

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2022 С. А. Халитова

*аспирантка кафедры психологии
e-mail: sofia.halitova@yandex.ru*

Курский государственный университет

В настоящее время социально-психологическому климату в организациях уделяется большое внимание, поскольку человеческий фактор является ключевым ресурсом, от которого зависит успешность и эффективность функционирования организации. События, происходящие в мире и в повседневной жизни, оказывают огромное влияние на психологическое состояние людей, поэтому руководителям необходимо проводить активную работу в направлении повышения уровня социально-психологического климата, чтобы помочь персоналу эффективно вести трудовую деятельность в комфортной социально-психологической атмосфере.

Ключевые слова: социально-психологический климат, персонал, трудовой коллектив, организация, межличностные взаимоотношения, конфликт.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE STUDY OF THE SOCIO- PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION

© 2022 S. A. Khalitova

*Postgraduate Student of the Department of Psychology
e-mail: sofia.halitova@yandex.ru*

Kursk State University

In modern times, more and more attention is paid to the socio-psychological climate in organizations, since the human factor is a key resource on which the success and effectiveness of the organization's functioning depends. Events taking place in the world and in everyday life have a huge impact on the psychological state of people, therefore, managers need to actively work towards improving the level of socio-psychological climate in order to help staff effectively conduct their work in a comfortable socio-psychological atmosphere.

Keywords: socio-psychological climate, personnel, labor collective, organization, interpersonal relationships, conflict.

Понятие социально-психологического климата активно привлекает внимание психологов-исследователей, коучей и бизнес-тренеров. Огромное значение имеет характер взаимоотношений в группе и настроение, преобладающее в ней, поскольку это оказывает прямое влияние на эффективность работы каждого сотрудника. Социально-психологический климат представляет собой особую совокупность специфических явлений, которые основаны на особенностях восприятия человеком другого человека, их взаимном общении, чувствах, которые они испытывают при взаимодействии, готовности прийти на помощь и взять ответственность за другого человека.

Огромное влияние на принятие совместных решений и ведение эффективной трудовой деятельности, на психоэмоциональное состояние на рабочем месте оказывает непосредственно социально-психологический климат. В процессе его формирования важную роль играют формальные и неформальные связи между членами группы, именно совокупность данных видов связей представляет собой базовый аспект для успешной коллективной деятельности.

В конце 90-х гг. XX в. японскими учеными было проведено крупное общенациональное исследование, в результате которого было выяснено, что для большей части персонала различных видов и форм предприятий определяющим фактором для высокого уровня работоспособности является теплая, дружеская атмосфера и доверительные отношения между коллегами.

Научным сообществом выделяется несколько подходов к исследованию социально-психологического климата:

- сторонники первого подхода исследуют климат с точки зрения условий труда, материальных способов стимулирования персонала и эмоциональных связей между членами коллектива;
- сторонники второго подхода рассматривают социально-психологический климат с позиций эмоционального состояния коллектива;
- сторонники третьего подхода особое внимание уделяют особенностям коммуникативных связей между членами коллектива (группы);
- сторонники четвертого подхода определяют социально-психологический климат как совместимость между коллегами, наличие общих ценностных ориентаций у них.

В науке существует множество трактовок понятия социально-психологического климата, рассмотрим их подробнее.

Кузьмин Е.С.	Социально-психологический климат – состояние малой группы, отражающее характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.
Ломов Б.Ф.	Социально-психологический климат – механизмы, которые обеспечивают совместную деятельность и взаимодействие между членами группы.
Парыгин Б.Д., Покровский В.А., Шепель В.М.	Социально-психологический климат – это стиль взаимоотношений между людьми, которые непосредственно контактируют друг с другом, в процессе чего складывается система межличностных отношений, которые определяют социальное и психологическое состояние каждого члена группы [4, с. 39].
Косолапов В.В., Коган Л.Н., Щербань А.Н.	Социально-психологический климат – социально-психологическая совместимость членов группы, их моральное единство, сплоченность, наличие общего мнения, обычаев и традиций.

