

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра
на тему : «ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В
ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ ОРГАНІЗАЦІЇ»

Виконала: здобувач 4 курсу, групи
ЕН- 41

Спеціальності 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійної програми
«Менеджмент організацій»

_____ Крістіна КАРЛІКОВА
(підпис)

Керівник кваліфікаційної роботи:
доктор економічних наук, доцент

_____ Семен НЕСКОРОДЄВ
(підпис)

Рецензент:

Кандидат економічних наук, доцент
кафедри економічної теорії
Національного юридичного
університету ім. Ярослава Мудрого

_____ Ольга ОВСІЄНКО
(підпис)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний
Кафедра економіки та менеджменту
Рівень вищої освіти (освітньо–кваліфікаційний рівень) бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент організацій»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ Г.О.Дорошенко
(підпис) (ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Карлікової Крістіни Сергіївни

1. Тема роботи «Формування психологічного клімату в трудовому колективі організації»

керівник роботи Нескородєв Семен Миколайович, кандидат економічних наук, доцент

затверджені наказом вищого навчального закладу від “ ____ ” _____ 2023 року № _____

2. Строк подання студентом роботи «20» травня 2023 р.

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

Поняття, ознаки і складові психологічного клімату в трудовому колективі, його вплив; фактори, що впливають на формування психологічного клімату; важливість клімату для успішної організації; загальна характеристика досліджуваного підприємства; дослідження психологічного клімату у трудовому колективі організації; концептуальні рекомендації щодо вдосконалення психологічного клімату у трудовому колективі підприємства.

4. План роботи

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Термін завершення етапів роботи
1.	Вибір теми і подання заяви на ім'я завідувача кафедри про обрання теми кваліфікаційної роботи	13.02.2023
2.	Формулювання та оформлення завдань кваліфікаційної роботи	01.03.2023
3.	Узгодження з керівником плану кваліфікаційної роботи	06.03.2023
4.	Підготовка першого розділу роботи	28.03.2023
5.	Збір і обробка емпіричних даних та їх узагальнення в другому розділі роботи	02.04.2023
7.	Написання вступу, висновків та рекомендаційного підрозділу кваліфікаційної роботи	13.04.2023
8.	Подання чорнового варіанту всієї кваліфікаційної роботи керівнику	10.05.2023
9.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру економіки та менеджменту	20.05.2023

5. Дата видачі завдання «13» лютого 2023 р.

Здобувач вищої освіти

(підпис)Крістіна КАРЛІКОВА

(прізвище та ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

(підпис)Семен НЕСКОРОДСЬ

(прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми

(підпис)Світлана БАБИЧ

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	8
1.1. Визначення психологічного клімату в трудовому колективі: поняття, ознаки і складові.....	8
1.2. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату та його важливість для успішності організації.....	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В APPLE INC. ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	23
2.1. Загальна характеристика Apple Inc.....	23
2.2. Дослідження психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc.....	27
2.3. Концептуальні рекомендації щодо вдосконалення психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc.....	32
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	37
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ.....	39

ВСТУП

В сучасному світі, де спілкування та взаємодія в трудовому середовищі займають центральне місце, психологічний клімат у трудовому колективі стає надзвичайно важливим фактором для досягнення успіху та підвищення продуктивності працівників. Психологічний клімат описує загальну атмосферу та стосунки між людьми в організації, він включає в себе емоційний тон, сприйняття справедливості, рівень довіри та підтримки, а також відношення до ризику та навчання.

У зв'язку зі зростаючою конкуренцією на ринку праці та необхідністю залучення та утримання кваліфікованих спеціалістів, розуміння психологічного клімату стає надзвичайно важливим для роботодавців та керівників. Психологічно здоровий та сприятливий клімат у трудовому колективі може позитивно вплинути на мотивацію, задоволеність роботою та здоров'я працівників.

Однак, досі існує недостатньо наукових досліджень, присвячених вивченню психологічного клімату в українських організаціях. Тому ця робота має на меті розкрити сутність психологічного клімату в трудовому колективі та визначити його вплив на працездатність та ефективність працівників.

Деякі відомі науковці, які досліджують психологічний клімат у трудових колективах і можуть мати внесок у вивчення психологічного клімату в організаціях, включають: Едгар Шайн, Деніел Денісон, Едвард Декі та Річард Райан, Аміабл Фишер, Крістіна Мазліш, в Україні це Шостка Н., Карпов О., Мороз О., Плахотнюк Ю..

Актуальність обраної теми полягає в тому, що психологічний клімат має прямий вплив на задоволеність працівників. Якщо трудовий колектив має позитивний психологічний клімат, працівники відчують більшу задоволеність від своєї роботи, що сприяє підвищенню продуктивності та залученості. Негативний психологічний клімат може призводити до втрати талановитих працівників. Якщо люди відчують стрес, конфлікти та

недостатню підтримку у робочому середовищі, вони можуть шукати інші можливості, де будуть почуватись краще. Психологічний клімат має велике значення для співпраці та командної роботи. Коли працівники відчують взаємну довіру, співробітництво та підтримку один одного, це сприяє підвищенню ефективності роботи команди.

Мета роботи – теоретичне дослідження психологічного клімату в трудовому колективі та розробка рекомендацій щодо вдосконалення психологічного клімату в Apple Inc.

Відповідно до мети, нижче перелічені головні завдання дослідження:

- виявлення факторів, що впливають на психологічний клімат, таких як організаційна культура, лідерство, комунікація та співробітництво;
- визначення впливу психологічного клімату на продуктивність, задоволеність працівників та їхнє благополуччя;
- дослідження і аналіз психологічного клімату в конкретному трудовому колективі Apple Inc., включаючи його особливості, сильні сторони та можливі проблеми;
- розробка рекомендацій та стратегій для покращення психологічного клімату в трудовому колективі Apple Inc., зокрема шляхом змін в культурі організації, поліпшення комунікації та забезпечення сприятливого робочого середовища;
- застосування методів дослідження, включаючи анкетування працівників, інтерв'ю, аналіз документів та спостереження, для отримання об'єктивних даних щодо психологічного клімату;
- зробити висновки та надати рекомендації, які допоможуть організації Apple Inc. покращити психологічний клімат у своєму трудовому колективі та забезпечити більше задоволення та ефективність працівників.

Об'єкт дослідження роботи - трудовий колектив компанії Apple Inc.. Об'єкт дослідження визначає сферу або групу, на яку спрямовано дослідження, і у даному випадку це сам трудовий колектив компанії Apple Inc., де проводиться аналіз психологічного клімату.

Предмет дослідження роботи - психологічний клімат Apple Inc., його особливості, вплив на працівників та фактори, що на нього впливають.

Методи дослідження: анкетування, спостереження, фокус-групи, інтерв'ю, культурний аудит. Підходи: кількісний, якісний, мішані.

