управлінні важливим завданням є створення стабільного соціально-психологічного клімату, який здатен вплинути на якість соціальних послуг, формування організаційної культури та підвищення мотивації працівників.

Сприятливе середовище в колективі також безпосередньо позначається на ефективності та професіоналізмі спеціалістів.

Соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль у функціонуванні команди, адже він визначає не лише особисту продуктивність кожного співробітника, а й колективну синергію. У часи воєнного стану, коли соціально-психологічної підтримки потребують не тільки клієнти, а й працівники, ще більше актуалізується важливість підтримки психологічної атмосфери, єдності та сумісності в колективі. Соціально-психологічний клімат соціальної служби можна розглядати через три основні складові: соціальну атмосферу (залежну від чіткості визначених цілей і завдань), етичні засади (що базуються на моральних принципах організації) та неформальні взаємозв'язки між співробітниками.

Військові дії можуть мати руйнівний вплив на створення позитивного соціально-психологічного клімату в команді. Спеціалісти соціальних служб можуть бути схильні до стресових станів, таких як тривога, паніка, страх, гнів і відчуження, що ускладнює їх здатність ефективно надавати послуги. В умовах соціальної напруги та стресу можуть виникати конфлікти, навіть без чітких підстав, що порушує гармонійність роботи колективу.

Зважаючи на ці фактори, важливо розробити стратегії та рекомендації для зниження конфліктів та покращення психологічного клімату в команді. Дослідження цієї проблеми є важливим етапом на шляху до формування здорового соціально-психологічного клімату в соціальних службах.

Задоволеність працівників умовами праці, відсутність конфліктів та взаєморозуміння є важливими складовими цього клімату. Тому дослідження соціально-психологічного клімату в комунальних установах, таких як Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради, є надзвичайно важливим для покращення ефективності роботи організації та забезпечення психологічної безпеки її працівників.

Об'єкт дослідження. Об'єктом даного дослідження є трудовий колектив Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради». Це організація, яка займається наданням соціальних послуг вразливим групам населення, і в якій важливо створити умови для ефективної співпраці та гармонійного функціонування працівників. Особливості роботи цієї установи, зокрема взаємодія в трудовому колективі, є об'єктом нашого вивчення.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є соціально-психологічний клімат в колективі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», як чинник психологічної безпеки працівників. Це сукупність міжособистісних відносин, емоційних настроїв, рівня згуртованості та взаєморозуміння серед працівників, а також його вплив на продуктивність та якість виконуваних завдань.

Гіпотеза дослідження. Гіпотеза дослідження полягає в тому, що сприятливий соціально-психологічний клімат в трудовому колективі є важливим чинником психологічної безпеки, що впливає на підвищення ефективності діяльності колективу та забезпечує високий рівень задоволення працівників умовами праці.

Мета дослідження. Метою дослідження є вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі Комунальної установи «Центр

надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» як чинника психологічної безпеки працівників. В рамках цієї мети буде здійснено аналіз основних компонентів соціально-психологічного клімату, виявлення факторів, що сприяють або перешкоджають його формуванню, а також розробка рекомендацій для покращення психологічного клімату в установі.

Завдання дослідження. Для досягнення мети дослідження перед нами стоять наступні завдання:

1. Охарактеризувати соціально-психологічний клімат в трудовому колективі.
2. Дослідити взаємини між працівниками, рівень їх згуртованості та підтримки.
3. Вивчити рівень задоволення працівників умовами праці та наявність конфліктних ситуацій.
4. Визначити напрями покращення соціально-психологічного клімату в колективі.
5. Провести дослідження за допомогою методик соціометрії та експрес-діагностики.

Теоретико-методологічна основа дослідження. Теоретичну основу дослідження складають наукові праці вітчизняних та зарубіжних психологів, які досліджували соціально-психологічний клімат в колективах, зокрема роботи Н. П. Базилійської, В. В. Авдєєва, Г. М. Андрєєвої, а також зарубіжних дослідників, таких як Д. В. Джонсона та Дж. Грінберга. У дослідженні використовуються методики експрес-діагностики психологічної атмосфери та аналізу міжособистісних взаємин, що дозволяють отримати комплексну картину стану соціально-психологічного клімату в колективі.

Практичне та теоретичне значення дослідження. Теоретичне значення роботи полягає в розширенні наукових уявлень про соціально-психологічний клімат в трудовому колективі, його складові та вплив на ефективність роботи організації. Практичне значення дослідження полягає у розробці рекомендацій щодо покращення психологічного клімату в колективі, що можуть бути

використані керівниками установ для підвищення продуктивності праці, зниження конфліктності та забезпечення психологічної безпеки працівників.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури. Перший розділ містить теоретичний аналіз соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, другий — опис особливостей соціально-психологічного клімату в Комунальній установі «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», третій — організацію та результати дослідження соціально-психологічного клімату в колективі.

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати висвітлені у одній науковій статті

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел, що налічує 28 найменувань та додатків.

Загальний обсяг роботи містить 57 сторінок, основний зміст роботи викладено на 40 сторінках. Робота містить 3 таблиці, анкети.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОМАНДІ

1.1 Теоретичні підходи до визначення поняття соціально-психологічного клімату в команді.

Термін «соціально-психологічний клімат» у психологічній літературі розглядається в кількох основних аспектах:

- Соціально-психологічний клімат — це стан психічного стану групи, сукупність ставлень членів колективу до свого колеги, керівника, а також до умов і характеру спільної діяльності.
- Соціально-психологічний клімат — це стійкий психічний настрій, який домінує в конкретному колективі і формується на основі психічного відображення умов життя та діяльності через міжособистісну взаємодію.

Аналізом соціально-психологічного клімату займалися багато вчених, серед яких К. Платонов, Н. Мансуров, В. Шепель, Л. Почебут та інші. В результаті експериментальних та теоретичних досліджень сформувалося наукове розуміння цього феномену, яке стало його закріпленням у сучасній психологічній науці. Термін «психологічний клімат» вперше у вітчизняній психології застосував Н. С. Мансуров, який досліджував виробничі колективи. Пізніше зміст соціально-психологічного клімату розкрив В. М. Шепель, який вважав, що він проявляється в емоційно забарвлених психологічних зв'язках між членами колективу, сформованих на основі їхньої скромності, симпатії, схожості характерів, інтересів та відносин[24].

Поділяв клімат відносин між людьми на три кліматичні зони:

- 1) соціальний клімат, в залежності усвідомлення в колективі цілей і задач суспільства ;
- 2) психологічний клімат, а саме неофіційні відносини між працівниками, які знаходяться в контакті один з одним.

3) моральний клімат, з прийнятними в певному колективі моральними цінностями;

Дослідники В. Чикер та Л. Почебут виокремлюють чотири базових підходи до розуміння природи соціально-психологічного клімату. Прихильники першого підходу, зокрема Є. Кузьмін та К. Платонов, розглядають соціально-психологічний клімат як суспільно-психологічний феномен і стан колективної свідомості, що відображає характер, зміст і спрямованість психологічних особливостей членів організації[25].

На думку К. Платонова розмежовується термін клімату психологічного [24] та соціально-психологічного. На його думку - психологічний клімат є більш загальним терміном [25].

На думку вчених, Б. Паригін та В. Шепель, розглядають соціально-психологічний клімат через взаємовідносини людей, які постійно взаємодіють між собою. Під час формування клімату існує система міжособистісних стосунків, що впливають на самопочуття кожної групи членів. Соціально-психологічний клімат колективу відображає домінуючий тон суспільного настрою групи. Важливим критерієм здорового психологічного клімату є переважання атмосфери взаємної поваги, товариського духу, принциповості, високої дисциплінованості, вимогливості та відповідальності.

