

КНЫШ Е.О., ст.гр. зМО-07

Науч. руков.: Шпандарук В.А., преподаватель

Донецкий нац. универ. экономики и торговли им. М. Туган-Барановского
г. Донецк

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ, И КАЧЕСТВО ТРУДА

Изучены особенности и структура социально-психологического климата в трудовом коллективе, выявлены и проанализированы факторы, которые его формируют.

Актуальность. Актуальность данной проблемы обусловлена очевидной значимостью оценки и оптимизации социально-психологического климата при решении широкого круга организационных задач, таких как создание команд, повышение эффективности менеджмента и систем мотивации персонала, повышение производительности труда, снижение текучести кадров. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции.

Цель исследования: выявить особенности и структуру современного понимания социально-психологического климата, проанализировать факторы, которые его формируют.

Основная часть. В психологию и менеджмент понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Насчитывается несколько десятков определений социально-психологического климата и различных исследовательских подходов (Г.М. Андреева, И.П. Волков, Е.С.Кузьмин, В.В.Новиков, В.Б.Ольшанский, Б.Д.Парыгин, К.К.Платонов, А.А. Русалинова, Л.А.Свенцицкий, В.М.Шепель, Ю.А.Шерковин и другие).

В настоящий момент социально-психологический климат (СПК) рассматривается как интегральная характеристика системы межличностных отношений в коллективе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию трудовой деятельности.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры.

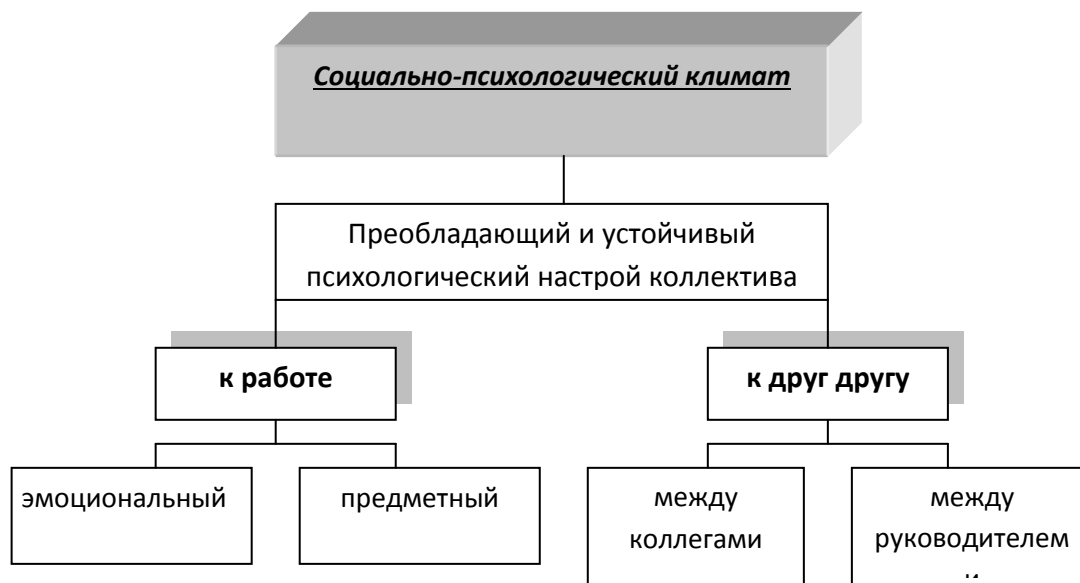


Рис. 1 — Структура социально-психологического климата в коллективе

Структуру социально-психологического климата можно представить в виде двух основных компонентов — отношения людей к работе и друг к другу. Отношения друг к другу дифференцируются на отношения между коллегами по работе и отношения в системе руководитель-подчиненный (рис. 1).

Важнейшей проблемой в изучении социально-психологического климата является выявление факторов, которые его формируют. К ним относятся:

- глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий;
- локальная макросреда: размеры организации, статусно-ролевая структура, степень централизации власти, половозрастной, профессиональный, этнический состав структурных подразделений;
- физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда;
- удовлетворенность работой: насколько она является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует профессиональному уровню, ожиданиям субъекта и позволяют реализовать интересы;
- характер выполняемой деятельности: монотонность деятельности, ответственность, наличие риска для здоровья и жизни, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность;
- организация совместной деятельности: формальная структура, способ распределения полномочий, наличие единой цели;
- психологическая совместимость, в основе которой может быть

сходство или взаимодополняемость субъектов;

- характер коммуникаций в организации: информационное обеспечение деятельности, коммуникативная компетентность сотрудников;

- стиль руководства (демократический, авторитарный, либерально-попустительский) и лидерства. Взаимосвязь между доминирующим лидерским стилем и социально-психологическим климатом была детализирована Д. Гоулманом в рамках концепции эмоционального интеллекта. Согласно ей, выделены шесть лидерских стилей, из которых четыре (идеалистический, обучающий, товарищеский и демократический) являются резонансными, а два (амбициозный и авторитарный) — диссонансными. При этом резонансные стили, как правило, оказывают позитивное влияние на социально-психологический климат, а диссонансные, напротив — негативное.

В тех случаях, когда в коллективе недооценивается роль тех или иных факторов, может сложиться нездоровая атмосфера, проявляющаяся в напряженности, конфликтах между членами коллектива.

Социально-психологический климат в трудовом коллективе может быть благоприятным и неблагоприятным (табл.1).

Таблица 1 — Сравнительная характеристика благоприятного и неблагоприятного СПК

<i>Благоприятный СПК</i>	<i>Неблагоприятный СПК</i>
оптимизм	пессимизм
радость общения	раздражительность
доверие	недоверие друг к другу
чувство защищенности, безопасности и комфорта	высокая напряженность и конфликтность отношений
взаимная поддержка	конкуренция и противостояние
теплота и внимание в отношениях	подозрительность
симпатия	враждебность
открытость коммуникации	неприятие, непонимание
уверенность, возможность свободно мыслить, действовать	неуверенность, скука
стремление вносить вклад в развитие организации	нежелание прикладывать усилия в совместную деятельность, развитие коллектива и организации

Как свидетельствует таблица, благоприятный психологический климат — один из решающих факторов успешной жизнедеятельности человека во всех сферах общественных отношений, важнейшее условие формирования личности.

Можно выделить следующие признаки, по которым косвенно определяют социально-психологический климат в коллективе: уровень

текучности кадров, производительность труда, количество прогулов и опозданий, количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов, выполнение работы в срок или с опозданием, частота перерывов в работе.

Кроме того, в исследовании СПК трудового коллектива применяются такие методы: наблюдение, тесты и анкеты (индивидуальные и групповые), беседы, метод экспертных оценок и его разновидности.

Выводы. Таким образом, социально-психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, работоспособность и уровень творческой и личностной самореализации.

Библиографический список

1. **Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э.** Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 300 с.

2. **Джуэлл Л.** Индустриально-организационная психология: учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.

3. **Донцов А.И.** О понятии «группа» в социальной психологии // Вестник Моск. ун-та. — Сер. 14. — Психология. — 1997. — № 4. — С. 51-61.

4. **Кафидов В.В., Скипетрова Т.В.** Теория организации: учебное пособие для вузов. — М.: Мир, 2005. — 144 с.

5. **Столяренко Л.Д.** Основы психологии: практикум. — Ростов н/Д: Феникс, 2003. — 704 с.