Наукова новизна полягає у запропонуванні концептуальних рекомендації щодо поліпшення процесу формування психологічного клімату в трудовому колективі Apple Inc.. Сформовано висновки щодо покращення формування психологічного клімату як основних аспектів успішної роботи колективу. Обґрунтовано і запропоновано практичні рекомендації щодо вдосконалення управління психологічним кліматом як однієї з головних складових розвитку організації.

Практична значущість отриманих результатів полягає у наданні практичних рекомендації для керівників і роботодавців щодо створення сприятливого психологічного клімату у трудових колективах. Розуміння психологічного клімату дозволить роботодавцям вплинути на мотивацію працівників, задоволеність роботою та загальну продуктивність.

Апробація результатів роботи: результати дипломного дослідження були представлені на V Міжнародній студентській науковій конференції «Сучасні аспекти та перспективні напрямки розвитку науки» у м. Житомир, 9 червня 2023 року і були опубліковані в збірнику конференції.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Визначення психологічного клімату в трудовому колективі: поняття, ознаки і складові

Психологічний клімат в трудовому колективі відображає загальний стан емоційно-психологічної атмосфери, яка існує в організації або підприємстві. Він визначається взаєминами, спілкуванням, взаємодією та ставленням працівників один до одного, а також до своєї роботи та керівництва.

Соціально-психологічний клімат (від klima (klimatos) – нахил) – якісна сторона міжособистісних відносин, яка включає сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Це виражається у стійкій психологічній налаштованості членів групи або колективу і проявляється у всіх різноманітних формах їхньої діяльності [2].

Термін «психологічний клімат» вперше був використаний у вітчизняній соціальній психології Н. С. Мансуровим, який досліджував виробничі колективи. Згідно з його визначенням, психологічний клімат представляє собою емоційне забарвлення психологічних зв'язків між членами колективу, яке виникає на основі близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів та схильностей [1].

Одне з широко використовуваних визначень психологічного клімату в колективі знаходиться у роботі Ренсіса Лікерта, американського соціального психолога. Він описує психологічний клімат як «спільне сприйняття, яке виникає з взаємодії між працівниками та їхніми умовами праці і відображає відносини, які розвиваються у колективі».

Науковці мають різні думки та підходи до розуміння поняття психологічного клімату. Однак, на основі літературних джерел, можна скласти наступну таблицю з думками деяких науковців (табл. 1.1):

Таблиця 1.1 – Думки науковців щодо поняття психологічного клімату

Науковець	Думка про поняття психологічного клімату
Рене Ликерт (Rensis Likert)	Позитивний психологічний клімат в організації сприяє більш високій продуктивності та задоволеності працівників. Він вважав, що психологічний клімат формується на основі взаємодії між працівниками та їхнім керівництвом, а також відносинами між співробітниками.
Анатолій Шмульткін	Згідно з дослідженнями Анатолія Шмульткіна, психологічний клімат у колективі визначається набором емоційних, соціальних і психологічних факторів, які впливають на сприйняття і поведінку працівників. Він розглядає психологічний клімат як комплексний конструкт, який включає такі складові, як взаємини між колегами, лідерство, комунікацію, визнання та підтримку.
Едгар Г. Шайн (Edgar H. Schein)	Визначає психологічний клімат як сприйняття та інтерпретацію працівниками різних аспектів організаційного середовища. Це включає спосіб, як співробітники сприймають лідера, комунікацію в колективі, стиль управління, взаємодію між колегами, а також цінності, норми та очікування, що панують у колективі.

Продовження таблиці 1.1

Валерій Іванов	Він вивчав різні аспекти психологічного клімату та зосереджувався на взаємозв'язку між соціально-психологічним середовищем і результативністю роботи колективу. Також досліджував вплив колективних процесів, співробітництва та конфліктів на створення сприятливого психологічного середовища в організації.
----------------	--

Джерело: складено автором за джерелом [6, 14, 13]

Вказані думки науковців показують різні аспекти розуміння психологічного клімату. Це поняття розглядається як емоційний стан, який виникає внаслідок взаємодії та сприйняття працівниками організації.

Ознаки психологічного клімату в трудовому колективі можуть варіюватись залежно від досліджень та концепцій, проте основні ознаки, які вказують на його наявність, включають наступне:

1. Взаємні стосунки та комунікація: позитивний психологічний клімат характеризується взаємною підтримкою, співпрацею, взаєморозумінням та взаємною повагою між працівниками. Комунікація відкрита, ефективна та пряма.

2. Довіра та відкритість: взаємна довіра між працівниками та відкритість у взаєминах створюють сприятливий психологічний клімат. Працівники відчують, що можуть висловлювати свої думки, ідеї та скарги без страху відповідальності чи негативних наслідків.

3. Сприйняття справедливості: працівники відчують, що розподіл ресурсів, нагород, можливостей для розвитку та визнання є справедливим. Рівноправність, справедливість і прозорість в процесах оцінки та розподілу ресурсів є важливими складовими позитивного психологічного клімату.

4. Підтримка та визнання: колектив підтримує та визнає зусилля та досягнення кожного працівника. Позитивний психологічний клімат

передбачає наявність системи підтримки, відповідальності та визнання досягнень.

5. Розвиток та зростання: працівники відчують, що мають можливості для професійного та особистісного розвитку. Організація сприяє навчанню, тренінгам, підвищенню кваліфікації та кар'єрному зростанню своїх працівників [11].

6. Відношення до ризику та помилок: у позитивному психологічному кліматі допускається помилки, а нестача чи невдачі розглядаються як можливості для вчитися та зростати. Працівники відчують підтримку та можливість брати ризики в своїй роботі.

Визначення ознак психологічного клімату в трудовому колективі допомагає оцінити його стан та визначити напрямки для подальшого формування та покращення.

Ознаки психологічного клімату в трудовому колективі можна представити у вигляді табл. 1.2.

Таблиця 1.2 – Найголовніші ознаки психологічного клімату та їх опис

Ознака психологічного клімату	Опис
Взаємодія та співпраця	Рівень взаємодії та співпраці між працівниками
Довіра та взаємоповага	Рівень довіри та взаємоповаги у колективі
Відкритість та комунікація	Рівень відкритості та ефективності комунікації

Продовження таблиці 1.2

Підтримка та визнання	Рівень підтримки та визнання з боку керівництва та колег
Справедливість	Рівень сприйняття справедливості в організації
Розвиток та навчання	Можливості розвитку, навчання та професійного зростання
Робоче задоволення	Рівень задоволеності праці та виконання робочих обов'язків
Емоційна підтримка	Рівень емоційної підтримки та сприйняття колективом
Інноваційність	Стимулювання новаторського мислення та ініціативи
Стресоустійчивість	Рівень вміння управляти стресом та впливом на нього

Джерело: складено автором за джерелом [9, 15]

Зокрема, продовжуючи аналіз ознак психологічного клімату в трудовому колективі, можна врахувати такі додаткові аспекти:

1. Мотивація та задоволеність роботою: позитивний психологічний клімат сприяє високому рівню мотивації та задоволеності працівників. Вони відчують задоволення від своєї роботи, відчуються цінними та важливими для колективу [4].