Взаимоотношения, которые складываются между людьми, являются одной из основных частей трудового взаимодействия. Важно отметить, что структура социально-психологического климата в трудовом коллективе основывается на двух элементах:

- межличностные взаимоотношения, которые складываются между членами трудового коллектива (отношения по горизонтали – между равными по положению сотрудниками; по вертикали – между подчиненными и начальством);
- отношение персонала к труду.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате коллектива, подразумевается:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива [2, с. 248] .

Необходимо отметить, что социально-психологический климат в трудовом коллективе (организации) может быть благоприятным и неблагоприятным. При благоприятном социально-психологическом климате все члены трудового коллектива настроены доброжелательно, поддерживают друг друга. Рабочая атмосфера в таком коллективе положительная, все рабочие задачи получается решать легко и непринужденно, каждый работник настроен на эффективное выполнение своих задач, межличностное взаимодействие полностью открыто.

К основным элементам благоприятного социально-психологического климата относятся:

- 1) морально-ценностные установки членов трудового коллектива;
- 2) материальное стимулирование – например, поощрение работников за выполнение ими поставленных задач;
- 3) доверие, поддержка, уважение между работниками организации;
- 4) проведение мероприятий различного уровня, которые способствуют сплочению трудового коллектива и формированию устойчивых взаимосвязей;
- 5) взаимная поддержка и помощь друг другу;
- 6) профессиональное развитие персонала.

Благоприятный социально-психологический климат является одним из факторов, оказывающих влияние на повышение производительности труда, удовлетворенности персонала трудом и коллективом (командой) [1, с. 87].

При неблагоприятном социально-психологическом климате в трудовом коллективе настроение у персонала пессимистичное, сплоченность коллектива находится на низком уровне. В межличностных взаимоотношениях преобладает агрессивный тип поведения. Рабочая атмосфера напряженная, у работников присутствует страх наказания, члены трудового коллектива очень требовательны друг к другу, в отдельных случаях, наоборот, может наблюдаться вседозволенность. Работники озабочены лишь своими проблемами и холодны по отношению друг к другу.

К косвенным признакам неблагоприятного социально-психологического климата относят:

- высокий уровень текучести кадрового состава;
- низкий уровень производительности труда;
- низкое качество выпускаемой продукции или оказываемых услуг;
- высокий уровень прогулов и опозданий;
- высокий уровень жалоб и претензий от сотрудников компании друг на друга и клиентов.

Руководству организаций необходимо достаточно серьезно подходить к вопросу о формировании социально-психологического климата. Для создания благоприятного, «позитивного» социально-психологического климата руководителям нужно организовать проведение специальных занятий, различных семинаров, тренингов с привлечением высококвалифицированных специалистов.

При неблагоприятном социально-психологическом климате зачастую в трудовом коллективе существует высокий уровень конфликтности. По характеру причин конфликты делятся на объективные и субъективные.

Причины возникновения конфликтных ситуаций в трудовом коллективе весьма разнообразны:

- неблагоприятные условия труда, которые не позволяют выполнять трудовые задачи в комфортных условиях;
- некорректные действия руководителя организации или подразделения в силу отсутствия определенного опыта в решении каких-либо проблем;
- недовольство стилем руководства;
- несовпадение интересов (противоречие между работниками, которые возникают в процессе производственного процесса);
- нарушение норм внутригруппового поведения (деление коллектива на различные группировки);
- несовместимость членов трудового коллектива в силу личностных, социально-демографических различий и т.д. [3, с. 99].

Важно учесть, что бесконфликтная трудовая деятельность способствует повышению эффективности организации в достижении ее целей. Но конфликты имеют и положительный аспект: они помогают выявить разнообразие точек зрения, позволяют проанализировать альтернативные варианты тех или иных решений, дают дополнительную информацию, помогают выявить слабые стороны оппонента.

