

## Стратегії для створення сприятливого робочого середовища в організаціях

*Марина Крутій,*  
здобувачка III курсу, гр. ПТ-22,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: KrutiiMS@krok.edu.ua

*Науковий керівник:*  
**Ірина Мала,**  
старший викладач кафедри управлінських технологій,  
кафедри маркетингу та поведінкової економіки,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: IrynaMB@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-00030773-5336

**Актуальність дослідження.** У сучасному світі, де швидкий темп змін та висока конкуренція вимагають від організацій ефективної взаємодії між працівниками, створення сприятливого робочого середовища стає важливим чинником забезпечення успішності й стабільного розвитку. Доброзичлива атмосфера на робочому місці підвищує мотивацію персоналу, зменшує рівень стресу та сприяє підвищенню продуктивності. Зважаючи на важливість людських ресурсів у досягненні стратегічних цілей компанії, дослідження стратегій створення сприятливого робочого середовища набуває особливого значення, адже його результати можуть бути корисними як для керівників, так і для співробітників організацій.

**Об'єктом дослідження** є процеси створення та підтримки робочого середовища, що сприяє продуктивній та комфортній праці.

**Предметом дослідження** є стратегії, методи та підходи, які сприяють формуванню сприятливого робочого середовища в організаціях.

**Метою дослідження** є визначення основних стратегій, що сприяють формуванню позитивного та продуктивного робочого середовища, а також аналіз їх впливу на ефективність роботи персоналу.

**Методологія дослідження.** У роботі використовуються методи та засоби економіко-статистичного та логістичного аналізу, економічного прогнозування, узагальнення, групування та порівняння.

**Етапи та результати дослідження.** Етапи дослідження включали теоретичний аналіз літератури для визначення чинників сприятливого робочого середовища, огляд існуючих практик та їхніх результатів, опитування працівників для збору даних про їхні очікування, а також розробку рекомендацій для покращення робочої атмосфери. Результати дослідження показали, що впровадження позитивних стратегій, таких як відкриті комунікації, підтримка особистісного розвитку та командного духу, сприяє зростанню задоволеності та продуктивності працівників, що підвищує загальну ефективність організації.

Для початку потрібно організувати сприятливий психологічний клімат у колективі — це невіддільна частина успішної роботи будь-якої організації.

Створення сприятливої атмосфери вимагає уваги та зусиль, але в результаті приносить значні вигоди як для співробітників, так і для компанії загалом. Хороший клімат сприяє зростанню продуктивності, підвищенню задоволеності роботою та зниженню рівня стресу, що веде до успіху організації.

Соціально-психологічний клімат — це важливий аспект, що визначає атмосферу на робочому місці, відносини між співробітниками та загальну продуктивність компанії. Цей термін охоплює емоційне та психологічне середовище, в якому функціонує команда. Він є ключовим фактором, що впливає на задоволеність роботою, мотивацію та ефективність праці [1].

Позитивний соціально-психологічний клімат характеризується такими ознаками, як довіра, повага, підтримка, готовність до співпраці, відчуття значущості своєї роботи. У таких умовах працівники проявляють ініціативу, легше адаптуються до змін, відчують мотивацію та менше схильні до стресу й конфліктів.

Негативний клімат, навпаки, може призвести до високої плинності кадрів, низької продуктивності, конфліктів і незадоволення роботою, що в результаті погіршує показники роботи організації.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату є стратегічним завданням для керівництва, яке включає розвиток лідерства, організацію відкритої комунікації, підтримку командної роботи та забезпечення умов для професійного розвитку працівників.

Мотивація співробітників має вирішальне значення для успіху будь-якої організації. Мотивована робоча сила сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності роботою та утриманню працівників. Однак мотивувати співробітників не завжди легко, і це вимагає стратегічного підходу.

Важливо зазначити, що мотивація не є постійною рисою, і працівники можуть відчувати різні рівні мотивації залежно від різних факторів, таких як особисті обставини, робоче середовище та посадові обов'язки

Розглянемо стратегії мотивації співробітників [2].

Основні підходи до мотивації працівників включають:

1. Ієрархія потреб Маслоу – мотивація з урахуванням базових потреб (безпека, соціальна підтримка) та самореалізації.

2. Теорія потреб Макклелланда – мотивація через досягнення, причетність до команди та владу (участь у прийнятті рішень).

3. Двофакторна теорія Герцберга – забезпечення гігієнічних умов (зарплата, умови праці) та стимулів (визнання, кар'єрний ріст).

Кроки до мотивації співробітників:

1. Встановіть чіткі очікування.

2. Регулярно визнавайте та хваліть досягнення.

3. Поясніть, як їх робота впливає на загальну мету.

4. Розвивайте культуру підтримки й співчуття.

Ці кроки допомагають створити продуктивну та комфортну робочу атмосферу.

**Висновки:** Отже, сприятливі умови на роботі сприяють соціальній гармонії працівників та позитивному ставленню до праці, що підвищує їхню задоволеність і продуктивність, важливі для успіху компанії.

Основні стратегії включають:

- постановку чітких цілей. Чітка постановка цілей допомагає працівникам розуміти, як їхній внесок впливає на загальні цілі компанії;
- ефективну комунікацію. Ефективна комунікація сприяє відкритості та підтримці в колективі;
- визнання досягнень, стимулюють ініціативу та продуктивність;
- підтримку професійного розвитку, дає можливість зростання й самореалізації;
- розширення можливостей;
- надання регулярного зворотного зв'язку та управління результативністю;
- позитивний психологічний клімат формує підтримку, довіру й комфорт у колективі.

Інвестиції у сприятливий психологічний клімат зміцнюють колектив, залучають таланти та забезпечують довготривалий успіх та конкурентоспроможність компанії.

**Ключові слова:** робоче середовище організації; соціально-психологічний клімат; стратегії мотивації співробітників.

### Список використаних джерел

1. Психологічний клімат: як створити здорову атмосферу в трудовому колективі? Школа бізнесу. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/psihologichnij-klimat-yak-stvoriti-zdorovu-atmosferu-v-trudovomu-kolektivі>.
2. 8+ ефективних стратегій мотивації співробітників | Повний посібник, який потрібно знати у 2024 році - AhaSlides. AhaSlides. URL: <https://ahaslides.com/uk/blog/employee-motivation-strategies/>.