2. Толерантність та різноманітність: у позитивному психологічному кліматі працівники відчують повагу до своїх унікальних рис та приймаються такими, які вони є. Колектив проявляє толерантність до різних поглядів, думок, культурних та індивідуальних особливостей.

3. Ефективне вирішення конфліктів: позитивний психологічний клімат сприяє конструктивному вирішенню конфліктів. Відкрита комунікація, взаєморозуміння та здатність до компромісу сприяють розв'язанню конфліктних ситуацій без шкоди для взаємин в колективі.

4. Індивідуальний розвиток та самореалізація: клімат створює умови для особистісного зростання та самореалізації працівників. Колектив підтримує індивідуальні потреби та амбіції, сприяє розвитку їхніх сильних сторін та використанню потенціалу.

5. Адаптація та згуртованість: позитивний психологічний клімат сприяє швидкій адаптації нових працівників та згуртованості колективу. Новачки відчують підтримку та допомогу, а колектив демонструє співробітництво та командний дух.

Ці ознаки психологічного клімату взаємопов'язані та впливають на робочі процеси, ставлення до роботи та загальну ефективність трудового колективу. Дослідження та розуміння цих ознак допоможуть організації розробити стратегії та заходи для формування позитивного психологічного клімату і покращення якості робочого середовища.

Запропонованими ознаками психологічного клімату в трудовому колективі можна продовжити, враховуючи додаткові аспекти:

— інноваційність та творчість - вірний психологічний клімат сприяє розвитку інноваційного мислення та творчих здібностей працівників. Вони відчують свободу висловлювати нові ідеї та пропозиції, а колектив підтримує цю ініціативу та сприяє їх реалізації;

— емоційний комфорт - позитивний психологічний клімат створює сприятливе емоційне середовище, де працівники відчують себе комфортно та безпечно. Вони можуть відкрито висловлювати свої емоції, а також отримувати підтримку та розуміння з боку колег;

— баланс роботи і особистого життя - позитивний психологічний клімат сприяє забезпеченню балансу між роботою та особистим життям працівників. Організація визнає важливість відпочинку, відпусток та

сімейного часу, що сприяє підтримці фізичного та психологічного благополуччя працівників;

— стабільність та безпека - позитивний психологічний клімат забезпечує відчуття стабільності та безпеки серед працівників. Вони відчують впевненість у своїй роботі та перспективах, відсутність загрози від стресових ситуацій або конфліктів.

Ці додаткові ознаки психологічного клімату підкреслюють значення створення сприятливого та підтримуючого середовища в трудовому колективі. Вони сприяють психологічному комфорту, розвитку та досягненню ефективності в роботі.

Розуміння психологічного клімату в трудовому колективі та його впливу є важливим для керівників та управління організації. Позитивний психологічний клімат створює сприятливе середовище, в якому працівники почуваються мотивовано та залучено до своєї роботи. Він сприяє підвищенню задоволеності працівників, покращенню співпраці та комунікації, зменшенню конфліктів та стресу.

Однією з ключових складових психологічного клімату є комунікація. Відкритість, чіткість та ефективність комунікації між керівництвом та працівниками, а також серед колег, допомагають створити атмосферу взаєморозуміння та сприяють формуванню позитивних міжособистісних відносин.

Розвиток та можливості кар'єрного зростання є ще однією важливою складовою психологічного клімату. Наявність можливостей для розвитку та просування по кар'єрних сходах стимулює працівників до самореалізації, сприяє їхній мотивації та відчуттю цінності.

Довіра та взаємодія є ще однією важливою складовою психологічного клімату. Наявність довіри між працівниками та сприятлива взаємодія між ними створюють атмосферу співробітництва, підтримки та взаєморозуміння.

Лідерство та керівництво мають також великий вплив на психологічний клімат. Лідер, який проявляє емпатію, підтримку, визнання та розуміння

потреб своїх підлеглих, сприяє створенню позитивного психологічного клімату в колективі.

Крім того, справедливість та рівність, гнучкість та адаптивність, підтримка та допомога - це інші складові, які впливають на психологічний клімат. Вони сприяють відчуттю справедливості, забезпечують гнучкість в організаційних процесах та створюють середовище підтримки та допомоги між працівниками.

Загалом, позитивний психологічний клімат в трудовому колективі створює сприятливі умови для ефективної роботи, розвитку працівників та досягнення організаційних цілей. Його формування та підтримка є важливим завданням керівництва та управління організації.

Ще однією складовою психологічного клімату є визнання та нагородження. Коли працівники отримують визнання за свою працю, це мотивує їх продовжувати вкладати зусилля та вдосконалюватися. Визнання може бути виражене через слова подяки, похвали, премії або можливість брати участь у проектах із важливими завданнями.

Ще одним аспектом психологічного клімату є співробітництво та підтримка. Колектив, де панує сприятлива атмосфера співпраці, допомоги та взаємопідтримки, сприяє розвитку позитивних взаємин між працівниками. Працівники відчують підтримку один від одного, можуть звертатися за допомогою та радою, а це сприяє їхньому самопочуттю та самовизначенню.

Також, важливою складовою психологічного клімату є рівень вимог та контролю. Працівники повинні мати чіткі очікування та вимоги до своєї роботи, але в той же час не відчувати надмірного контролю або мікрокерування. Баланс між вимогами та свободою впливає на почуття автономії та самореалізації працівників.

Не менш важливою складовою психологічного клімату є безпека та довіра. Професійне середовище, де працівники відчують безпеку, довіру та повагу, сприяє їхньому самовираженню та креативності. Відсутність страху

перед критикою, негативними наслідками або недоброзичливими стосунками дозволяє працівникам вільно виражати свої ідеї та думки.

Остаточо, психологічний клімат в трудовому колективі має глибокий вплив на самопочуття, мотивацію, задоволеність та продуктивність працівників. Сприятливий психологічний клімат стимулює колективну працю, творчий потенціал та залученість до роботи, тоді як негативний психологічний клімат може призводити до конфліктів, недовіри та зниження продуктивності. Тому, управління організації повинно приділяти належну увагу формуванню та підтримці позитивного психологічного клімату для досягнення успіху та стабільності в роботі колективу.

1.2. Фактори, що впливають на формування психологічного клімату та його важливість для успішності організації

На формування сприятливого соціально-психологічного клімату впливають різні фактори, які можна класифікувати на дві категорії: фактори макросередовища та фактори мікросередовища. Ці фактори включають як об'єктивні, так і суб'єктивні аспекти [5]. Більше детально з кожним фактором можна ознайомитися у рис. 1.3.

Макросередовище, в межах якого знаходиться певна фірма або організація і де вона здійснює свою діяльність, впливає на неї опосередковано. З іншого боку, мікросередовище представляє безпосереднє оточення фірми або організації, включаючи повсякденну працю та діяльність працівників [3].

