

Гуртовенко А. В.
студент 1-го курса магистратуры,
Ульяницкая О. В.
к.э.н., доц.

Донбасский государственный технический университет, г. Алчевск, ЛНР, Россия

УЛУЧШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Социально-психологический климат, который создается в коллективе организации, может быть как позитивным, так и негативным. Взаимодействие сотрудников внутри команды и их общение с коллегами являются важной частью социально-психологических отношений в организации. Взаимодействие может быть благоприятным или негативным, в зависимости от способа общения между коллегами. Значение так называемого социально-психологического климата в коллективе заключается в том, что это может повлиять на качество работы команды и общую эффективность организации.

Согласно учениям социальной и экономической психологии, понимание социальной природы индивида является основой теории групп и коллективов. Согласно этому, человек — это социальное существо, которое взаимодействует с другими людьми и образует сообщество. Понятие «коллектив» используется в социальной психологии только для групп, находящихся на высоком уровне развития, в которых сформировались определенные качества межличностных отношений [1, 4].

Исследованиями данной проблемы занимались такие ученые как: Д. И. Дзвинчук, Л. С. Дорошенко, Л. М. Карамушка, Л. П. Мельник, Р. С. Немов, Л. Э. Орбан-Лембрик, И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных и др. По их мнению, социально-психологический климат имеет важное значение для обеспечения эффективной деятельности организации и жизнедеятельности каждой личности. Поэтому выбранная тема является актуальной.

Впервые понятие «коллектив» ввел в социологическую литературу русский ученый В. М. Бехтерев в работе «Коллективная рефлексология» [3]. Коллективами автор называл любые человеческие общности, вплоть до общества в целом.

Согласно теории, предложенной ученым А. В. Петровским, процесс формирования группы — иерархическая структура, состоящая из множества уровней, или стратометрическую система, ядром которой является совместная деятельность членов группы [5].

Первый уровень структуры коллектива составляют отношения его членов к содержанию и ценностям коллективной деятельности. Эти отношения обеспечивают солидарность и ценностно-ориентированное единство группы. Второй уровень — межличностные отношения, которые в уже сформированном коллективе опосредованы совместной деятельностью. Третий уровень — межличностные отношения, опосредованные ценностными ориентациями, не связанными с совместной деятельностью.

В социальной психологии существует два отдельных понятия — «психологический климат» и «социально-психологический климат». Термин «психологический климат» больше подходит для оценки психологического состояния членов группы. Для характеристики взаимоотношений между членами группы как психологического условия их жизнедеятельности используется термин «социально-психологический климат».

В социальной психологии содержание психологического климата обычно характеризуется ощущениями человека в группе (настроение, удовлетворенность психологическим комфортом); когда ощущения человека переносятся на его отношение к работе и другим членам группы, формируется социально-психологический климат.

Психологическое отражение в виде психологического климата является механизмом регуляции поведения каждого индивида. Однако, если психологическое отражение не ограничивается сферой психической деятельности, а приобретает социальную значимость в поведении людей через включение в широкий спектр общественно-продуктивной деятельно-

сти, то понятие «социально-психологический климат» значительно шире предыдущего [2, 4]. Он обозначает систему взаимоотношений между членами группы, которая включает в себя не только психологические реакции, но и социальные отношения между людьми.

Социально-психологический климат — это устойчивая духовная атмосфера или психологическая обстановка в группе, которая характеризуется отношением людей друг к другу и к общей задаче. Социально-психологический климат группы имеет две основные характеристики: объективность и эмоциональность. Его предметность проявляется в направленности внимания людей на деятельность группы и особенностях ее восприятия.

Эмоциональность, как компонент социально-психологического климата, отражает удовлетворенность или неудовлетворенность, которая преобладает в группе.

Социально-психологический климат обуславливает отношение личности и через нее влияет не только на взаимоотношения, но и на мировосприятие, миропонимание, самочувствие каждого члена группы (рис. 1).

