

*Деревнина А.О.
Магистрант
Забайкальский государственный университет
Россия, г. Чита*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKPLACE

В статье представлены различные аспекты социально-психологического климата как элемента системы управления персоналом. В работе рассмотрены основные уровни совместимости, а также роль руководителя в создании благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

***Ключевые слова:** руководитель, совместимость, социально-психологический климат, трудовой коллектив, управление персоналом.*

El artículo presenta varios aspectos del clima socio-psicológico como un elemento del sistema de gestión de recursos humanos. El trabajo examinó los principales niveles de compatibilidad, así como el papel del líder en la creación de un clima socio-psicológico favorable en el equipo de trabajo.

***Key words:** líder, compatibilidad, clima socio-psicológico, equipo de trabajo, gestión de recursos humanos*

Совместная работа трудового коллектива становится эффективной под воздействием множества факторов, в том числе одного из самых значимых – социально-психологического климата [1].

Ряд исследователей акцентируют внимание, что именно благоприятный климат в коллективе является главной первопричиной продуктивности

рабочего процесса [7]. Учитывая, что это желаемый, но не всегда проявляющийся в реалиях сценарий, прослеживается актуальность проблемы по такому направлению как социально-психологический климат. Первостепенной задачей для обеспечения условий полноценной реализации сотрудниками своих функций в коллективе является формирование благоприятной атмосферы и микроклимата среди сотрудников [4].

Важно обратить внимание, что в большинстве случаев требования, которые выдвигает субъект хозяйствования в системе управления персоналом, обуславливаются спецификой функционирования предприятия или учреждения. Комплексный подход в системе менеджмента персоналом считается первостепенным условием обеспечения эффективной работы. В этом контексте требуется объединение функциональных элементов такой системной структуры по социально-психологическому направлению и другим векторам [6].

Дефиниция социально-психологического климата трактуется как состояние целостности коллектива, устойчивость его эмоциональных характеристик, что является отражением реальной ситуации трудовой деятельности и характера межличностных связей и отношений. Специфической особенностью понятия служит сочетание динамической и интегральной характеристики психического состояния всех членов трудового коллектива [16]. Сформировавшиеся отношения в таком круге являются индикатором психического состояния каждого члена коллектива. Реальные отношения между коллегами представляют собой объективные условия трудового взаимодействия, что обязывает человека к определенному стилю поведения. Поведение членов группы мотивируется эмоциями каждого в отдельности, что является стимулом реализации поставленных задач и способствует устранению различных воздействий фрустрирующей категории.

Сплоченность коллектива определяется ценностно-ориентировочным единством. Это главный показатель, отражающий степень максимального

сближения всех членов коллектива не только по материальному, но и по ценностно-культурному аспекту.

Достижение поставленных целей обеспечивается единым подходом, подразумевающим выработку общих концепций, принятие совместных решений, формирование единства понимания целей, задач и ориентиров. Вторым показателем сплоченности является степень равномерности распределения ответственности между субъектами и размер вклада каждого сотрудника в общий результат коллектива [15].

В контексте рассматриваемого понятия важно указать на такую составляющую, как эмоционально-психологический настрой членов коллектива. Для социально-психологического климата характерен определенный стиль отношений между специалистами и непосредственный контакт друг с другом.

Формирование такого микроклимата в коллективе сопряжено с установлением определенных межличностных взаимоотношений, которые непосредственно определяют психологическое и социальное самочувствие каждого члена коллектива [3].

Социально-психологический климат зависит от совокупности факторов, которые принято разделять на несколько групп:

1. Организационные. Показывают, насколько организационными структурами адекватно выполняются профессиональные задачи, имеются ли дублирующие функции и т.д.

2. Психологические. Такие факторы демонстрируют характер взаимоотношений в коллективе, совместимость сотрудников, наличие конфликтов и уровень конфликтности и т. д.

3. Социальные. Это отражение качества и наличия социального пакета, системы повышения квалификации, продуктивности организации условий труда и другие.

4. Административные. Это факторы, отражающие приемы и методы воздействия на подчиненных со стороны руководства, наличие социальной дистанции, соблюдение управленческой этики и т. д.

5. Профессионально-квалификационные. Показатели, демонстрирующие количество сотрудников, укомплектованность, уровень адаптации, наличие перспективы карьерного роста.

6. Правовые. Факторы, отражающие уровень законности и достаточности правовой базы деятельности, наличие правовых коллизий, непротиворечивость и оптимальность специальных нормативных актов.

Существует два уровня реализации социально-психологического климата в коллективе. Для первого уровня характерно относительное постоянство и статичность, сопряженные с устойчивыми взаимоотношениями между людьми, проявления интереса к коллегам. Этот уровень отождествляется с относительно стабильным и устойчивым состоянием, которое, сформировавшись, имеет способность сохраняться длительное время и не утрачивать свои качественные характеристики [9].

С этого ракурса формирование благоприятного климата в подразделениях представляет собой достаточно трудный процесс, однако такой уровень значительно проще поддерживать, если он уже сформировался.

В формировании определенного социально-психологического климата весомое значение имеет руководитель, на которого возложена задача выбрать определенный стиль руководства.

Таким образом, этот субъект играет решающую роль в процессе создания оптимального микроклимата в коллективе. Повышение работоспособности невозможно без учета таких параметров, как однородность состава рабочего коллектива по критерию психологических и социальных характеристик [11].