Фактори макросередовища психологічного клімату включають:

1. Політична ситуація: складна політична ситуація може впливати на психологічний клімат, спричиняючи зростання тривоги та неспокою у людей.
2. Економічна ситуація: стан економіки суспільства також впливає на психологічний клімат. Нестабільність у економіці може призводити до невпевненості в майбутньому, а це може впливати на мотивацію та настрій працівників.

3. Рівень життя населення: вищий рівень матеріального благополуччя може сприяти покращенню психологічного клімату, оскільки люди мають більше можливостей присвятити себе роботі та досягненню своїх цілей.

4. Соціально-психологічний настрій населення: настрої у суспільстві в цілому може відображатися на психологічному кліматі. Негативний настрій, поширений серед багатьох людей, може призводити до загального неспокою та незадоволеності.

Ці фактори макросередовища можуть впливати на психологічний стан і поведінку людей у різних соціальних і робочих контекстах.

Фактори мікросередовища психологічного клімату включають:

1. Об'єктивні фактори:

— умови праці - фізичне середовище, таке як освітлення, шум, температура та повітряна якість, може впливати на психічний стан та комфорт працівників;

— організаційна структура - структура організації, яка включає ланцюжок командування, розподіл обов'язків і відповідальності, також впливає на психологічний клімат. Наприклад, чітко визначена структура може сприяти впевненості та ефективності, тоді як неясність і конфлікти в структурі можуть створювати напруженість та неспокій.

2. Суб'єктивні фактори:

— стиль керівництва - стиль управління керівників може мати великий вплив на психологічний клімат. Авторитарний стиль, занадто контролюючий та домінуючий, може призводити до відчуття безпорадності та втрати мотивації, тоді як демократичний стиль сприяє співпраці, відчуттю важливості та розвитку;

— задоволеність роботою - рівень задоволеності працівників своєю роботою впливає на психологічний клімат. Задоволені працівники більш мотивовані, ефективні та сприймають робоче середовище позитивно;

— міжособистісні стосунки - якість міжособистісних стосунків у колективі впливає на психологічний клімат. Гармонійне та підтримуюче середовище сприяє співпраці, довірі та комфортній атмосфері, тоді як конфлікти та несумісність можуть створювати напруженість та негативний клімат.

Ці фактори мікросередовища мають значний вплив на психологічний клімат у малих групах, організаціях та командних структурах, де взаємодія між людьми є прямою і непосредною.

Формування психологічного клімату в трудовому колективі є результатом взаємодії різних факторів, що впливають на взаємовідносини та стосунки між працівниками. Основні фактори, що впливають на формування психологічного клімату включають:

— керівництво та лідерство - стиль керівництва, якості лідерства та спілкування керівника з працівниками мають значний вплив на психологічний клімат. Лідер, який проявляє емпатію, визнання, підтримку та створює сприятливі умови для працівників, сприяє позитивному психологічному клімату;

— комунікація - якість та ефективність комунікації в організації має велике значення для психологічного клімату. Відкритість, взаєморозуміння, налагоджений зв'язок та конструктивний діалог сприяють створенню позитивного клімату, підтримці взаємодії та розвитку відчуття спільності;

— справедливість - відчуття справедливості в організації має велике значення для психологічного клімату. Якісний розподіл ресурсів, рівні можливості та об'єктивність при прийнятті рішень сприяють позитивному клімату;

— розвиток та підтримка - наявність можливостей для розвитку, навчання та підтримки працівників сприяє позитивному психологічному клімату. Забезпечення можливостей для самореалізації та особистого зростання підвищує задоволеність та мотивацію працівників;

— організаційна культура - культура організації, її цінності, норми та практики також впливають на психологічний клімат. Культура, що сприяє взаємовідносинам, відкритості та взаємоповазі, сприяє формуванню позитивного клімату;

— розподіл влади та участь у прийнятті рішень - спосіб розподілу влади та можливість працівників брати участь у процесі прийняття рішень в організації впливає на психологічний клімат.

Ці фактори взаємодіють між собою та спільно визначають психологічний клімат в організації. Створення позитивного психологічного клімату сприяє покращенню працездатності, зниженню стресу, підвищенню задоволеності та мотивації працівників.

Якщо зв'язки між цими факторами клімату та задоволеністю роботою є нелінійними, можливо, важливим суттєвим питанням для співробітників є не традиційне, скільки вони мають, наприклад, чіткість ролі, але як відмінність того, що вони мають, від того, що вони б хотіли мати. Тобто, відмінність між тим, що вони хотіли б мати, і тим, що вони мають, стає важливим питанням, оскільки ця відмінність показує, де вони розташовуються на нелінійній кривій. Знання про те, де співробітник розташовується на кривій регресії, дозволить передбачити, який ефект більшої або меншої вимірності клімату матиме.

Психологічний клімат є комплексним процесом, який формує взаємовідносини та атмосферу в колективі.

Він є надзвичайно важливим, оскільки він впливає на ефективність роботи працівників, їхнє самопочуття, мотивацію та загальну задоволеність працею.

Перш за все, позитивний психологічний клімат сприяє підвищенню продуктивності працівників. Коли люди відчують підтримку, співпрацю та взаємодію у колективі, вони більш мотивовані до досягнення високих результатів. Крім того, психологічний клімат має прямий вплив на задоволеність працею. Якщо працівники відчують підтримку, визнання та

можливості для особистого розвитку, вони будуть більш задоволені своєю роботою та будуть віддавати кращі результати.

Позитивний психологічний клімат також сприяє мотивації працівників. Коли люди відчують, що їхній внесок цінується, їм надають можливості для розвитку та впливу на процеси в організації, вони більш залучені до своєї роботи та проявляють більшу ініціативу.



Рисунок 1.3 - Фактори формування психологічного клімату в суспільстві

Джерело: складено автором

Негативний психологічний клімат може призводити до стресу, конфліктів та виснаженості працівників, що може погіршити їхню психічну та фізичну добробуту. Крім того, негативний клімат може призвести до втрати цінних кадрів для організації.

Психологічний клімат також впливає на командний дух та співпрацю в колективі. Позитивний клімат сприяє розвитку командних навичок, обміну ідеями та взаємній підтримці, що покращує спільну роботу та досягнення цілей організації.

Отже, створення позитивного психологічного клімату в організації є важливим завданням. Для цього необхідно сприяти взаємоповазі, підтримці, можливостям розвитку та визнанню працівників. Це сприятиме високій продуктивності, мотивації та задоволеності працівників, а також збереженню та привабливості організації для талановитих фахівців.

Крім того, важливість психологічного клімату в організації полягає в його впливі на здоров'я та самопочуття працівників. Позитивний психологічний клімат сприяє зменшенню ризику виникнення стресу, вигорання та психологічних проблем у колективі. Він створює благоприємні умови для психічного благополуччя, збереження емоційного стану та підтримки психологічної стійкості працівників.

Додатково, психологічний клімат в організації може мати вплив на рівень відповідальності та етики працівників. Позитивний клімат сприяє формуванню високих стандартів поведінки, етичних цінностей та відповідального ставлення до виконання обов'язків. Це сприяє створенню професійної та етичної організаційної культури, що має позитивний вплив на репутацію та сприйняття організації в цілому.

