

УДК 35.08-057.17

Ильченко Светлана Владимировна,

кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой жилищного хозяйства и управления персоналом НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: strelec200763@mail.ru

Дозорова Ирина Олеговна,

магистрант направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт», г. Москва
e-mail: dozorovaira@yandex.ru

К ВОПРОСУ О СОЗДАНИИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ

В статье дана характеристика социально-психологического климата организации. Описаны ведущие критерии социально-психологического климата коллектива. Подробно рассмотрены два наиболее значимых состояния климата в группе: благоприятный и неблагоприятный.

Ключевые слова: социально-психологический климат, моральный климат, сплоченность, сработанность, ответственность.

Ichenko Svetlana Vladimirovna,

candidate of pedagogical sciences, associate professor, head of the department of housing and personnel management, NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: strelec200763@mail.ru

Dozorova Irina Olegovna,

undergraduate in the field of training 38.04.02 "Management",
NOCU VO «Moscow Economic Institute», Moscow
e-mail: dozorovaira@yandex.ru

TO THE QUESTION OF CREATING A FAVORABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION

The article describes the socio-psychological climate of the organization. The leading criteria of the socio-psychological climate of the team are described. The two most significant climate conditions in the group are considered in detail: favorable and unfavorable.

Keywords: socio-psychological climate, moral climate, cohesion, harmony, responsibility.

Социально-психологический климат выступает одной из основ эффективности и продуктивности деятельности сотрудников организации: он отражает особенности поведения и взаимодействий в коллективе и оказывает влияние на работу в целом. Благоприятный социально-психологический климат в общем и целом оказывает ощутимое положительное влияние на процесс и результаты труда, так как он создает условия для роста производительности и качества продуктов труда, а также снижение текучести кадров и привлечение в организацию новых, квалифицированных кадров, которые не просто продают свои профессиональные знания и умения, свое время, но и способны выбирать место работы, коллектив и сферу приложения своих усилий.

Для управления процессом формирования и развития продуктивного (позитивного) социально-психологического климата важно изучить факторы, влияющие на него (это и макрофакторы, включающие состояние социально-экономической сферы региона и страны, и микрофакторы, включающие индивидуальные особенности членов коллектива, характер управления и т.д.).

Коллектив – это целостность, единство, требующее к себе индивидуального подхода, направленного на формирование и развитие сплоченности и иных признаков продуктивности социально-психологического климата. Создание благоприятного социально-психологического климата требует от менеджеров и психологов многоуровневого и многоаспектного понимания психологии людей [1], их психологического статуса и состояния, интересов и мотивов труда и жизнедеятельности в целом. От уровня оптимальности (продуктивности) социально-психологического климата каждой конкретной организации во многом зависит и общая социально-психологическая атмосфера общества и страны в целом.

Изучение социально-психологического климата коллектива и группы привлекает внимание исследователей (философов, социологов, психологов) с давних времен. В.М. Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание понятия «социально-психологический климат». Он определил его сущность через понятие «эмоциональной окраски» психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. Он также выделил в этом понятии три «климатические зоны»:

1) социальный климат, по его мнению, связан с тем, насколько хорошо (полно, точно, глубоко и разносторонне) в данной организации работники осознают и принимают общие цели и задачи организации, а также насколько гарантировано соблюдение всех конституционных / человеческих прав работников как граждан и людей;

2) моральный климат – определяется моральными ценностями общепринятыми в коллективе, их ценностно-ориентационным единством или различием, содержательными особенностями разделяемых или конфликтных ценностей и т.д.;

3) психологический климат как компонент отражает «неофициальную атмосферу», которая формируется и развивается в отношениях сотрудников, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Другой известный исследователь, Р.Х. Шакуров изучает понятие психологического климата в контексте двух его основных сторон. Первая сторона – психологическая (эмоциональное, волевое, интеллектуальное состояние и свойства группы как совокупности индивидов). Вторая сторона – социально-психологическая (интегративные, системные особенности группы как целого, имеющие особую значимость для сохранения ее целостности и функционирования, а также для развития группы как объединения людей в рамках данной, конкретной организации).