Подобная совместимость дифференцируется на социально-психологическую, психологическую и психофизиологическую. Важна

совместимость темпераментов и функционирования органов чувств сотрудников. За эту составляющую отвечает психофизиологический уровень. Так, общий ритм и темп работы фактически невозможен, если пытаться наладить коллективную работу флегматиков и холериков. Результатом такого конгломерата становится эмоциональное напряжение, что деструктивно влияет на рабочий процесс.

В контексте психологического уровня рассматриваются такие аспекты, как система ценностей поведения. Если у сотрудника они отличаются и резко противоречат общепринятым нормам поведения, это приводит к нарушению рабочей дисциплины и трудового правопорядка. В основе социально-психологического уровня совместимости рабочего коллектива лежит согласованность установок и социальных ролей. Например, невозможно гармоничное сотрудничество людей, у которых одинаково высокое стремление властвовать. Взаимодействие будет согласованным, если объединять в одном коллективе человека, который умеет и желает подчиняться с одной стороны и человека, который стремится к властным полномочиям и лидерству [17].

Если сотрудники совместимы по всем трем вышеперечисленным уровням, результатом становится сработанность коллектива, что лежит в основе обеспечения успешной работы при минимальных затратах.

В рассматриваемом контексте немаловажная роль отводится руководителю трудового коллектива. Для него должны быть свойственны такие личностные характеристики, как принципиальность и совпадение действий и слов, Высокий уровень самодисциплины, умение нести ответственность за свои действия, людей, которые находятся в подчинении, а также коммуникабельность, умение проявлять активность в реализации межличностных отношений, общественная энергичность, то есть способность заряжать энергией и мотивировать. Другими словами, такую совокупность характеристик можно обозначить так называемым «организаторским чутьем» [6].

Для руководителя недопустимы такие проявления, как неуважение интересов сотрудников и других лиц, нелогичность и непоследовательность действий, исключительная нацеленность на карьеру, проявление грубости, бестактности, чрезмерного эгоизма. На компетентного организатора совместной работы возлагается обеспечение нескольких функций. В первую очередь речь идет об интеграции личности путем ее осведомления о задачах, условиях достижения целей, координировании совместного труда. Следующая функция сводится к установлению внутренних коммуникаций горизонтального типа и внешних коммуникаций вертикального типа в отношении вышестоящих организационных подразделений. Третья функция нацелена на воспитание и обучение всех членов коллектива [9].

Следовательно, максимально возможная эффективность совместной деятельности в коллективе обеспечивается созданием благоприятного социально-психологического климата. Самое важное условие достижения успеха сводится к умению высших управленцев грамотно сочетать стили руководства и умело использовать свою организаторскую интуицию. Одновременное выполнение этих условий является залогом повышения эффективности коллективной работы.

Список литературы

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. - М.: Просвещение, 1989. - 224 с.
2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личности / Бойко В. В. - М. : Мысль , 1983. - 207 с. СОУНБ; Шифр 88; Авторский знак Б772; Формат С; Инв. номер 1899758-ЕФ
3. Волчкова В. И. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе. дайджест //Психология обучения. - 2015. - N 6. - С. 110-111.
4. Галкина Е. Ю. Совершенствование управления социально-психологическим климатом в подразделениях пожарной охраны на основе

новых информационных технологий [Электронный ресурс]: дис. ... канд. тех. наук / Галкина Е. Ю. – М., [2016]. - 227 с. ил. – Режим доступа: локальная сеть СОУНБ им. Белинского, зал ЭИ.

5. Галкина Е. Ю. Совершенствование управления социально-психологическим климатом в подразделениях пожарной охраны на основе новых информационных технологий [Электронный ресурс]: авторефер. дис. ... канд. тех. наук / Галкина Е. Ю. – М., [2018]. - 24 с. – Режим доступа: локальная сеть СОУНБ им. Белинского, зал ЭИ.

6. Егорова Л. С. Управление социально - психологическим климатом на предприятиях / Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2015. - № 2. - С. 161-168.

7. Зебрева Е. Н. Коммуникативная толерантность во взаимоотношениях сотрудников как условие благоприятного социально-психологического климата служебного коллектива // Юридическая психология. - 2017. - N 3. - С. 22-26.

8. Зиновьев В. И. Роль психологических аспектов в руководстве коллективом // Менеджмент сегодня. - 2008. - N 6. - С. 324-337.

9. Исаев Р. А. Пути совершенствования форм и методов предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций в трудовых коллективах [Электронный ресурс]: дис. ... канд. эконом. наук / Исаев Р. А. – М., [2017]. - 113 с.

10. Ищенко С. Д. Определение стратегического направления в работе с персоналом на основе анализа служебного поведения // Управление персоналом. – 2016. - N 11. - С. 24-30.

11. Мельгунова И. К. Работа заведующей отделением по созданию благоприятного микроклимата в коллективе // Работник социальной службы. - 2015. - N 9. - С. 44-46.

12. Михалькевич С. Н. Разрешение конфликтных ситуаций как средство формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе [Электронный ресурс]: автореф. дис. ... канд. пед.

наук / Михалькевич С. Н. – СПб., [2018]. - 16 с. ил. – Режим доступа:
локальная сеть СОУНБ им. Белинского, зал ЭИ.

13. Нездоровый климат: на вопросы отвечают Д. Шлянчак, В.
Чемяков // Справочник по управлению персоналом. - N 2. - С. 102-103.