На думку О. Анісімова розглядається соціально-психологічний клімат, як явище, яке розуміється, наскільки комфортно люди взаємодіяти в рамках спільної діяльності та групових відносин. Це поняття відображає загальний рівень зручності та гармонії, які відчувають члени колективу під час взаємодії між собою[25].

Аналізуючи наукову працю А. Романова, можна відзначити, що соціально-психологічний клімат є сукупністю взаємодій між членами колективу. Завдяки індивідуальним особливостям, внутрішнім традиціям та стандартам створюється комплекс психологічних умов, які можуть або сприяти, або заважати ефективній спільній діяльності та розвитку

особистості в групі, допомагаючи досягти цілей як окремого індивіда, так і колективу чи підприємства.

1.2 Соціальна проблема у колективі – мобінг

Мобінг — це систематичне переслідування, приниження чи психологічне насильство над працівником з боку колег або керівника. Цей вид агресії часто проявляється у вигляді словесних образ, ізоляції, розповсюдження чуток, а також через незаслужену критику та підрив авторитету. Мобінг має серйозні наслідки для психологічного здоров'я людини та загальної атмосфери в колективі, що робить його однією з найбільш нагальних соціальних проблем у сучасних організаціях.

Основні причини мобінгу можуть бути різноманітними: від професійних невдач до особистих неприязних стосунків між працівниками або між підлеглими та керівниками. Найчастіше мобінг виникає в умовах високої конкуренції, неефективного управління, недостатньої уваги до психологічного клімату в колективі, а також в разі недостатньої профілактики та реагування на конфлікти.

Мобінг може мати різні прояви. Найбільш очевидними є постійні приниження, грубі жарти, образливі коментарі на адресу працівника, неадекватні вимоги або зневага до його особистого простору. Однак мобінг також може включати менш явні форми, такі як ігнорування, саботаж роботи, або ж поширення неправдивої інформації про людину, що створює атмосферу страху та недовіри в колективі.

Наслідки мобінгу можуть бути дуже серйозними, і вони варіюються в залежності від інтенсивності та тривалості насильства. Працівники, які зазнають мобінгу, можуть відчувати постійний стрес, тривогу, депресію, почуття безнадійності, зниження самооцінки та навіть фізичні захворювання, пов'язані з психосоматичними розладами (головний біль, проблеми зі сном, серцево-судинні хвороби). Вони можуть втратити мотивацію до роботи, що

веде до зниження продуктивності, а також до відчуття ізоляції та емоційного вигоряння.

У довгостроковій перспективі це може призвести до серйозних психологічних проблем, які вимагатимуть медичного втручання, а також можуть негативно вплинути на професійну кар'єру постраждалої особи. У найгірших випадках, мобінг може стати причиною вигорання, депресії та суїцидальних тенденцій.

Мобінг не лише шкодить постраждалому працівнику, але й негативно впливає на атмосферу в колективі. Він може призвести до погіршення взаємин між працівниками, посилення конфліктів та недовіри, а також зниження загального морального духу. У таких умовах організація може зіткнутися з підвищеною плинністю кадрів, зниженням рівня продуктивності та мотивації працівників, а також зростанням рівня стресу та психологічних проблем серед персоналу.

Мобінг може також посилити соціальну нерівність у колективі, адже працівники, які стали жертвами психологічного насильства, часто не наважуються висловити свої проблеми, оскільки бояться подальших негативних наслідків. Це може призвести до порушення етики взаємодії в колективі та створити атмосферу непорозуміння і ворожнечі.

Запобігання мобінгу є важливою частиною стратегії управління персоналом. Для цього необхідно створити прозорі та справедливі правила взаємодії в колективі, забезпечити зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками, а також впроваджувати програми навчання з комунікації та управління конфліктами. Важливо також регулярно проводити оцінку соціально-психологічного клімату в організації, щоб вчасно виявляти ознаки мобінгу та реагувати на них.

Крім того, керівники мають бути обізнаними про прояви мобінгу та його наслідки. Створення сприятливого психологічного клімату, де кожен працівник відчуває себе цінним членом колективу, а також впровадження

чіткої політики щодо неприпустимості насильства та дискримінації, допоможе запобігти розвитку мобінгу.

Особистість формується та розвивається в умовах соціальної взаємодії, що включає різноманітні психологічні явища, такі як міжособистісна привабливість, симпатія, тяжіння, взаємне сприйняття, розуміння та вплив. Значення міжособистісних відносин посилюється у зв'язку з досягненням соціально значущих результатів, впливаючи як на конкретну особистість, так і на групу загалом.

Важливим аспектом є позиція особистості в системі міжособистісних відносин, яка визначається взаємодією двох чинників: особистісних якостей людини та характеристик групи, де вона соціалізується. Наприклад, однаковий набір особистісних характеристик може оцінюватися по-різному залежно від групових норм. У одній спільноті людина може бути сприйнята як відповідальний і ввічливий працівник, тоді як у іншій – як амбітний кар'єрист. Аналогічно, академічна успішність учня, яка не цінувалася у попередньому колективі, може стати підставою для визнання його лідером у новій групі.

Міжособистісні стосунки є складовою індивідуальної свідомості, впливаючи на мотивацію, цілі, знання та емоційну сферу особистості. Вони сприяють формуванню самосвідомості, яка проявляється через діалогічність – як у зовнішніх, так і у внутрішніх аспектах свідомості. Людина не лише висловлює свою думку, але й передбачає можливі реакції інших, проектуючи їхні ставлення до себе.

Залежно від структури свідомості особистість може по-різному сприймати події та вчинки інших. Наприклад, обмеженість структури свідомості може призвести до зведення взаємин лише до двох аспектів: до себе і до інших, без врахування контексту чи глибини взаємодії. На основі таких спрощених структур формується три типи ставлення до інших:

Об'єктивізація – сприйняття іншого як об'єкта без врахування його потреб і почуттів.

Суб'єктивізація – врахування можливих реакцій партнера, але без готовності до змін власної позиції.

Віртуозне прогнозування – комплексне врахування дій іншого з адаптацією власної поведінки.

Значущим є баланс між ставленням до себе і до інших, адже дефіцит у формуванні самооцінки може зробити людину надто залежною від думок оточення, що ускладнює її соціалізацію.

Сприйняття іншої людини в контексті міжособистісних відносин є суб'єктивним процесом, що включає чуттєвий, логічний та смисловий рівні. Воно залежить від індивідуально-особистісних характеристик, таких як гнучкість мислення, тип пам'яті, установки та спрямованість особистості. Успішне сприйняття базується на підвищеній сензитивності, тобто чутливості до психологічних проявів іншої людини.

Підвищена сензитивність включає вміння спостерігати, аналізувати та адекватно реагувати на поведінку партнера у взаємодії. Це сприяє адаптації до ситуації, уникненню конфліктів і створенню умов для продуктивної спільної діяльності. Однак деякі фактори, такі як дефіцит часу, викривлення інформації або відсутність єдиного понятійного апарату, можуть призводити до неадекватного сприйняття іншої людини.

Реагування – це поведінковий, емоційний або когнітивний відгук на вплив з боку іншої людини. Характер реагування залежить від інтенсивності подразника, емоційного стану суб'єкта та його психічних особливостей. При цьому форми реагування можуть не повністю відповідати внутрішньому ставленню. Наприклад: позитивне ставлення може супроводжуватися адекватною або нейтральною поведінкою. Негативне ставлення іноді виявляється у формі нейтральних або навіть гуманних реакцій.

