

Старостина Галина Еремеевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается социально-психологический климат коллектива, который является важным условием повышения производительности труда, снижения текучести кадров, также от него зависит социально-экономический эффект деятельности предприятия. Работа посвящена изучению и совершенствованию социально-психологического климата коллектива как постоянной практической задачи современных управленцев.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, персонал организации, благоприятная атмосфера, сплоченность коллектива.*

Успех приходит к тем руководителям, кто владеет способами разумного использования человеческого ресурса, кто способен заниматься не только расстановкой кадров, но и создавать благоприятную атмосферу для работы сотрудников, управлять их отношениями и эмоциональным состоянием, кто способен создавать целую гамму эмоций удовлетворенности, радости, интереса, показателем которых является высокая эффективность деятельности организации.

Проблема формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе имеет большое практическое значение. Актуальность данной

проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

В отечественной социальной психологии термин «психологический климат» впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы [1].

Социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива, служб и подразделений организации.

Целью работы является изучение социально-психологического климата и разработка рекомендаций по его совершенствованию в определенном коллективе организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты социально-психологического климата.
2. Анализировать социально-психологический климат в выбранном коллективе.
3. Разработать рекомендации по оптимизации и совершенствованию социально-психологического климата исследуемого коллектива.

Наиболее глубоким по содержанию и степени разработанности является определение социально-психологического климата, данное Ю.Л. Неймером. По его мнению, «социально-психологический климат коллектива – это внутреннее состояние коллектива, отражающее его комплексную способность достигать стоящие перед ним цели» [2].

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата позволяет сделать вывод, что он представляет собой полифункциональное социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива (группы).

Основными факторами, влияющими на социально-психологический климат являются: глобальная макросреда, локальная макросреда, физический микроклимат, удовлетворенность работой, характер выполняемой работы, организация совместной деятельности, психологическая совместимость, характер коммуникаций в организации, стиль руководства, конфликтные ситуации.

В результате многочисленных экспериментов было установлено, что существует определенная тенденция личности воспринимать свою группу, если это высокоразвитое сообщество, как источник ориентации. Возникает значительная однородность в установках членов такой группы в оценке содержательной стороны совместной деятельности, определяемое как ценностно-ориентационное единство.

Сплоченность – один из объединяющих подразделение процессов. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными – уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов [2].

Наибольшее значение имеет совпадение оценок в деловой сфере, в подходе к целям к задачам совместной деятельности. Количественным показателем групповой сплоченности может служить индекс сплоченности, определяемый как частота, совпадений оценок или позиций членов группы по отношению к объектам, существенно значимым для группы в целом.

Коммуникативные связи в коллективе выступают в качестве эмпирических показателей социально-психологического климата [3].

Самооценка, самочувствие и настроение – это социально-психологические явления, целостная реакция на воздействие микросреды и всего комплекса условий деятельности человека в коллективе. Они выступают как субъективные формы проявления социально – психологического климата [4].

Существуют различные методики исследования психологической атмосферы коллектива: методика А.А. Русалиновой, методика А.Ф. Фидлера, методика измерения взаимоотношений в первичном коллективе, методика измерения согласованности групповых оценок личности и мнений [1], и другие.

В рамках данной работы мы анализировали коллектив структурного подразделения отдельного исполнительного органа государственной власти Республики Саха (Якутия), состоящий из двух отделов.

В нашем случае оценка социально-психологического климата осуществляется оцениванием факторов, прямо или косвенно влияющих на социально-психологический климат, и сам социально-психологический климат с помощью социологического исследования, которая включает анкетный опрос и тест на выявление социально-психологической атмосферы, предложенный В. Андреевым (аналог методики А.Ф. Фидлера).

По результатам первого анкетного опроса социально-психологический климат коллектива в целом благоприятный, но есть некоторые моменты, которые нуждаются в улучшении. В их числе система назначения (выдвижения) руководителей, перспективы служебного роста и сплоченность данного коллектива.

Как оказалось продуктивной работе мешает несвоевременность и необъективность разрешения конфликтов и слабая правовая защищенность сотрудников.

Также, опрос позволил сделать вывод, что недостаточно выраженными оказались такие аспекты социально-психологического климата, как социальная защищенность и наличие условий профессионального роста.

Совершенствование условий формирования социально-психологического климата означает выработку и практическую реализацию комплекса технических, экономических и организационных мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку.

Например, в целях создания условий профессионального роста необходимо эффективно проводить мероприятия по повышению квалификации и переквалификации кадров с учетом умений и навыков, профессиональных интересов сотрудников, также ввести прозрачную систему отбора кандидатов на включение в кадровый резерв, списки конкурсантов, результаты испытаний должны появляться на сайте организации в режиме реального времени.

Сплоченность коллектива и взаимодействие между отделами взаимозависимые понятия, для их решения необходимо активно внедрять тимбилдинговые

мероприятия. Задачами тимбилдинга являются развитие широкого спектра навыков работы в команде и личных лидерских качеств, создание и укрепление командного духа [5].

Совместное творчество всегда сближает, как ничто другое, оно помогает каждому раскрыться и проявить черты своей истинной личности. Нужно отметить, что корпоративные мероприятия – это не просто развлечение, это способ пообщаться с коллегами в неформальной обстановке, узнать больше друг о друге, узнать больше о компании. Работа не должна ассоциироваться только с трудовыми буднями, совместные праздники – это крайне важно.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
2. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалёв. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 395 с.
3. Чернышов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива / А.С. Чернышов, А.С. Крикунов. – Воронеж: Изд-во ВГУ, 2001. – 164 с.
4. Забродин Ю.М. Психология личности и управления человеческими ресурсами: Ученое пособие. – М.: Финстатинформ; КноРусь, 2002. – 359 с.
5. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2012. – 372 с.