Крім того, психологічний клімат може впливати на рівень збереженості та залученості працівників. Позитивний клімат стимулює працівників залишатися в організації на тривалий термін, що сприяє стабільності. Крім того, привабливий психологічний клімат залучає нових талановитих

працівників, що сприяє розвитку організації та забезпечує конкурентну перевагу.

Отже, психологічний клімат є ключовим фактором успіху організації. Він впливає на продуктивність, мотивацію, задоволеність та здоров'я працівників, а також на репутацію та залученість організації. Створення позитивного психологічного клімату є важливим завданням для керівництва та всього колективу, і вимагає системного підходу та уваги до потреб та емоцій працівників.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В APPLE INC ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

2.1. Загальна характеристика Apple Inc

Apple Inc., колишня Apple Computer, Inc., є американською технологічною компанією, яку заснували Стів Джобс, Стів Возняк і Рональд Вейн у 1976 році, знаходиться у місті Купертіно. Ознайомившись зі змістом табл. 2.1, можна побачити що один з засновників каже про свою компанію. Компанія спеціалізується на проектуванні та розробці побутової електроніки, програмного забезпечення та онлайн-сервісів. Вона є першою американською компанією, чия ринкова капіталізація перевищила 1 трлн доларів США. Це сталося під час торгів акціями компанії 2 серпня 2018 року [6].

Apple відома своїми інноваційними продуктами, включаючи комп'ютери Mac, смартфони iPhone, планшети iPad, плеєри iPod, годинники Apple Watch, пристрої для прослуховування музики AirPods та інші аксесуари.

Компанія є однією з провідних у галузі технологій і відома своєю фокусом на дизайні, високоякісних матеріалах та вдосконаленні користувацького досвіду. Вона працює в галузі апаратного забезпечення, програмного забезпечення і послуг.

Apple є однією з найцінніших компаній у світі зі значною капіталізацією ринку. Вона має широкую глобальну присутність та мережу роздрібних магазинів Apple Store, де продаються її продукти та надаються послуги підтримки. Крім того, Apple має велику екосистему програмного забезпечення, яка включає операційну систему macOS, магазин додатків App Store, медіацентр Apple TV, хмарний сервіс iCloud та інші сервіси.

Одним з визначних успіхів Apple є запровадження інноваційних технологій, таких як сенсорний екран Multi-Touch, голосовий помічник Siri, система розпізнавання обличчя Face ID, платіжна система Apple Pay та інші.

Компанія також активно застосовує свої розробки в галузі штучного інтелекту, розширеної реальності та кібербезпеки.

Apple завжди ставить акцент на приватність та безпеку даних користувачів, вживаючи заходів для захисту особистої інформації. Компанія також відома своїми стійкими екологічними зусиллями, зокрема використанням відновлюваної енергії, рециклінгом та зменшенням впливу на навколишнє середовище.

Таблиця 2.1 - Що люди, які працюють з Apple Inc. думають про неї?

Людина	Цитата
Стів Джобс	«Ваш час обмежений, не витрачайте його, живучи чужим життям.»
Тім Кук	«Ми хочемо змінювати світ. Звичайно, використовуючи технології.»
Джонатан Айв	«Деталі - це не просто деталі. Деталі роблять дизайн.»
Філ Шиллер	«Ми створюємо продукти, які здатні змінювати світ.»
Анджела Арендт	«Apple - це компанія, яка втілює цінності дизайну та інновацій.»
Джон Грюбер	«Якщо ви бажаєте побачити майбутнє комп'ютерної індустрії, подивіться на продукти Apple.»
Волтер Айзексон	«Apple відрізняється від інших компаній тим, що вони змінюють світ, виходячи з того, як ви хочете, щоб світ виглядав.»
Ліза Джексон	«Apple прагне зробити світ кращим місцем через інновації та сталість.»
Едді Кью	«Ми створюємо продукти, які вносять значні зміни в життя людей.»

Джерело: складено автором за джерелом [18, 15,10]

Apple продовжує розробляти нові продукти та інновації, спрямовані на поліпшення життя користувачів, і залишається впливовим гравцем на ринку технологій.

Значний успіх Apple Inc. обумовлений кількома ключовими факторами. Одним з них є її фокус на високу якість та дизайн продуктів. Apple завжди ставила естетику і користувацький досвід на перше місце, створюючи продукти, які поєднують в собі інноваційні технології і привабливий зовнішній вигляд. Це підкреслюється використанням високоякісних матеріалів і простотою у використанні, що робить продукти Apple привабливими для широкої аудиторії.

Другим ключовим фактором успіху Apple є його екосистема. Компанія створила інтегровану систему продуктів і сервісів, яка дозволяє користувачам зручно працювати і взаємодіяти між пристроями. Наприклад, використовуючи пристрої Apple, такі як iPhone, iPad і Mac, користувачі можуть синхронізувати дані, додатки і мультимедійний контент через хмарний сервіс iCloud. Крім того, наявність магазину додатків App Store дозволяє користувачам легко отримувати доступ до тисяч програм і ігор.

Третім фактором успіху є стратегія маркетингу та брендування компанії. Apple вдалося створити сильний бренд, який асоціюється з інноваціями, стилем та статусом. Компанія вдало просуває свої продукти, використовуючи рекламні кампанії, виставки та події, що підкреслюють унікальність їхніх пропозицій.

Apple також відома своєю увагою до деталей і зосередженістю на користувачеві. Вони створюють продукти, які легкі у використанні та інтуїтивно зрозумілі, забезпечуючи приємний користувацький досвід. Крім того, компанія активно слухає своїх користувачів і враховує їхні потреби при розробці нових продуктів та оновленнях програмного забезпечення.

Нарешті, Apple також займається великими дослідженнями і розробками у сфері технологій. Вони інвестують значні кошти у дослідження та розробки, що дозволяє їм бути на передовій технологічних інновацій. Це охоплює такі

області, як штучний інтелект, розширена реальність, машинне навчання, автономні системи та інші перспективні технології.

Коли Apple запустила iPhone, Стів Джобс обіцяв не базуватися на винаході нового медіуму, який раніше не існував; він обіцяв зберігати речі простими, покращувати деталі та продовжувати робити технологію невіддільною частиною нас самих. Замість повністю новаторських винаходів, Apple увійшла на існуючий ринок і презентувала продукти, які були прості у використанні, фантастично виглядали та створені для стильних та модних людей, а також для тих, хто просто хотів бути в тренді. Apple розуміла значення упаковки продукту як засобу комунікації їхньої цінності. Найінноваційнішою особливістю iPhone була можливість оновлення та персоналізації без будівництва нового обладнання. Успіх iPhone виділив Apple серед конкурентів та створив фанатичну базу клієнтів, які з нетерпінням очікували на їхній наступний винахід.