Байдужість може маскуватися під позитивні взаємодії, але бути вираженою маніпулятивною поведінкою.

Таким чином, сприйняття, розуміння, переживання та поведінка взаємопов'язані і визначають характер міжособистісних відносин – від позитивного до деструктивного.

Значну роль відіграють також такі явища, як мобінг і нетерпимість у професійних колективах.

Мобінг, або систематичне цькування в колективі, є однією з найбільш деструктивних форм міжособистісних відносин. Він проявляється у вигляді публічних принижень, ізоляції, навмисного створення перешкод у професійній діяльності. Основними причинами мобінгу є:

низька професійна культура керівників;

егоцентричні мотиви утримання влади;

конкуренція всередині колективу;

підтримка авторитарних моделей поведінки.

Подібні явища мають руйнівний вплив на моральний клімат у колективі, підривають довіру між його членами і стають причиною плинності кадрів.

Протистояння інтолерантному менеджменту та мобінгу можливе завдяки застосуванню ефективних стратегій захисту, таких як:

розвиток конфліктної компетентності учасників трикутного процесу;

навчання толерантному управлінню;

створення умов для відкритого діалогу між сторонами конфлікту;

впровадження програм емоційної підтримки й адаптації.

Важливо також формувати у керівників адміністрації усвідомлення переваг гуманістичних методів управління, які сприяють зростанню ефективності роботи освітніх установ і підвищенню якості освіти загалом.

Дегуманізація, яка проявляється наприклад в освітньому середовищі, пов'язана із соціальними, психологічними та управлінськими механізмами, що знижують моральний рівень міжособистісних відносин. Прикладом може слугувати відомий експеримент Філіпа Зімбардо, який продемонстрував, як

рольова взаємодія у штучно створеному середовищі може призводити до втрати базових людських цінностей.

У межах освітніх установ дегуманізація часто виражається у формі авторитарного управління, психологічного тиску на учасників педагогічного процесу, а також зловживання владою керівників і педагогів. Вплив таких практик не лише руйнує довіру в колективах, а й сприяє формуванню негативних моделей поведінки серед учнів.

Результатом деструктивних відносин стають психологічні травми, що проявляються у формі страху, втрати впевненості, емоційного виснаження та розвитку відчуття безпорадності. Ці наслідки можуть виявлятися як у співробітників, так і в учнів, що значно ускладнює процеси комунікації та взаємодії.

Ознаки негативного впливу, такі як розчарування, відчуття ізоляваності, низька самооцінка, часто посилюються через відсутність системної підтримки з боку керівництва. У крайніх випадках наслідки можуть включати розвиток суїцидальних настроїв або агресивної поведінки.

Для подолання дегуманізації необхідно впроваджувати системні зміни, спрямовані на гуманізацію середовища:

- Розвиток емпатії та терпимості.
- Організація тренінгів і програм, спрямованих на формування чуйного ставлення до потреб інших.
- Забезпечення емоційної підтримки.
- Впровадження механізмів, які дозволяють надавати психологічну допомогу учасникам трудового процесу.
- Підтримка відкритого діалогу.
- Створення умов для обговорення проблем і пошуку спільних рішень без осуду та критики.
- Впровадження гуманістичних підходів до управління.

- Орієнтація на співробітництво, допомогу та взаємопідтримку, як основу освітнього процесу.

Висновки до розділу 1

Соціально-психологічний клімат (СПК) у команді визначається як сукупність відносин між її членами, ставлення до керівництва, умов та характеру діяльності. Він є стійким психоемоційним станом, що виникає внаслідок міжособистісної взаємодії та відображає рівень комфортності у груповій діяльності.

Вперше термін "психологічний клімат" у вітчизняній психології використав Н.С. Мансуров у контексті досліджень виробничих колективів. Згодом В.М. Шепель уточнив поняття, наголошуючи на емоційних зв'язках між членами колективу, які виникають через симпатії, спільність характерів чи інтересів.

Зони соціально-психологічного клімату

1. Соціальний клімат — обумовлений розумінням членами колективу цілей суспільства.
2. Психологічний клімат — неформальні відносини між працівниками.
3. Моральний клімат — система моральних цінностей, прийнятних у колективі.

Підходи до вивчення СПК

Дослідники пропонують чотири основні підходи до визначення сутності СПК:

1. Феномен колективної свідомості (Є. Кузьмін, К. Платонов): СПК відображає характер і спрямованість психології членів організації. Платонов розмежовує поняття "психологічний клімат" (ширше) та "соціально-психологічний клімат".
2. Емоційний настрій групи (О. Лутошкін): Ключовою рисою СПК є загальний психоемоційний настрій колективу.
3. Міжособистісні відносини (Б. Паригін, В. Шепель): СПК формується через систему взаємин, яка визначає самопочуття

членів групи. Здоровий клімат характеризується взаємною повагою, товариськістю, дисципліною та відповідальністю.

4. Сумісність і єдність (В. Косолапов, О. Щербань, Л. Коган): СПК ґрунтується на морально-психологічній єдності, згуртованості, спільних традиціях та цінностях.

СПК впливає на ефективність спільної роботи, атмосферу в колективі та розвиток особистості. На думку А. Романова, система взаємин у групі залежить від індивідуальних особливостей, традицій і стандартів, що сприяє досягненню цілей як окремого індивіда, так і колективу загалом.

Формування позитивного соціально-психологічного клімату у сфері соціальної роботи є складним та тривалим процесом. Його основною метою є створення умов, при яких соціальні працівники відчують задоволення від своєї діяльності, а спільна робота приносить їм радість. Це можливо досягти лише за умови грамотної організації праці, справедливої оцінки й винагороди працівників, підтримки їхнього професійного розвитку та уваги до їхніх потреб і проблем.

Враховуючи вплив факторів мікросередовища на робочий процес, керівники соціальних установ повинні зосередитися на створенні позитивних умов для ефективної реалізації цих факторів.

Задля формування сприятливого психологічного клімату, керівники соціальних служб повинні забезпечити відповідні організаційно-управлінські, матеріально-технічні та санітарно-гігієнічні умови для ефективного виконання своїх функцій. Якщо створити ідеальні умови неможливо, важливо організувати мінімально необхідні, пояснивши працівникам причини ситуації та перспективи її покращення, а також забезпечити рівні стартові умови для всіх співробітників.

Отже, сприятливий соціально-психологічний клімат передбачає доброзичливість, взаємну вимогливість, що сприяє творчій та ефективній діяльності, взаємодопомогу, відкриті комунікації та позитивні емоції у

спілкуванні, комфорт і безпеку, оптимізм, впевненість у собі та підтримку з боку колективу, можливість вільно та творчо реалізовувати свій потенціал. Варто зазначити, що сприятливий соціально-психологічний клімат не лише покращує атмосферу в колективі, але й сприяє підвищенню продуктивності та ефективності професійної діяльності.

Мобінг є серйозною соціальною проблемою, яка вимагає уваги з боку керівників організацій, психологів та всього колективу. Цей феномен не лише порушує психологічну безпеку працівників, але й негативно впливає на ефективність і продуктивність роботи. Важливо розуміти, що профілактика мобінгу та створення здорового психологічного клімату в організації — це не тільки моральний обов'язок, а й економічна доцільність, яка дозволяє зберігати здоров'я працівників і забезпечувати стабільну роботу колективу.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ НА ПРИКЛАДІ КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ЦЕНТР НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ РУЖИНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ»

2.1 Організаційна характеристика Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради».

Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» є структурним підрозділом, який підпорядковується Ружинській селищній раді, яка ухвалює рішення щодо її створення, ліквідації або реорганізації. Центр розпочав свою діяльність згідно з Рішенням Ружинської селищної ради від 24.12.2020 року № 26 «Про створення Комунальної установи Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», і його робота була офіційно розпочата 2 лютого 2021 року.

Центр є комплексним закладом соціального захисту, який організовує соціальну допомогу та надає послуги для осіб або сімей, що належать до вразливих категорій населення та/або перебувають у складних життєвих ситуаціях.

Юридична адреса установи: вул. Соборна, буд. 44, смт Ружин, Бердичівський район, Житомирська область, 13600. Центр функціонує як комунальна установа під керівництвом Ружинської селищної ради.

Діяльність Центру відповідає всім вимогам, визначеним законодавством, зокрема законів України «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших нормативних актів. Також, для забезпечення методичного та інформаційного супроводу діяльності Центру, активно співпрацює Житомирський обласний центр соціальних служб.

Основною метою діяльності Центру є надання базових соц. послуг тим, хто потрапив у важкі життєві обставини або належить до вразливих груп населення.

Завдання Центру включають:

- Проведення соціально-профілактичної роботи з метою запобігання виникнення складних ситуацій;
- Надання комплексних соціальних послуг згідно з державними стандартами;
- Підтримка осіб і сімей у вирішенні їх соціальних і побутових проблем.

Центр веде облік та надає послуги таким категоріям осіб: прийомні сім'ї, прийомні родини, сім'ї учасників АТО, внутрішньо переміщені особи, а також особи, що відбули покарання. Протягом 2021-2023 років здійснювалися активні заходи для пошуку кандидатів у прийомні сім'ї та патронатні вихователі.

Центр також реалізує профілактичні акції та освітні заходи, спрямовані на підвищення обізнаності серед населення про насильство, соціальні послуги, сімейні форми виховання дітей та інше.

Для надання соціальних послуг Центр створив відділення соціальної роботи, відділення соціальних послуг за місцем проживання, а також відділення натуральної допомоги та соціально-побутових послуг. У Центрі працює 39 співробітників, серед яких соціальні працівники, фахівці з соціальної роботи та інші спеціалісти.

Крім того, було створено кімнату «Милосердя», де надається допомога особам, що потребують одягу та інших необхідних речей. Центр активно розвиває свою матеріально-технічну базу і співпрацює з іншими організаціями та установами для покращення надання соціальних послуг.

2.2. Формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради»

Сприятливий клімат у колективі підвищує ефективність спільної роботи. Натомість, погані відносини можуть призвести до високої плідності кадрів, зростання конфліктності, зниження продуктивності та загального зниження діяльності підприємства. Виникають різні ситуації, коли лідер команди не помічає причин які погіршують ефективність роботи та координує свої дії які не покращують ситуацію. Тому керівнику організації важливо вивчати поточний стан соціально-психологічного клімату і на основі результатів дослідження вживати необхідних заходів щодо його поліпшення.

Проаналізуємо стан клімату у колективі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради». Для цього використаємо методику «Оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Ф. Фідлеру)». Тест був проведений анонімно. Респондентам були надані таблиці, де наведено протилежні за змістом пари слів, (згода, незгода, дружелюбність, ворожість і т.д.) за допомогою яких потрібно описати атмосферу в колективі[23].

Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється зліва на право від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак, тим нижче бал, тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

Тест для оцінки задоволеності власною роботою співробітника пропонувався завідувачам відділень, спеціалістам, водію, соціальним робітникам (крім директора). У тесті взяли участь 22 особи. Було опитано 6 спеціалістів, 4 керівників, 1 водій, 11 соціальних робітники (табл. 2.3.)

Таблиця 2.3.

Аналіз даних тесту «Задоволеність працівників КУ ЦНСП своєю роботою»

Ступінь задоволеності	Кількість, осіб	
	6 спеціалістів, 4 керівників	28 соцробітників, 1 водій
Цілком задоволені	10	13
Задоволені	0	13
Не цілком задоволені	0	0
Не задоволені	0	2

Як видно з таблиці 2.3. найбільше умовами праці не задоволені 2 працівники із числа соціальних робітників та водія. Всі спеціалісти і керівники, а також і соцробітники « цілком задоволені», 2 працівники не задоволені заробітною платою. Із 38 працівників 36 задоволені і професійною компетентністю директора і умовами праці, приміщенням в якому працюють.

За підсумками результатів, можна зробити висновок, що серед опитуваних працівників вважають свій психологічний клімат високої сприятливості. Тільки 2 співробітників, які оцінили свій психологічний клімат, як несприятливий. Отже, психологічний клімат в колективі оцінюється як високої сприятливості.

Ще одним важливим елементом є робочий час тривалість якого не може перевищувати 40 год. на 5 робочих днів згідно ст. 50 Кодексу законів про працю України. Для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, директору установи необхідно: [21].

- підтримувати з усіма підлеглими уважні і довірливі взаємини. Важливо підтримувати взаємини з персоналом і відслідковувати настрої, що виникають в колективі.

- мотивувати співробітників. Керівнику необхідно заохочувати

працівників, оцінювати їх внесок у трудову діяльність, висловлювати похвалу і подяку.

- частіше залучати співробітників до спільної діяльності. Працюючи з персоналом, керівник повинен вміти розділяти новаторів, які перебувають в постійному професійному пошуку і які не бояться труднощів і невдач, що виникають, тих, хто готовий відразу ж відгукнутися на будь-яку ініціативу, що йде від керівництва, і співробітників, які через страх допускають помилки, не беруть участі в творчих справах колективу.

- вміти залагоджувати конфліктні ситуації, передбачити їх, а також переводити деструктивний конфлікт в продуктивне русло. У конфліктних ситуаціях керівник виступає в ролі третьої сторони, яка намагається відновити психологічний баланс в колективі. Керівник повинен бути стриманим, спокійно реагувати на такі ситуації, при необхідності з гумором виходити із ситуації. Якщо ситуація має тенденцію до наростання агресивності, вчасно перемикає конфліктуючі сторони на абстрактні теми, по можливості максимально згладжуючи розбіжності між співробітниками;

- об'єктивно, без упередженості і суб'єктивних оцінок ставитися до підлеглих. Керівник завжди повинен пам'ятати, що він є особистим прикладом для свого колективу.

У разі виявлення будь-яких негативних факторів, здатних вплинути на соціально-психологічний клімат і якісну роботу колективу, керівник повинен знайти шляхи вирішення проблеми. Найпростішим і дієвим психологічним прийомом відновлення сприятливої робочої обстановки є здатність керівника висловлювати своїм підлеглим схвалення і підтримку, гідно оцінюючи їх роботу.

Поліпшення умов праці. Умови праці не тільки формують ставлення до роботи, але і об'єктивно впливають на кінцевий результат праці. Поліпшення умов праці здійснюється за різними напрямками: поліпшення оснащення робочих місць, раціоналізація режиму праці та відпочинку, підбір кадрів, підвищення кваліфікації працівників, збільшення оплати праці.

Також важливим моментом в роботі над поліпшенням соціально-психологічного клімату варто відзначити і грамотний відбір персоналу в робочий колектив. Необхідно звертати увагу не тільки на професіоналізм кандидатів, а й на їх особистісну сумісність з уже працюючими членами колективу.

Найважливіші ознаки сприятливого психологічного клімату:

- довіра;
- висока вимогливість членів групи один до одного;
- доброзичлива і ділова критика;
- вільне вираження власної думки під час обговорення питань, що 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 й станом справ щодо його виконання;
- задоволеність приналежністю до колективу;
- високий ступінь емоційної залученості і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у кого-небудь з членів колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ в групі кожним з її членів[4].