Чем точнее руководитель определенного звена выяснит причину зарождения противоречий, тем быстрее удастся устранить их. Снижение конфликтности является одним из направлений при формировании благоприятного социально-психологического климата.

Социально-психологический уровень имеет статистический и динамический уровни развития.

Статистический уровень представляет собой устойчивое отношение персонала к выполнению трудовых задач и межличностные отношения, складывающиеся между сотрудниками.

Динамический уровень подразумевает изменчивый характер коллектива, иногда его называют еще «психологической атмосферой».

Огромное внимание при изучении вопроса, связанного с социально-психологическим климатом, исследователи уделяют межличностным отношениям и взаимоотношениям.

Под системой взаимоотношений понимается целостная система избирательных, индивидуальных, сознательных связей личности с различными сторонами объективной действительности, включающими в себя три основных компонента:

- отношение человека к окружающим;
- отношение человека к себе;
- отношение к предметам внешнего мира.

Базой для благоприятной коммуникации между членами трудового коллектива являются:

- общительность;
- способность давать адекватную оценку происходящему;

- способность выражать свое мнение, не задевая чувств коллег;
- наличие знаний в области основ конструктивной критики и т.д.

На формирование межличностных отношений в большинстве случаев оказывает влияние психологическая совместимость. Так, например, сотрудники компании, которые имеют схожие личностные качества, находят быстрее общий язык и, как правило, между ними сразу начинают складываться доверительные отношения, что повышает эффективность трудовой деятельности.

Состояние социально-психологического климата в трудовом коллективе может напрямую определяться настроением отдельных сотрудников, поэтому руководителям необходимо точно знать, довольны ли сотрудники организации условиями труда, взаимоотношениями, которые складываются между коллегами, и своим статусом в коллективе.

Изучение субъективной удовлетворенности обычно проводится на основе различных психологических тестов, опросников, индивидуальных бесед.

При формировании благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе важно уделять внимание личностно-групповому взаимодействию – между отдельными работниками и трудовым коллективом (командой).

Для социально-психологического климата производственных (трудовых) коллективов огромную роль играют условия труда. Взаимную связь между социально-психологическим климатом и технологией трудового процесса можно условно показать на базе выделенных Л.И. Уманским «моделей совместной деятельности»:

1) совместно-индивидуальная деятельность. Каждый работник коллектива в организации ставит себе цель – выполнение конкретно своей работы, независимо от иных членов;

2) совместно-последовательная деятельность. При данном виде совместной деятельности весь комплекс задач, поставленных руководителем, выполняется в определенном порядке, поочередно, в зависимости от технологии производственного процесса;

3) совместно-взаимодействующая деятельность. Все поставленные руководством высшего звена задачи выполняются при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена коллектива со всеми иными членами.

Исследования, которые были проведены под руководством Л.И. Уманского, показывают прямую зависимость между моделями совместной деятельности и уровнем развития группы как коллектива.

Прикладные исследования данной области позволяют нам сделать вывод о том, что особенности той или иной из описанных выше моделей совместной деятельности по Л.И. Уманскому находят свое отражение в психологических чертах коллектива. Процесс удовлетворенности межличностными отношениями ярко выражен при переходе от модели «совместно-индивидуальной деятельности» к «совместно-взаимодействующей».

Таким образом, можно сделать вывод, что социально-психологический климат оказывает существенное влияние на персонал организации (трудовой коллектив), работа руководителей организаций должна быть направлена на его формирование и совершенствование с учетом факторов как внешней, так и внутренней среды.

Библиографический список

1. *Попова, Т. В.* Социально-психологический климат как фактор эффективности организации / Т. В. Попова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 4–3 (75). – С. 86–88.
2. Социальная психология организации: учебное пособие / под редакцией А. Н. Сухова. – Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 632 с.
3. *Шейнов, В. П.* Управление конфликтами / В. П. Шейнов. – Санкт-Петербург: Питер; 2014. – 572 с.
4. *Шепель, В. М.* Управленческая психология / В. М. Шепель. – Москва: Экономика, 1986. – 246 с.