Маркетингова стратегія Apple спрямована на створення преміум-бренду для споживачів на ринку шляхом підвищення брендової вартості, прямого виробництва та продажу продуктів, а також інвестицій у дослідження та розробку. Уважність до деталей простежується у всій продуктивній лінійці Apple. Люди сприймають детальний дизайн та працю, вкладену в продукцію Apple, починаючи від квітки на годиннику Apple Watch до того, як кришка кейсу AirPods застібається, що робить Apple одним з найпопулярніших брендів у світі. За даними Odaymat 2018, Apple надає користувачам найкращий досвід використання продукту завдяки своєму інноваційному апаратному забезпеченню, програмному забезпеченню та обслуговуванню клієнтів, що відрізняє їх від всіх інших конкурентів на ринку. Постійний маркетинг і реклама компанії є причиною, чому бренд відомий багатьом. Одна з найзапам'ятовуваніших маркетингових кампаній Apple – «Think Different» 1997 року. Імпліцитне повідомлення полягало в тому, що продукція Apple призначена для непередбачуваних повстанців, які одного дня пануватимуть у

світі, оскільки Apple була створена для «...тих, хто божеволіє, тих, хто не пасує в рамки, ..., тих, хто створює непокірність».

Усе це дозволяє Apple займати сильну позицію на ринку і продовжувати бути однією з найбільш успішних та впливових компаній у галузі технологій.

2.2. Дослідження психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc

Навіть після смерті свого засновника та відомого лідера, Корпорація Apple залишається найціннішою компанією в світі. Її успіх є результатом видатного лідерства, таланту та унікальних підходів до управління.

Багато конкурентів визнають, що наймовірні досягнення компанії Apple пов'язані з методами управління, які були втілені Стівом Джобсом. Після двох десятиліть досліджень і аналізу, Кен Сігал, засновник рекламної кампанії «Think Different» та близький співробітник Стіва Джобса, написав книгу під назвою «Шалено просто: одержимість, що привела Apple до успіху» [17]. У цій книзі описано підходи до бізнесу та ключові стратегії, які використовував Джобс.

Організаційна культура компанії Apple Inc. є ключовим фактором у постійному успіху бізнесу. Організаційна або корпоративна культура цього виробника електроніки встановлює та підтримує філософію, цінності, переконання та пов'язану з ними поведінку серед співробітників. Аналіз бізнесу показує, що Apple має корпоративну культуру, яка мотивує кадри підтримувати різні стратегічні цілі. Наприклад, культурні риси компанії спрямовані на стимулювання інновацій, що є важливим фактором, що визначає конкурентоспроможність бізнесу в галузі інформаційних технологій, онлайн-сервісів та споживчої електроніки.

Завдяки цій організаційній культурі, бізнес-операції сприяють досягненню корпоративної місії та візії компанії Apple Inc. Під керівництвом

Стіва Джобса і, в наш час, Тіма Кука, компанія продовжує вдосконалювати свої культурні характеристики для максимізації підтримки людських ресурсів у сфері бізнесу на різних ринках по всьому світу. Apple формує свою корпоративну культуру та використовує її як інструмент стратегічного управління та успіху у мультинаціональному бізнесі.

Корпоративна культура Apple Inc. допомагає підсилити конкурентні переваги компанії перед іншими фірмами у різних галузях. Конкуренція відбувається з такими технологічними компаніями, як Samsung, Google, Amazon.com, Dell, Lenovo, Sony та PayPal, а також з IBM та Intel. Ці конкуренти становлять значний зовнішній фактор, що впливає на стратегічне управління в галузі, як це показано у моделі «П'ять сил» Майкла Портера щодо Apple Inc [16].

У результаті, культурні особливості повинні підтримувати конкурентні переваги виробника iPhone шляхом впливу на робочу силу. Можна стверджувати, що Apple частково досягає цієї стратегічної мети завдяки впливу своєї організаційної культури на поведінку працівників та їх професійні досягнення [8].

Apple відома своїм підходом до створення стимулюючого та інноваційного робочого середовища. Компанія приділяє увагу розвитку своїх співробітників і створенню позитивного робочого клімату. Вона надає можливості для професійного зростання, сприяє комунікації та співпраці між різними командами, а також підтримує робоче задоволення та баланс між роботою та особистим життям своїх працівників.

Крім того, Apple акцентує націленість на міжособистісні відносини, емоційне благополуччя та розуміння важливості ментального здоров'я своїх працівників. У компанії впроваджуються програми підтримки добробуту та стимулювання робочої енергії, що сприяють психологічному клімату в колективі.

Набір і адаптація нових працівників має велике значення в діяльності великих зарубіжних компаній, оскільки саме на цьому етапі формується їх

кадровий потенціал. При цьому існує проблема оптимального співвідношення кількості нових співробітників (в першу чергу молодих фахівців) і тих, які вже працюють в компанії. Тому процес набору та відбору кадрів є досить складним і трудомістким.

Людам, яких вербував Джобс він влаштовував стрес-тести. Наприклад запрошував ніби щоб обговорити його посаду в Ріхар, а сам шукав когось хто міг б курувати його фірмовими крамницями. Від працівників очікується слідування не власним ідеям, а наказам. Президент Apple – мікроменеджер (він ухвалював кожен створену рекламу і визначив списки присутніх на таємних зборах(топ100)).

Багатьох людей наймають так якби «всліпу», коли претенденту не пояснюють подробиць його роботи, допоки він не приєднається до компанії. До новачків ставляться привітно , але не посвячують у все, їм не обов'язково довіряють усю делікатну інформацію пов'язану з їхньою безпосередньою роботою.

В Apple не існує штатного розпису чи тарифної сітки. В компанії є електронний Довідник Apple, де вказано ім'я кожного працівника, група, менеджер, місце розташування, електронна адреса, номер, фото.

Компанією керують виконавчі менеджери, невеличкий гурт радників при президентові, а їм асистує команда з менш як сотні віце-президентів. Є неписана кастова система.

Недоторканими є дизайнери-конструктори. Ключовим фактором філософії Apple є те, що всі продукти починаються з дизайну. Якщо дизайнери скажуть, що якийсь матеріал має бути бездоганним, уся компанія відповідає «окей».

Є невеличка група інженерів ВІНТ- видатні інженери, науковці, технологи. Це індивідуальні дослідники-винахідники, що мають вплив у компанії але без менеджерської відповідальності [7].