При сприятливому соціально-психологічному кліматі зменшується число конфліктів, що дозволяє спільно вирішувати виробничі завдання і підвищувати ефективність рішень.

Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» ефективно виконує свої завдання з надання соціальної підтримки вразливим верствам населення. Створення багатопрофільної структури, яка охоплює соціальну роботу, догляд вдома, надання натуральної допомоги та проведення профілактичних заходів, дозволяє забезпечити широкий спектр послуг.

Діяльність установи відповідає державним стандартам, а її прозорість підтверджується чіткою організацією документообігу, укладенням договорів із підопічними та впровадженням сучасних підходів до соціальної адаптації.

Одним із ключових напрямків роботи центру є соціальний супровід родин, які потрапили в складні життєві обставини, зокрема сімей учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб, опікунів і прийомних родин. Окрема увага приділяється роботі з дітьми та профілактиці негативних явищ, про що свідчить проведення тематичних акцій і кампаній. Активна взаємодія з іншими суб'єктами соціальної роботи, а також інформаційна діяльність сприяють формуванню позитивного іміджу установи.

Особливо важливими є досягнення у сфері соціального супроводу прийомних сімей, що забезпечує комфортну адаптацію дітей до нових умов проживання. Вагомою частиною діяльності є реалізація проєктів із залучення громадськості до створення патронатних родин, що сприяє розширенню сімейних форм виховання.

Водночас установі вдалося значно оптимізувати послуги догляду вдома. Протягом року центр забезпечив значний обсяг соціальних послуг, що свідчить про високий рівень довіри серед громади. Незважаючи на обмежені матеріально-технічні ресурси, установі вдається підтримувати належний рівень послуг завдяки згуртованій роботі мультидисциплінарної команди.

Отже, діяльність КУ «ЦНСП Ружинської селищної ради» підтверджує її важливу роль у забезпеченні соціальної стабільності в громаді. Орієнтованість на потреби населення, дотримання стандартів якості послуг і прагнення до розвитку є запорукою подальшої ефективності установи.

Для підвищення якості роботи доцільно розглянути можливості покращення матеріально-технічної бази, а також подальшого залучення ресурсів для реалізації нових соціальних проєктів.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ КОМУНАЛЬНОЇ УСТАНОВИ «ЦЕНТР НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ РУЖИНСЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ»

3.1 Методики для проведення діагностики соціально-психологічного клімату в колективі.

Емпіричне дослідження включало основні три етапи:

- Підготовчий;
- Психодіагностичний;
- Аналітичний

Завданнями підготовчого етапу є: аналіз теоретичних концепцій та підходів до визначення соціально-психологічного клімату в колективі. Також визначити вплив соціально-психологічного клімату на психологічну безпеку учасників команди. Обґрунтувати вибірку досліджуваних учасників. Визначити мету та основні завдання дослідження. Підібрати методики дослідження.

В ході проведення іншого етапу-психодіагностичного, було зібрано показники, які потрібно було вивчити. Всім учасникам-респондентам створено було однакові умови і стандартизована обробка результатів. На початку емпіричного дослідження відбулось знайомство, проведено інтерв'ю, встановлено контакт. Всім роз'яснено про важливість дослідження в колективі.

Аналітичний етап дослідження включав в себе статистичне оброблення результатів та їх інтерпретація. Сформульовано основні положення та загальні висновки дослідження.

Методики, які застосовувалися в ході дослідження були спрямовані на вивчення психологічних якостей лідера та підлеглих, а також для покращення соціально-психологічного клімату в колективі.

В теоретичній частині роботи головне місце займає вплив соціально-психологічного клімату в команді на психологічну безпеку її учасників та визначення шляхів покращення цього клімату для забезпечення найкращих та оптимальних умов для праці.

Саме тому мною було проведене та організоване емпіричне дослідження, яке направлене на визначення можливостей окремих психологічних методів, а також яке базується на концепціях соціальної психології, групової динаміки, а також результатів наукових досліджень у галузі психології організацій та управління персоналом.

Емпірична база дослідження: Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», в якій працює 39 осіб. У колективі 28 соціальних працівників виконують свої обов'язки у віддалених селах Ружинської громади, тоді як 11 співробітників, включаючи директора, працюють в одному приміщенні з чотирма кабінетами. Колектив переважно жіночий, з одним чоловіком і 38 жінками.

Метою дослідження є визначення соціально-психологічного клімату колективу шляхом аналізу взаємовідносин та зв'язку між працівниками. Застосуємо для вивчення цього питання дві методики:

- експрес-діагностика соціально-психологічного клімату;
- методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Ф. Фідлером)[30].

Завдання для досягнення мети дослідження:

- Обрати відповідні методики та сформулювати вибірку.
- Провести дослідження, використовуючи обрані методики.

Кожна з цих методик спрямована на дослідження різних аспектів клімату в колективі.

Результати обох методик дозволяють отримати глибший інсайт щодо соціально-психологічного клімату в колективі, його стабільності та готовності до співпраці.

3.2 Обробка та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Об'єктом дослідження соціально-психологічного клімату є колектив КУ «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», який складається з 39 осіб. У колективі 28 соціальних працівників працюють віддалено в селах Ружинської громади, тоді як 11 співробітників, включаючи директора, працюють в одному приміщенні з чотирма кабінетами. Колектив є гомогенним, з одним чоловіком і рештою жінками. Для зручності членам колективу було присвоєно порядкові номери від 1 до 11.

Метою діагностики є виявлення соціально-психологічного клімату в колективі. У цьому контексті соціально-психологічний клімат розглядається як характер взаємовідносин і взаємодій між співробітниками[7].

Для досягнення цієї мети я обрала такі методики:

1. Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі (за А. Ф. Фідлером).

2. Експрес-діагностика соціально-психологічного клімату в колективі.

Обидві методики спрямовані на діагностику соціально-психологічного клімату в колективі, дозволять нам визначити, яким бачать і відчують атмосферу колективу самі члени групи, також можна визначити структуру взаємин у групі, визначити ступінь згуртованості колективу.

Зіставлення результатів обох методик дозволить виявити найбільш повну картину щодо соціально-психологічного клімату колективу.

Проаналізуємо соціально-психологічний клімат у колективі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» за допомогою методики «Оцінки психологічної атмосфери в колективі» (за А. Ф. Фідлером). Тестування проводилось анонімно. Респондентам були представлені таблиці з парами слів, що мають протилежний зміст (наприклад, згода/незгода, дружелюбність/ворожість тощо), за допомогою яких необхідно було описати атмосферу в колективі.

Оцінювання кожного з 10 пунктів проводиться по шкалі від 1 до 8 балів зліва направо. Чим ближче знак до лівого краю, тим нижчий бал і тим сприятливіша психологічна атмосфера в колективі. Загальний результат варіюється від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

Тест для оцінки задоволеності власною роботою був запропонований завідувачам відділень, спеціалістам, водію та соціальним працівникам (крім директора). У тестуванні взяли участь 22 особи, серед яких 6 спеціалістів, 4 керівники, 1 водій і 11 соціальних працівників (див. табл. 2.3)

Таблиця 2.3

Аналіз тесту «Задоволеність працівників КУ ЦНСП своєю роботою»

Ступінь задоволеності	Кількість, осіб	
	6 спеціалістів, 4 керівників	11 соцробітників, 1 водій
Цілком задоволені	10	10
Задоволені	0	0
Не цілком задоволені	0	0
Не задоволені	0	2

Згідно з таблицею 2.3, найбільше незадоволені умовами праці виявилися 2 соціальних працівника та водій. Всі спеціалісти та керівники, а також інші соціальні працівники, відзначили себе як «цілком задоволені». Два працівники висловили невдоволення заробітною платою. З 22 працівників 20 задоволені професійною компетентністю директора, умовами праці та приміщенням, в якому працюють.

