

Горшкова Валентина Владимировна

д-р пед. наук, профессор

Прялухина Алла Вадимовна

д-р психол. наук, доцент, профессор

НОУ ВО «Санкт-Петербургский гуманитарный

университет профсоюзов»

г. Санкт-Петербург

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР ЖИЗНДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: статья приурочена к 90-летию доктора философских наук, профессора, Заслуженного деятеля науки РФ Б.Д. Парыгина и посвящена осмыслиению его научных представлений о феномене социально-психологического климата трудового коллектива. Освещена структура и показатели социально-психологического климата как фактора повышения качества жизнедеятельности членов трудового коллектива.

Ключевые слова: трудовой коллектив, социально-психологический климат, производительность труда, члены трудового коллектива.

На современном этапе развития российского общества особым образом актуализируется необходимость изучения феномена трудового коллектива и эффективности его работы, поскольку современные условия развития производства и изменения в экономике значительно повышают требования включенности работника в совместную трудовую деятельность. Ускоренный ритм организации производственной деятельности требует от современного специалиста интенсивной своевременной включенности во все происходящее, в том числе особой ответственности за собственные мысли, действия и поступки.

В связи с этим усложняется структура социально-психологических связей внутри коллектива, наблюдается динамика как требований, предъявляемых к результатам профессиональной деятельности, так и личностных притязаний членов трудового коллектива. В подобных обстоятельствах особую значимость

приобретает проблема создания и поддержания благоприятного психологического климата в коллективе. Однако проблемы совершенствования психологического климата коллектива могут быть правильно поставлены и решены при условии не только психологической включенности человека в профессиональную деятельность, но и осознании необходимости чувствовать и понимать психологический настрой членов трудового коллектива.

Структура проявления социально-психологического климата в коллективе впервые была определена выдающимся отечественным философом, социологом и социальным психологом Борисом Дмитриевичем Парыгиным. (Б.Д. Парыгин (1930–2012) – советский и российский философ и психолог, доктор философских наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, основоположник школы научной социальной психологии в России. Специалист в области истории, методологии, теории и праксиологии социальной психологии.) В его научных работах раскрывается роль социально-психологических факторов в жизнедеятельности личности и трудового коллектива, выявляются особенности социально-психологического климата, разработаны стандартизованные средства диагностики социально-психологического климата коллектива, а также предложена модель эффективной регуляции данного феномена.

Для более точного понимания природы этого явления Б.Д. Парыгин предлагает анализировать социально-психологический климат коллектива через систему межличностных отношений, определяющих не только специфику поведения человека, но социально-психологическое самочувствие каждого члена трудового коллектива [1]. При этом автор отмечает значимость самочувствия личности в коллективе, так как оно отражает удовлетворенность своим положением в группе, преобладающем настроем. С такой позиции автор рассматривает самочувствие личности как один из значимых показателей социально-психологического климата.

Среди основных показателей социально-психологического климата в трудовом коллективе Б.Д. Парыгин выделяет:

2 <https://interactive-plus.ru>

-
- непосредственное отношение окружающих к человеку и оценка работников коллектива к деятельности сотрудника реализуется через механизм межличностного общения;
 - здоровый психологический климат, основанный на атмосфере взаимного понимания, уважительного отношения к человеку, сочетающийся с высокой внутренней дисциплиной, ответственностью, с требовательностью к себе и другим;
 - напряженность межличностных отношений, проявляющаяся в конфликтах между членами коллектива и разрушительно действующая на сплоченность работников [3].

Таким образом, социально-психологический климат оказывает влияние на всю жизнедеятельность человека, преломляясь через отношение к делу, отношение к самому себе и отношение к другим людям.

В своих трудах структуру проявлений социально-психологического климата коллектива Б.Д. Парыгин определяет как единство двух параметров преобладающего и устойчивого психологического настроя – эмоционального (отношение удовлетворенности/неудовлетворенности к трудовой деятельности) и предметного (направленность внимания на различные аспекты своей трудовой деятельности) [2]. Психологический настрой коллектива является механизмом оптимальности или неоптимальности его жизнедеятельности, который обуславливает возможность каждого члена трудового коллектива в той или иной степени реализовать свой потенциал.

Таким образом, благоприятный социально-психологический климат обеспечивает полноценную вовлеченность членов трудового коллектива в профессиональную деятельность, способствует раскрытию потенциала работников и повышению производительности и качества труда.

Список литературы

1. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / Б.Д Парыгин. – Л.: Наука, Ленинградское отделение, 1981. – 192 с.

2. Парыгин Б.Д. Структура социально-психологического климата // Организационная психология: хрестоматия [Психологический климат и организационная культура. Информационные процессы в организационно-управленческой деятельности. Парадигмы исследования и описания организаций. Организационное поведение, взаимодействие и развитие] / сост. Л.В. Винокуров, Л.В. Скрипюк. – СПб.: Питер, 2001. – С. 404–408.

3. Парыгин Б.Д. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Б.Д. Парыгин. – Л.: Наука, 1986. – 239 с.