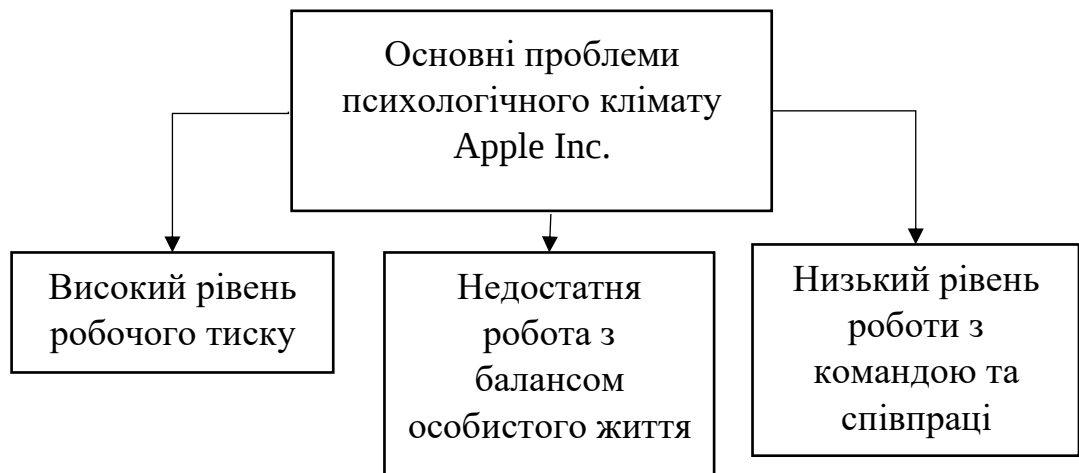


Рисунок 2.2 - Основні проблеми психологічного клімату Apple Inc.

Джерело: складено автором

В інших статус – рухома категорія, залежно від продуктів над якими працює компанія. iPhone і iPad зробив їхніх програмістів і інженерів – найкрутішими. Потім iTunes і iClouds, Макінтош вже 2-й сорт. Корпоративні функціонери, спеціалісти з продаж, управління персоналом та підтримки покупців навіть не рейтинуються.

В Apple високі стандарти дисципліни дотримуються строго, і компанія має вражаючі показники понадурочних годин у всій західній півкулі.

Видання Forbes публікує вісім найбільш важливих правил екс-керівника Apple, які стали основною причиною успіху його компанії:

1. Простіше – завжди краще: Порада Джобса: «Один продукт, одна коробка».
2. Прямота в спілкуванні: «Прямота не залишає місця непорозумінням».
3. Хороший лідер повинен вміти наполегливо дотримуватися обраного курсу: Джобс ігнорував критику і це дозволяло йому рухатися до цілей.

4. Маленькі групи працюють краще: Обмежте коло людей, залучених у вирішення задачі. Так ви уникнете непотрібних суперечок [10].

В Apple надзвичайно важливе рівноправ'я між співробітниками. Навіть найбільш успішні працівники можуть бути покарані за дрібниці в компанії.

Конфіденційність щодо інформації про нові продукти є основною умовою для співробітників Apple. Компанія пропонує щедрю оплату праці, яка не поступається іншим компаніям.

Незважаючи на це, кількість претендентів на кожну вакансію в компанії Apple сягає десятків або навіть сотень, що свідчить про великий інтерес до роботи в цій компанії, що можна побачити на таблиці 2.3.

Для того, щоб перейти до наступного пункту і розібрати концептуальні рекомендації щодо вдосконалення психологічного клімату у трудовому колективі apple Inc. важливо узагальнити отримані дані і параметри, що були проаналізовані в ході дослідження. Вони будуть продемонстровані на рис. 2.2.

Таблиця 2.3 – Цікаві факти про працівників компанії Apple

Факт	Опис
Кількість працівників	У 2022 році Apple мав близько 147 000 співробітників по всьому світу.
Рівень конкуренції	За одну вакансію у Apple можуть конкурувати десятки або сотні кандидатів.
Робочий годинник	Apple славиться своєю високою робочою етикою, і багато співробітників заявляють про часті понадурочні години.
Корпоративна культура	У Apple відбуваються регулярні корпоративні заходи та презентації, що сприяють зміцненню спільності та командного духу.

Продовження таблиці 2.3

Талант і різноманітність	Apple привертає талановитих співробітників з різних галузей, включаючи інженерів, дизайнерів, маркетологів та інших професіоналів.
Бенефіти та компенсація	Apple пропонує своїм співробітникам конкурентоспроможну заробітну плату, медичне страхування, пенсійні програми та інші вигоди.
Корпоративна довіра	Apple має високу довіру своїх співробітників, що сприяє стабільності та відданості компанії.
Можливості кар'єрного зростання	Apple надає співробітникам можливості для розвитку кар'єри через внутрішні програми навчання та просування по службі.
Культура інновацій	Проектна культура в Apple сприяє створенню інноваційних продуктів та постійному покращенню існуючих.
Глобальний вплив	Продукти Apple мають великий вплив на глобальну технологічну індустрію та спосіб життя людей по всьому світу.

Джерело: складено автором за джерелом [16]

2.3. Концептуальні рекомендації щодо вдосконалення психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc

У цьому розділі будуть наведені концептуальні рекомендації щодо покращення психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc. З метою

підвищення мотивації, задоволеності роботою та продуктивності працівників, будуть запропоновані конкретні стратегії та практики, що ґрунтуються на наукових дослідженнях та найкращих практиках у сфері управління персоналом.

1. Забезпечення відкритого та ефективного комунікаційного середовища:

- заведення системи регулярних зустрічей із працівниками на різних рівнях управління, включаючи неформальні обговорення та спілкування з керівництвом;

- застосування технологій для поліпшення комунікації, таких як внутрішні соціальні мережі або електронні платформи для обміну ідеями та пропозиціями;

- розширення каналів зворотного зв'язку, зокрема анонімних опитувань та фокус-груп, для збору думок та відгуків працівників щодо покращення робочого середовища.

2. Розвиток системи підтримки та розширення можливостей розвитку:

- запровадження програм підтримки працівників, таких як тренінги з управління стресом, балансу роботи та особистого життя, розвитку міжособистісних навичок тощо;

- створення системи наставництва та менторства для нових працівників з метою полегшення їх інтеграції та професійного зростання;

- забезпечення можливостей для навчання та професійного розвитку шляхом організації внутрішніх семінарів, тренінгів та конференцій, а також сприяння у здобутті додаткової освіти.

3. Створення сприятливого робочого середовища та підтримка робочого життя:

- розробка програми збалансованого життя та роботи, включаючи гнучкий графік роботи, дистанційну роботу та підтримку сімейних потреб працівників;

- забезпечення фізично комфортних робочих місць з урахуванням ергономічних принципів та можливостей для активності та релаксації;

- впровадження ініціатив для підтримки здоров'я та фітнесу, таких як спортивні програми, фітнес-центри, психологічна підтримка тощо.

4. Зміцнення корпоративної культури та цінностей:

- активна комунікація корпоративних цінностей та місії компанії для створення спільної ідентичності та залучення працівників;

- організація корпоративних заходів, таких як вечірки, спортивні змагання або добровільні благодійні заходи, що сприяють побудові командного духу та позитивних взаємин між співробітниками;

- підтримка різноманітності та інклюзивного середовища шляхом створення політик рівності, без дискримінації та розмаїття.

5. Розвиток лідерських навичок та сприяння самовизначенню:

- запровадження програм розвитку лідерських навичок для керівників та кадрового резерву компанії. Це можуть бути тренінги з керівництва, коучингові сесії та можливості для участі у проектах зі стратегічним значенням;

- створення простору для самовираження та саморозвитку працівників, включаючи можливості для особистого й професійного росту. Наприклад, дозволити працівникам вибирати проекти, які їх зацікавлюють, і надавати ресурси для самостійного навчання.