Згідно з отриманими результатами, можна зробити висновок, що більшість опитаних працівників вважають психологічний клімат у колективі сприятливим. Лише 2 співробітники оцінили його як несприятливий. Таким

чином, загальна оцінка психологічного клімату в колективі є позитивною.

Ще одним ключовим аспектом є робочий час, який відображає загальну кількість праці. Тривалість робочого часу залежить як від рівня розвитку організації, так і від фізичних та психофізіологічних можливостей працівника. Оптимізація використання робочого часу є важливим шляхом для підвищення продуктивності праці.

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України, нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства та організації мають право встановлювати меншу норму робочого часу шляхом колективного договору.

Для працівників Комунальної установи встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При такому графіку тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджує Ружинська селищна рада (статті 50 і 51 КЗоТ).

Час початку і закінчення щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками змінності, що відповідають чинному законодавству.

Для створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі директору установи слід:

- Налагоджувати уважні та довірливі стосунки з усіма підлеглими, підтримувати контакт з персоналом і стежити за настроєм у колективі.

- Мотивувати співробітників, заохочувати їх за внесок у роботу, висловлювати похвалу і вдячність.

- Частіше залучати співробітників до спільної діяльності, розрізняти новаторів, які готові до професійних викликів і ініціатив, та тих, хто боїться помилок і не бере участі в творчих процесах.

- Уміти вирішувати конфліктні ситуації, прогнозувати їх і перетворювати деструктивний конфлікт у конструктивний. У таких ситуаціях керівник має бути нейтральним, спокійно реагувати і за потреби

використовувати гумор для розрядки. Якщо конфлікти набирають обертів, варто переключити увагу на нейтральні теми і згладжувати розбіжності між співробітниками.

- Бути об'єктивним і неупередженим у ставленні до підлеглих, завжди пам'ятати про свою роль особистого прикладу для колективу.

При виявленні негативних факторів, що можуть вплинути на соціально-психологічний клімат і ефективність роботи колективу, керівник має знайти способи вирішення цих проблем. Один з найпростіших і ефективних психологічних прийомів для відновлення позитивної робочої атмосфери полягає в тому, щоб керівник регулярно висловлював своїм підлеглим схвалення та підтримку, гідно оцінюючи їхню роботу.

Не менш важливим є покращення умов праці. Умови праці не лише формують ставлення до роботи, але й безпосередньо впливають на кінцеві результати праці. Поліпшення умов праці реалізується через кілька напрямків: вдосконалення оснащення робочих місць, оптимізація режиму праці та відпочинку, правильний підбір кадрів, підвищення кваліфікації працівників і збільшення рівня оплати праці.

Важливим аспектом покращення соціально-психологічного клімату є правильний відбір персоналу для робочого колективу. Слід враховувати не лише професійні навички кандидатів, але й їх особистісну сумісність із вже існуючими членами команди.

Основні ознаки сприятливого психологічного клімату включають:

- Довіру між членами колективу.
- Високі вимоги один до одного.
- Доброзичливу і конструктивну критику.
- Свободу висловлювати свою думку під час обговорень, що стосуються всього колективу.
- Відсутність тиску з боку керівництва та визнання права підлеглих приймати важливі для групи рішення.
- Достатню обізнаність членів колективу про його завдання та стан справ

щодо їх виконання.

- Задоволення від приналежності до колективу.
- Високий рівень емоційної залученості і взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають фрустрацію у когось з членів колективу.
- Готовність кожного члена колективу брати на себе відповідальність за загальний стан справ у групі.

При сприятливому соціально-психологічному кліматі зменшується число конфліктів, що дозволяє спільно вирішувати виробничі завдання і підвищувати ефективність рішень.

Експрес-діагностика соціально-психологічного клімату в колективі[31]

За методикою, О. Михалюка та А. Шалитою, орієнтовано на виявлення емоційних, поведінкових та когнітивних аспектів відносин у колективі. При складанні запитань враховувалися критерії привабливості, бажання співпрацювати та знання особливостей колег. Результати аналізуються за трьома основними компонентами: емоційним, поведінковим і когнітивним. Кожен компонент оцінюється на основі питань, що дозволяють зрозуміти ставлення працівників один до одного.

Результати експрес-діагностики соціально-психологічного клімату в колективі

Таблиця 1

КОМПОНЕНТИ	№ питань	+1 (К-ть відповіли)	0 (к-ть відповіли)	-1 (К-ть відповіли)	підсумковий бал	Результати
емоційний компонент	1	5	3	2	+1	2 / 3
	4	8	3		+1	
	7	9	2		+1	
поведінковий компонент	2	8	2	1	+1	2 / 3
	5	4	2	5	0	

	8	7	3	1	+1	
КОГНІТИВН ИЙ КОМПОНЕНТ	3	8	2	1	+1	3
	6	9	2		+1	

Із даних досліджень, колектив демонструє гарні результати по всіх трьох розділах. Найвищий бал отримав когнітивний компонент. Хоча даний колектив сформований не давно, але люди в колективі добре знайомі один з одним, що сприяє позитивному ставленню та звиклості. Переважають позитивні настрої, співробітники позитивно оцінюють своїх колег і готові до співпраці. 70% респондентів вважають цей колектив повністю задовільним. Інша частина респондентів позитивно оцінює клімат у колективі, але не прагне до тіснішого спілкування. Ці співробітники дещо відсторонені, але не відчувають дискомфорту чи емоційного тиску з боку інших членів групи[31].

3.3 Аналіз соціально-психологічного клімату та заходи щодо його покращення в колективі комунальної установи

Комунальна установа «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» розпочала свою діяльність 2 лютого 2021 року на основі рішення Ружинської селищної ради від 24 грудня 2020 року № 26 «Про створення Комунальної установи Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради».

Центр виконує функції комплексного закладу соціального захисту населення. Його структурні підрозділи займаються соціальною роботою та надають послуги особам і сім'ям, що відносяться до вразливих груп або перебувають у складних життєвих обставинах. Діяльність центру відповідає стандартам для надавачів соціальних послуг.

Юридична адреса комунальної установи: вул. Соборна, буд. 44, смт Ружин, Бердичівський район, Житомирська область, 13600.

Центр є комунальною установою, заснованою Ружинською селищною радою, яка також координує його діяльність.

Положення про центр, його структуру, кошторис, а також граничну чисельність і фонд оплати праці працівників затверджуються рішенням сесії Ружинської селищної ради. Всі фінансові питання Центру контролюються Ружинською селищною радою.

У своїй діяльності Центр керується Конституцією України, законами України, такими як «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», «Про місцеве самоврядування в Україні», а також іншими законодавчими актами, включаючи акти Президента України, постанови Кабінету Міністрів, рішення Верховної Ради, накази Міністерства соціальної політики України, нормативно-правові акти, рішення сесії та виконавчого комітету Ружинської селищної ради, розпорядження селищного голови і затвержене Положення про установу.

Основна мета діяльності КУ ЦНСП полягає у наданні допомоги у вирішенні проблем і наданні соціальних послуг особам і сім'ям, які потрапили у СЖО.