Б.Ф. Ломов как представитель системной школы психологии, включает в определение психологического климата «систему межличностных отношений, психологических по природе (таких как аттракция или симпатия-антипатия, дружба – вражда и т.д.); психологические механизмы взаимодействия между людьми; систему взаимных принципов, ожиданий и требований, а также общее настроение и стиль совместной трудовой деятельности. Он также отмечает важность интеллектуального, эмоционального, поведенчески-волевого единства коллектива.

Ведущими критериями социально-психологического климата трудового коллектива выступают стремление к сохранению целостности группы, социально-психологическая совместимость и ее результаты в виде сработанности, сплоченности, очень важны контактность или открытость членов коллектива по отношению друг к другу и иным субъектам, а также ответственность и дисциплинированность [2, с. 13]. Кратко рассмотрим суть этих показателей.

Сплоченность – характеристика меры приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными – уровнем взаимной симпатии (аттрактивности) в межличностных отношениях и степенью привлекательности коллектива для его участников. Сработанность – согласованность участников в процессе работы, хорошее качество распределения и перераспределения функций, полномочий, управления и самоуправления.

Ответственность – контроль над деятельностью с точки зрения дисциплинированности в исполнении принятых в организации правил и норм, трудовых поручений и совместных договоренностей внутри коллектива.

Контактность и открытость – мера сформированности и развитости персональных (межличностных) взаимоотношений сотрудников

организации, уровень психологической близости – дистанцированности и бесконфликтности-конфликтности в отношениях, а также способность к гибкому поведению в проблемных и кризисных, непонятных и неопределенных, фрустрирующих ситуациях.

При изучении социально-психологического климата важно учитывать его двухуровневость. Первый уровень – статический (то есть, относительно постоянный) включает более или менее стабильные, устойчивые взаимоотношения участников коллектива, их заинтересованность и мотивированность в трудовых отношениях и отношениях с коллегами – по поводу труда. На этом уровне социально-психологический климат понимается как некое неизменяющееся состояние, которое, единожды сформировавшись, может длительное время не изменяться, в том числе не нарушаться и сохранять свою формальную целостность и содержательную сущность, невзирая на те трудности, с которыми сталкивается организация.

Периодически членами группы так или иначе реализуется некая «коррекция» социально-психологического климата. Кроме того, климат меняется и в связи с определёнными событиями в организации и вне нее. Однако, состояние социально-психологического климата менее чувствительно к разным воздействиям и трансформациям извне, со стороны окружающей среды. Поэтому оно оказывает определяющее влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность и производительность участников группы, в том числе на качество и количество результатов /продуктов их труда.

Второй уровень – это уровень динамический (меняющийся, колеблющийся), связан с ежедневным психологическим настроением, то есть с состоянием, сотрудников организации, которое формируется как в процессе работы, так и до, и после него. Этот уровень описывается термином «психологическая атмосфера». По сравнению с социально-

психологическим климатом, психологическая атмосфера характеризуется более интенсивными и скоростными изменениями, они в меньшей мере осознаются и учитываются людьми. При этом трансформации психологической атмосферы изменяют не только «настроение», но и работоспособность и производительность группы и личности в трудовом, рабочем пространстве.

В целом социально-психологический климат можно определить – как психологический настрой коллектива, которые проявляется как в отношениях людей друг к другу (опосредованных целями и сущностью трудовой деятельности), так и в их отношениях к труду как таковому (как общему, коллективному делу или системе дел).

Рассмотрим два наиболее значимых состояния климата в группе: благоприятный (нормальный или положительный) и неблагоприятный (отрицательный, конфликтный).

Конечно, каждый трудовой коллектив должен стремиться к благоприятному социально-психологическому климату. Такой благоприятный психологический настрой типичен для сформировавшихся коллективов – групп с открытым (по горизонтали и вертикали) обменом информацией, представлениями и мнениями, со свободой дискуссии и доброжелательной обстановкой (доверия, принятия, сопереживания). Результативность таких коллективов, как правило, максимальна, незначительные конфликты и проблемные ситуации легко разрешаются, а порой угасают и сами собой.