6. Впровадження ефективних систем винагород та визнання:

- розробка прозорих систем оцінювання та винагород за досягнення. Це може включати встановлення метрик продуктивності, адекватне визнання досягнень та винагороду за відмінність у роботі;

- запровадження програми визнання та нагородження, де працівники можуть висловлювати свою подяку та визнання один одному.

Наприклад, електронна система, де співробітники можуть давати один одному віртуальні «подяки» або вручати нагороди за досягнення.

7. Підтримка позитивної робочої атмосфери:

— забезпечення можливостей для спільної розваги та відпочинку, наприклад, організація командних заходів, корпоративних вечірок та спортивних змагань;

— створення простору для позитивного міжособистісного спілкування та взаємодії, наприклад, встановлення спільних обідніх перерв або відведення місця для неформальних зустрічей.

Застосування цих концептуальних рекомендацій в організації Apple Inc. сприятиме покращенню психологічного клімату та підвищенню задоволеності та продуктивності працівників. Схематично дані рекомендації зображені на рис. 2.4.



Рисунок 2.4 - Концептуальні рекомендації щодо вдосконалення психологічного клімату у трудовому колективі Apple Inc.

Джерело: складено автором

Ці рекомендації ґрунтуються на сучасних наукових дослідженнях та найкращих практиках у сфері управління персоналом. Впровадження стратегій, спрямованих на комунікацію, підтримку, розвиток, зміцнення корпоративної культури та створення сприятливого робочого середовища, сприятиме створенню сильного та високопродуктивного трудового колективу в Apple Inc. Враховуючи особливості Apple Inc. і його організаційної культури, такі рекомендації можуть мати особливий вплив на підвищення задоволеності співробітників та їх залученості до роботи.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

На основі проведеного теоретичного дослідження, що стосується теорії та практики формування психологічного клімату у трудових колективах організацій, а також аналізу методів формування такого клімату в компанії Apple Inc., можна зробити наступні висновки і запропонувати наступні рекомендації:

1. Психологічний клімат - це комплексна оцінка та сприйняття працівниками психологічного середовища в організації або групі. Він включає в себе емоційну атмосферу, стиль взаємодії, комунікацію та відносини між співробітниками і керівництвом. Психологічний клімат впливає на ступінь довіри, співпраці, мотивації та задоволення працівників, що в свою чергу може впливати на ефективність та продуктивність роботи колективу. Завдяки сприятливому психологічному клімату, працівники можуть почуватись комфортно, відчувати підтримку та визнання, що сприяє їхньому розвитку та сприятливим взаєминам у робочому оточенні.

2. Психологічний клімат формується впливом міжособистісних взаємин, стилю керівництва та організаційної культури в колективі. Комунікація, взаємоповага та підтримка, стимулювання ініціативи та самовираження працівників – це лише декілька факторів, що впливають на формування психологічного клімату.

3. Практичне дослідження з теми кваліфікаційної роботи було здійснено на прикладі Apple Inc.. Це американська технологічна компанія, яка спеціалізується на розробці та виробництві електроніки, програмного забезпечення і комп'ютерних послуг. Компанія має широке глобальне впливу на ринок технологій і відома своїм підходом до дизайну, інновацій та високою якістю своїх продуктів.

4. З метою виявлення ефективності наявного формування психологічного клімату в Apple Inc. було виявлено основні його проблеми, зокрема:

- високий рівень робочого тиску;
- недостатня робота з балансом особистого життя;
- низький рівень роботи з командою та співпраці.

5. Для розробки і впровадження концептуальних рекомендації з підвищення результативності формування психологічного клімату було вивчено сучасні тенденції і особливості, зокрема роль і вплив організаційного середовища, комунікаційних процесів та лідерського стилю на формування психологічного клімату.

6. З метою покращення психологічного клімату організації були запропоновані такі заходи з покращення психологічного клімату організації:

- створення сприятливого робочого середовища та підтримка робочого життя;
- забезпечення відкритого та ефективного комунікаційного середовища;
- розвиток системи підтримки та розширення можливостей розвитку;
- зміцнення корпоративної культури та цінностей;
- впровадження ефективних систем винагород та визнання;
- розвиток лідерських навичок та сприяння самовизначенню;
- підтримка позитивної робочої атмосфери.

7. Дані концептуальні рекомендації допоможуть компанії Apple Inc. сприяти підвищенню залученості та мотивації працівників, а також привернути та утримувати талановитих співробітників.

Отже, в ході роботи були виконані усі поставлені задачі, досліджена теорія формування психологічного клімату в трудовому колективі, досліджено практику його формування у діючій компанії Apple Inc. на підставі чого виявлені проблеми формування психологічного клімату та розробка рекомендації щодо вдосконалення формування психологічного клімату у Apple Inc.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз діяльності «Apple» » referat-ok.com.ua. *referat-ok.com.ua* » URL: <http://referat-ok.com.ua/work/analiz-dijalnosti-apple/> (дата звернення: 14.05.2023).
2. Бикова І. Соціально-психологічний клімат в колективі бізнес-організації: теоретичні аспекти. *Актуальні проблеми психології*. Т. 9, № 10. С. 241–243.
3. Костюк І. А. Система управління соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі підприємства.
4. Ознаки сприятливого (позитивного) психологічного клімату. StudFiles. URL: <https://studfile.net/preview/5288067/page:52/> (дата звернення: 18.05.2023).
5. Тахтамірова М. Аналіз чинників, що впливають на формування соціально-психологічного клімату у колективі. *П'ятдесят другі економіко-правові дискусії* : Інтернет конф., 24 листоп. 2020 р.
6. Учасники проєктів Вікімедіа. Apple inc. – вікіпедія. *Вікіпедія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Apple_Inc. (дата звернення: 14.05.2023).
7. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: навчальний посібник / І.М. Цимбалюк. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
8. Apple inc.'s organizational culture & its characteristics (an analysis) - panmore institute. *Panmore Institute*. URL: <https://panmore.com/apple-inc-organizational-culture-features-implications> (дата звернення: 12.05.2023).
9. Baltes B. Psychological climate in the work setting. 2001.
10. Forbes.ua | Бізнес, мільярдери, новини, фінанси, інвестиції, компанії. *Forbes.ua | Бізнес, мільярдери, новини, фінанси, інвестиції, компанії*. URL: <https://forbes.ua/> (дата звернення: 11.05.2023).
11. Huang, L., & Hsieh, H. H. (2013). The impact of psychological climate and work motivation on employee creative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 71-79.

12. Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2006). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
13. Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3), 634-717.
14. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2019). Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 141-168.
15. Parker, S. K., & Axtell, C. M. (2019). Measuring team adaptation: Development of the team adaptive performance scale. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 207-223.
16. Porter M. E. On competition. Harvard Business School Pr, 1998. 485 p..
17. Segall K. Insanely simple: the obsession that drives apple's success. Portfolio Penguin, 2012. 240 p.
18. Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.