Основні завдання Центру включають:

- Проведення соціально-профілактичної роботи для запобігання потраплянню осіб і сімей з вразливих груп у складні життєві обставини;
- Надання необхідних соціальних послуг особам та сім'ям з вразливих груп, які опинилися у складних життєвих ситуаціях, відповідно до затвердженого переліку послуг. Це спрямоване на мінімізацію або подолання таких обставин, відповідно до стандартів, встановлених центральним органом виконавчої влади, що формує і реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення.

Послуги Центру надаються як на місці проживання або перебування особи чи сім'ї (вдома), так і в приміщенні надавача соціальних послуг, а також поза межами цього приміщення, включаючи надання допомоги на вулиці.

Для забезпечення ефективності надання соціальних послуг, у Центрі функціонують такі структурні підрозділи:

- Відділення натуральної та грошової допомоги, а також соціально-побутових послуг;
- Відділення соціальної роботи;
- Відділення соціальних послуг за місцем проживання.

Отже, на основі порівняння результатів проведених методик можна зробити такі висновки:

У колективі спостерігається високий рівень взаємності та гармонійні загальні взаємини, без чітко вираженого поділу на мікрогрупи. Приятельські та ділові інтереси співпадають, а люди, які працюють разом над спільними завданнями, часто вважають один одного партнерами як у професійній діяльності, так і в спільному проведенні часу.

У колективі не зафіксовано міжособистісних конфліктів, і загальна атмосфера є досить позитивною. Хоча колектив функціонує як єдина команда, рівень згуртованості не є максимальним.

Оцінюючи колектив за емоційними та поведінковими компонентами, ці люди надали середню оцінку, характеризуючи колектив як «ні поганий, ні хороший». Це свідчить про те, що вони в цілому відчуваються комфортно у колективі, але не беруть активної участі у дружніх стосунках.

Як рекомендацію для покращення ситуації можна запропонувати організацію серії тренінгів та ігор для колективу, що дозволить працівникам краще розкрити свої можливості і встановити більш тісні стосунки між собою.

Висновки до розділу 3

Дане емпіричне дослідження включало основні три етапи: підготовчий, психодіагностичний, аналітичний.

Під час дослідження на базі Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» розширила та закріпила теоретичні та практичні знання в практичній психології, закріпила навички самостійної роботи, зокрема щодо організації та проведення емпіричного дослідження кваліфікаційної роботи на тему: «Соціально-психологічний клімат в команді, як чинник психологічної безпеки».

У моєму дослідженні взяло участь 39 працівників Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради».

Було виявлено та проведено експериментальне дослідження, на основі діагностик соціально-психологічного клімату в комунальній установі «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради»

Соціально-психологічний клімат у колективі є результатом всієї системи соціальних відносин суспільства та специфічного соціального середовища кожної окремої організації. Встановлені соціальні та соціально-психологічні умови клімату колективу є складовими частинами широкого життєвого контексту і є важливими для розвитку і формування здорової атмосфери в організації.

У сучасних умовах командна робота в управлінні персоналом набуває особливої важливості, оскільки ефективність і результативність діяльності організації залежать не лише від зусиль окремих працівників, а від продуктивності всього колективу. Нажаль, багато керівників не приділяють цьому достатньої уваги. Заходи, спрямовані на формування та згуртування колективу, а також оптимізацію управління, не тільки об'єднують групу людей, але й позитивно впливають на загальні результати роботи організації.

Для підвищення ефективності роботи Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» доцільно впровадити

метод тимблдингу. Цей підхід не тільки сприяє зростанню продуктивності праці, але й покращує внутрішню взаємодію та атмосферу в колективі.

Справжня єдність колективу є ключовим чинником для досягнення високих результатів і внеску в розвиток підприємства, підвищення його конкурентоспроможності та прибутковості. Ефективність спільної роботи залежить від можливостей реалізації індивідуального потенціалу та роботи в групі. Сприятлива атмосфера в колективі не лише позитивно впливає на результати, але й стимулює людей розвивати свої можливості і знаходити нові сили для досягнень. Отже, важливо покращувати процеси міжособистісної взаємодії.

Ця проблема безумовно потребує додаткового дослідження, оскільки вона є актуальною у контексті формування нових трудових колективів на фоні трансформацій, що активно відбуваються в українській політиці та суспільстві.

Запропоновано системний підхід до формування моделі соціально-психологічного клімату, що включає три основні компоненти: когнітивний (сприйняття та пізнання членів колективу один одного), афективний (емоційно-ціннісне ставлення членів колективу до себе і до колективу в цілому) та конативний (орієнтація членів колективу на співпрацю). Реалізація цього підходу дозволить ефективно впроваджувати превентивні заходи для корекції соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

Впровадження таких заходів забезпечить досягнення як економічних, так і соціальних ефектів. Економічна ефективність буде оцінюватися через продуктивність праці та оптимізацію витрат на персонал. Соціальна ефективність вимірюватиметься ступенем задоволення працівників їхніми умовами праці, правовою захищеністю та можливістю професійного розвитку.

ВИСНОВКИ

Соціально-психологічна атмосфера може відрізнятися своїм характером та орієнтацією. У психології розрізняють типи психологічного клімату залежно від його позитивної, негативної чи нейтральної спрямованості.

У цій дослідницькій роботі було виконано теоретичний аналіз таких понять, як мала група, первинний робочий колектив і соціально-психологічна атмосфера колективу. Ми дійшли висновку, що соціально-психологічний клімат є ключовим елементом, який формується в результаті взаємодії між членами колективу. Він відображає не лише на загальну ефективність групи роботи, але й на емоційний стан кожного її учасника.

У межах експериментального дослідження було проведено діагностику соціально-психологічного клімату колективу Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», враховуючи емоційний, когнітивний та поведінковий аспекти. Одним чином, завдяки цьому був проведений аналіз структурних елементів клімату через використання методу соціометрії.

Таким чином, у цьому колективі відзначається високий рівень групової згуртованості: учасники переважно діють злагоджено та задоволені своєю участю в колективі, що вказує на сприятливий соціальний

Клімат з позитивною спрямованістю часто характеризують як сприятливий або здоровий. Клімат з негативною спрямованістю як неприємний або нездоровий. Якщо спрямованість не є чітко вираженою, такий клімат є нейтральним. Соціально-психологічний клімат колективу є результатом взаємодії всіх соціальних відносин у суспільстві та особливого соціального середовища конкретної організації. Соціальні та соціально-психологічні умови клімату відкриваються багатогранною діяльністю суспільства в цілому і є причиною формування позитивного духу колективу.

Для формування оптимального соціально-психологічного клімату системи важливо, щоб проектування ефективної мотивації праці враховувало поточну витрату та стан трудового потенціалу, силу впливу матеріальних і

нематеріальних факторів мотивації на продуктивність, а також базувалося на світовому досвіді вибору позитивних напрямків. В умовах сучасності командна робота в управлінському персоналі набуває особливого значення, після чого ефективність і результативність роботи будь-якої організації залежать не від усиль окремих працівників, а від досягнення всього колективу. Однак один керівник не приділяє цій достатньої уваги. Заходи, спрямовані на створення згуртованого колективу та оптимізацію управлінських процесів, не тільки об'єднують людей у групу, а й мають позитивний вплив на загальну діяльність організації. В контексті ефективної діяльності Комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» варто запроваджувати такий метод згуртування трудового колективу, як тимблдинг. Оскільки тимблдинг допомагає не лише збільшити продуктивність праці, але і налагодити внутрішнє життя колективу.

По-справжньому єдиний колектив здатний досягати найвищих результатів та здійснити вклад у розвиток підприємства, підвищення його конкурентоспроможності та прибутковості.