Важно отметить, что благоприятный социально-психологический климат – в целом есть результат систематической работы и направленных на его совершенствование мероприятий руководителей, менеджеров, психологов, а также всех сотрудников организации [3]. В коллективе с гармоничным, благоприятным для труда социально-психологическим климатом все его члены, как правило, отличаются дружелюбным,

товарищеским отношением к человеку (не только «своему», но и «чужому», к новичкам и т.д.). Уважение и ответственное поведение, доверие и принятие, желание и умение увидеть позитивное в каждом человеке в таком коллективе выступают как правила. Для благоприятного климата типично внимательное отношение друг к другу, открытые (не «формальные» или «притворные») отношения, вербальные и невербальные проявления доброты и дружелюбия, мягкость и понимание в разговорах сотрудников.

Иной тип климата в коллективе – это неблагоприятный социально-психологический климат. Исходя из определения, понятно, что чаще всего этот вид социально-психологического климата свидетельствует и приводит к проблемам внутри коллектива и в отношениях коллектива с внешним миром. Он отличается отсутствием преданности цели и задачам деятельности коллектива как «команды», малой степенью взаимной поддержки и участия, преобладанием вертикальных коммуникаций и закрытостью, фактичностью или формальностью общения, недостатком заботы о состоянии, нравственном, социальном и психологическом благе каждого сотрудника. При отрицательном социально-психологическом климате интенсивно, регулярно и многосторонне разрушаются отношения между людьми.

Результатом наличия благоприятного социально-психологического климата в организации выступает удовлетворенность работников трудом и отношениями, производительность и качество работы. Это способствует повышению как профессиональных, так и социальных показателей профессиональной деятельности коллектива.

Важным фактором благоприятных взаимоотношений в коллективе является высокий эмоциональный интеллект руководителя и его подчиненных [4, с. 772].

При неблагоприятном социально-психологическом климате сотрудники обычно более или менее не удовлетворены условиями, поэтому и результаты профессиональной деятельности коллектива и организации в целом, и психологическое качество и принятие событий и людей ограничены и снижаются.

Таким образом, социально-психологический климат коллектива как высшей стадии развития группы – многокомпонентная и даже многоуровневая структура, включающая социальные, психологические, моральные отношения людей по поводу труда (опосредствованные предметом и характером труда). Ведущим моментом является то, что социально-психологический климат является показателем благополучия (позитивности), гармоничности и понимания в отношениях между сотрудниками организации. Очевидно важно, чтобы этот показатель всегда был высоким: благоприятный социально-психологический климат оказывает существенное влияние на работу коллектива, на само его формирование, на продукты его деятельности и отношений с другими группами, организациями и обществом в целом.

Поэтому организации необходимо стремиться к установлению позитивного, гармоничного, благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Для этого необходимо учитывать факторы, которые влияют на этот климат.

Список литературы

1. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. - 113 с.
2. Гонина О.О. Толерантность педагогов на различных этапах их профессионализации // Бизнес и дизайн ревю. 2017. Т. 1. № 3 (7). С. 13.
3. Сураг И.Л., Борщева А.В., Ильченко С.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Московский экономический институт, 2019.

4. Mayer J. D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence // J. Pers. Assessment. 1990. V. 54. N 3, 4. P. 772–781.

References

1. Gonina O.O. Psihicheskie sostoyaniya i svoistva lichnosti. Tver OOO «Psihologo-pedagogicheskaya akademiya» 2018. 113 p.
2. Gonina O.O. Tolerantnost pedagogov na razlichnih etapah ih professionalizacii // Biznes i dizain revyu. 2017. T. 1. № 3 (7), P. 13.
3. Surat I.L. Borscheva A.V. Ilchenko S.V. Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami. M. Moskovskii ekonomicheskii institut 2019.
4. Mayer J. D. Di Paolo M. Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli A component of emotional intelligence // J. Pers. Assessment. 1990. V. 54. N 3, 4. P. 772 – 781.