

*Попова Татьяна Владимировна*

студентка

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в данной статье рассматривается проблема формирования благоприятного социально-психологического климата, которое оказывает значительное влияние на эффективность трудовой деятельности и организации в целом. Автор дает определение понятиям «эффективность», «социально-психологический климат». В работе изучаются главные резервы эффективности деятельности трудового коллектива, а также цели формирования благоприятного социально-психологического климата.

*Ключевые слова:* социально-психологический климат, эффективность организации.

Модернизация социально-экономических процессов в российском обществе требует пересмотра роли коллектива в решении конкретных производственных задач в различных сферах трудовой деятельности. Усложнение техники и технологии позволило сократить долю физического и увеличить долю умственного труда работника. Большую часть своей жизни работающий человек проводит в трудовом коллективе. От психологической атмосферы, преобладающей в коллективе, зависит не только самочувствие его членов, но и показатели труда. Данное утверждение говорит о необходимости поиска резервов эффективности коллективного труда, которые мало изучены и используются недостаточно.

Эффективность организации говорит о ее продуктивном функционировании. Понятие «эффективность» предполагает сопоставление затрат и результатов. Повысить эффективность – означает с меньшими затратами получить лучшие результаты. Повышение эффективности организации, как правило, происходит за счет повышения эффективности трудовой деятельности [4, с. 245].

Главные резервы эффективности деятельности трудового коллектива представлены в его социально-психологическом климате, который определяет совокупность ценностей, стереотипов, правил, норм поведения, способов коллективных отношений, совместной деятельности и распределение ролей между членами трудового коллектива. Социально-психологический климат трудового коллектива является собой интегрально-качественную характеристику социальных взаимоотношений организации. Психологический климат есть важная характеристика коллектива, являющаяся показателем уровня развития и потенциальных возможностей самоуправления и достижения целей в выполняемой деятельности.

Социально-психологический климат – это преобладающий психологический настрой членов коллектива, проявляющийся во всех многообразных формах их жизнедеятельности. Особенности социально-психологического климата видны в таких групповых эффектах, как мнение и настроение членов коллектива, характер межличностных взаимоотношений, самочувствие и оценка условий работы и жизни в трудовом коллективе [5, с. 108].

Изучение социально-психологического климата требует рассмотрения данного феномена, как относительно устойчивую систему отношений, сложившуюся в течение определенного периода времени, но способную изменяться и развиваться.

Главной целью формирования благоприятного социально-психологического климата является создание социально-психологических условий жизнедеятельности трудового коллектива. В качестве результата формирования благоприятного социально-психологического климата выступает высокая сплоченность коллектива и уровень развития межличностных контактов, активное участие коллектива в управлении производством и общественными делами, их сотрудничество и взаимопомощь, высокая продуктивность коллективной работой, взаимная доброжелательность, защищенность личности в коллективе, чуткость во взаимоотношениях [6, с. 110].

Создание благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива – важнейшее условие борьбы за рост производительности и качества труда. Кроме того, социально-психологический климат является ключевым показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, а также способности реализации возможностей работников. Возрастающее влияние социально-психологических факторов в структуре организации? способствует совершенствованию, как условий труда, так и организации в целом [3, с. 23].

Одна из основных целей формирования благоприятного социально-психологического климата – повышение эффективности трудовой деятельности. Социально-психологический климат способствует повышению мотивации персонала, удовлетворенности трудом, готовности к сотрудничеству с руководством, заинтересованности в достижении высоких результатов труда и приверженности целям и ценностям компании [1].

Социально-психологический климат косвенно влияет на выработку и принятие управленческих решений, организацию их исполнения. А также способствует учету и контролю за их исполнением.

Из вышесказанного, можно сделать вывод, что социально-психологический климат влияет на такие показатели как: производительность и качество труда, уровень текучести кадров, количество опозданий и прогулов, сроки выполнения работы, уровень конфликтности, степень включенности персонала в работу, аккуратность или небрежность в обращении с трудовым материалом, количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников [2].

Таким образом, в современных условиях на первый план выходят социально-психологические факторы эффективности организации и социально-психологический климат в частности. Долгое время данной группе факторов уделялось мало внимания. В рамках инновационного подхода роль социально-психологических факторов была пересмотрена. Данные изменения продиктованы осо-

бенностями рыночной экономики, которая требует высоких адаптивных способностей организации. Обеспечить адаптивность можно за счет грамотного управления человеческими ресурсами.

### *Список литературы*

1. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе / Э.В. Будаева // Вестник бурятского государственного университета. – 2015. – №6. – С. 92–95.

2. Жог В.И. Методология организационной психологии: Учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. – М.: Прометей, 2013. – 160 с.

3. Зуев Т.К. Социально-психологические методы управления и особенности их применения в торговой организации / Т.К. Зуев. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 176 с.

4. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка / Е.А. Токарева. – СПб.: Наука, 2009. – 542 с.

5. Шарипов Ф.В. Психологические основы менеджмента: Учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Владос, 2008. – 296 с.

6. Щербакова В.П. Социально-психологические особенности формирования делового климата в коллективе банка: Дис. ... канд. психол. наук / В.П. Щербакова. – Тамбов, 2010. – 216 с.