Ефективність спільної роботи залежить від створення умов для реалізації як індивідуальних, так і групових можливостей. Позитивна атмосфера в колективі не тільки покращує досягнення високих результатів, але й мотивує шкірну людину відкрити «друге дихання», розвивати свій потенціал і можливості.

У зв'язку з цим постає потреба в покращенні процесу міжособистісної взаємодії. У зв'язку з цим постає потреба в покращенні процесу міжособистісної взаємодії.

Безумовно дана проблема потребує подальшого дослідження, оскільки є актуальною в контексті формування нових трудових колективів в умовах трансформацій в українській політиці та суспільстві, які активно відбуваються.

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. 2016. Т. 21, вип. 2. С. 56-60.
2. Балабанова Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
3. Боковива Ю.В. Морально-психологічний клімат у колективах органів влади / Ю.В. Боковива, В.А. Грабовський
4. Бровар О. В. Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу банківських установ / Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2013. № 1. С. 281–289
5. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. пер. з англ. В. Хомика. Київ: Видавничий дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
6. Донцов А.І., Перелигіна Є.Б., Караваєва Л.П. Міжкультурні взаємодії і соціальна дистанція / Національний психологічний журнал. 2014. № 2(14). С. 5–12.
7. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
8. Жаворонкова Г.В. Управління конфліктами : [навч. посіб.] / Г.В. Жаворонкова, О.М. Скібицький, Т.В. Сівашенко, О.І. Туз. Київ: Кондор, 2010. 172 с.
9. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в
10. Залюбінська Л. М., Скорик М. Л. Управління персоналом : підруч. для студентів ВНЗ. Одеса: ОНУ, 2016. Ч. 2. 2017. 558 с.
11. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Київ., Львів

:Сполом, 2011. 216 с. 105

12. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: навч. посіб. Київ: ІЗМН, 1997. 180 с.
13. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті(соціально- психологічний аспект). Монографія. Київ : МАУП, 2000.
14. Колот А. Теоретичні аспекти класифікації та змісту функцій заробітної плати. Україна: аспекти праці. 2016. № 6. С. 15-19.
15. Кравченко О.О., Кикоть С.В. Психологічні аспекти управління персоналом / Молодий вчений. 2016. № 3. С. 101–103.
16. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. Київ: ЦУЛ, 2012. 272 с.
17. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери / Молодий вчений. 2017. № 4. С. 98–103.
18. Маковоз Е.У., Сторожилова У.Л. Необхідність тімбілдингу на всіх стадіях колективного. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2009. № 25. С. 124–125.
19. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі / Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2. С. 434–443.
20. Мешко О. І. Формування готовності шкільних психологів до створення психологічного клімату в педагогічному колективі : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». УДПУ ім. М.П. Драгоманова. Київ, 1995. 24 с.
21. Михайленко Д. Г. Розвиток соціально-психологічних методів управління персоналом : авто реф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Науково- дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України. Харків, 2011. 22 с.

22. Нечепуренко А. І. Роль соціально-психологічних методів у розвитку менеджменту. Економіка управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2012. № 1(17). С. 68.
23. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації / Молодий вчений. 2017. № 4. С. 725–728.
24. Платонов Ю.П. Психологія колективної діяльності. М.,1978
25. Паригін Б.Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи і методи вивчення. Л.1981.
26. Петюх В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2014. 330 с.
27. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності : навчально-методичний посібник Київ : Вища школа, 2004. 335 с.
28. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат, як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / Правовий вісник Університету «Крок». 2016. № 2. С. 150–154
29. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств : монографія / О.В. Мороз та інші. Вінниця : ВНТУ, 2011. 252 с.
30. Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі за А. Фідлером
31. Експрес-діагностика соціально-психологічного клімату в колективі О. Михалюк та А. Шалита

ДОДАТКИ

Додаток 1

"Експрес-методика" для вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито)

Ця методика призначена для виявлення емоційних, поведінкових та когнітивних компонентів відносин у колективі. Емоційний компонент оцінюється за допомогою критерію привабливості, що визначається через відповіді на питання типу "подобається - не подобається", "приємний - неприємний". Для формулювання питань, що стосуються поведінкового компонента, акцент робиться на бажанні працювати або навчатися разом, вираженому через фрази "хочу - не хочу працювати/вчитися разом". Когнітивний компонент оцінюється через ступінь знання членами колективу один одного.

Інструкція

Метою дослідження є діагностика існуючого психологічного клімату в колективі. Для відповіді на запропоновані запитання необхідно уважно ознайомитися з варіантами відповідей та вибрати найбільш відповідну вашу думку (див. Додаток № 3).

Обробка

результатів

Аналізу підлягають три компоненти: емоційний, поведінковий та когнітивний. Кожен компонент перевіряється трьома запитаннями: I, IV та VII - для емоційного компонента; II, V та VIII - для поведінкового компонента; когнітивний компонент визначається запитаннями III та VI, причому запитання III містить два підпитання. Кожне підпитання оцінюється однією з трьох можливих відповідей: +1, -1 або 0.

Отже, для цілісної характеристики компоненту комбінації відповідей кожного респондента на питання щодо цього компонента можуть бути узагальнені таким чином:

- Позитивна оцінка: ця категорія включає поєднання, в яких всі три питання отримують позитивні відповіді або два позитивні, а третій - будь-який інший знак.
- Негативна оцінка: ця категорія включає поєднання з трьома негативними відповідями або двома негативними, а третя відповідь може бути будь-яка.
- Невизначена або суперечлива оцінка: це випадок, коли на всі три питання даються невизначені відповіді, або два питання невизначені, а третя відповідь має будь-який інший знак, або одна відповідь невизначена, а дві інші мають різні знаки.

Отримані дані можна звести в таблицю, в кожній клітинці якої буде стояти один з трьох знаків: +, -, або 0. На наступному етапі обробки для кожного компонента обчислюється середня оцінка по вибірці. Ці середні оцінки можуть варіюватися від -1, 0 до +1. Відповідно до прийнятої тричленної оцінки відповіді класифікуються.



УКРАЇНА

РУЖИНСЬКА СЕЛИЩНА РАДА
ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ
(_____ сесія восьмого скликання)

РІШЕННЯ

від _____ 2021 р.

№

с/мт Ружин

Про внесення змін до Рішення

Ружинської селищної ради №26 від 24.12.2020 року

«Про створення комунальної

установи «Центр надання соціальних

послуг Ружинської селищної ради»

Керуючись ст. 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», враховуючи рекомендації постійних комісій, селищна рада

ВИРІШИЛА:

1. Внести зміни до Рішення Ружинської селищної ради №26 від 24.12.2020 року «Про створення комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради», виклавши у новій редакції структуру комунальної установи «Центр надання соціальних послуг Ружинської селищної ради» (Додаток № 2).

2. Контроль за виконанням даного рішення покласти на постійну комісію з гуманітарних питань.

Селищний голова

Л.О.Біляк

Додаток № 2
до рішення сесії Ружинської
селищної ради
від _____ р. № _____

Структура КУ «Центр надання соціальних послуг
Ружинської селищної ради»

Назва структурного підрозділу та посад	Штатна чисельність працівників
Апарат управління	3
Директор	1
Головний бухгалтер	1
Бухгалтер	1
Відділення соціальної роботи	4
Завідувач відділення	1
Фахівець із соціальної роботи	3
Відділення соціальних послуг за місцем проживання	29
Завідувач відділення	1
Соціальний робітник	28
Відділення натуральної, грошової допомоги та соціально-побутових послуг	3
Завідувач відділення	1
Соціальний робітник(перукар)	1
Водій	1
Всього	39

Секретар ради

Ю.В.Маковчук