Структура социально-психологического климата определяет его важнейшую роль в жизнедеятельности индивида и группы, которая проявляется в таких функциях, как:

1. Создание непосредственных условий для жизнедеятельности индивида в группе.
2. Обеспечение обратной связи при взаимодействии человека с социальным окружением.
3. Выступает фактором совместной продуктивной деятельности (стимулирующим или тормозящим).
4. Влияние на развитие личности в зависимости от его характера.
5. Предопределяет психологическое состояние и здоровье.

Таким образом, социально-психологический климат представляет собой систему, влияющую на поведение и отношение отдельных людей и на эффективность работы.

Факторами микросреды, которые в первую очередь определяют психологический климат, это: степень единства официальной и неофициальной структур коллектива; групповые явления и процессы, происходящие внутри коллектива; индивидуально-психологические особенности каждого члена; уровень психологической совместимости между членами коллектива.

Факторы социально-психологического климата — это действия членов коллектива, прямо или косвенно направленные на изменение их взаимоотношений. Условия оптимального социально-психологического климата направлены на удовлетворение потребностей работников. Среди таких потребностей выделяют следующие группы:

- 1) внутренние потребности в:
 - возможности выбора способов деятельности;
 - обновлении процесса своей деятельности — удовлетворенность изменениями и их темпами;
- 2) личностные потребности в:
 - признании;
- 3) внешние потребности в:
 - благоприятном уровне психического напряжения;
 - четком распределении функций, требований, прав и обязанностей.

Изучение различных форм социально-психологического климата в коллективе позволяет выявить перспективы коллективных форм взаимоотношений, таких как сплоченность, совместимость, единомыслие, дружба и другие. Под сплоченностью понимается степень внутреннего единства коллектива, способность противостоять внешним воздействиям. Она выражает стремление каждого индивида следовать цели деятельности всей группы.

Сплоченность коллектива возрастает по мере достижения его членами совместимости. Под совместимостью членов коллектива понимается оптимальное сочетание качеств, обеспечивающее наибольшую эффективность их деятельности в рамках конкретного коллектива.

Социально-психологический климат определяет взаимоотношения между членами коллектива, что часто сказывается на производительности труда. Необходимо учитывать этот фактор при взаимодействии между людьми в коллективе, при выборе работы, при построении личных отношений.

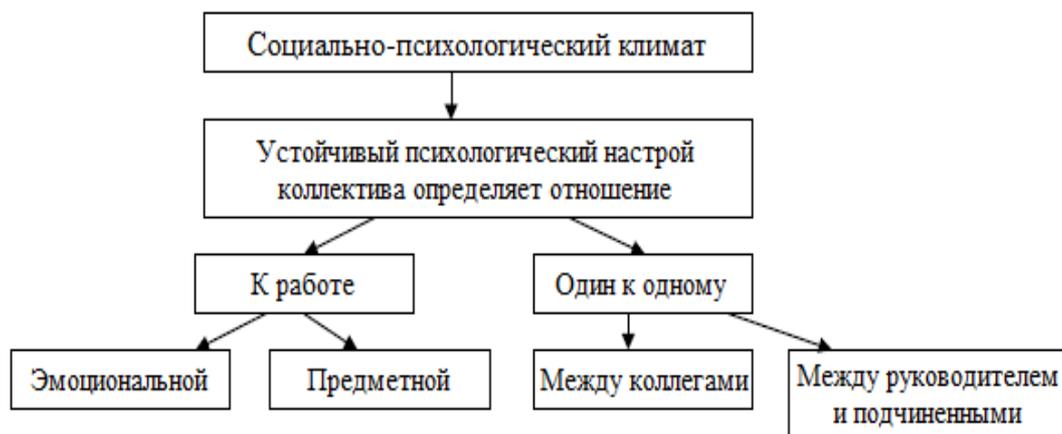


Рисунок 1 — Структура социально-психологического климата

Каждая из форм проявления социально-психологического климата отражает многообразие взаимоотношений между членами коллектива. Все характеристики коллектива, лежащие в основе межличностных отношений и опосредованные совместной деятельностью, не изолированы и оторваны друг от друга, а находятся в постоянной тесной связи, что влияет не только на общее развитие коллектива и личности, но и на психологический климат в коллективе.

Список источников

1. Пуртов В. Ф., Третьяк В. П., Кудинова М. М. Корпоративное управление : учебник. Харьков : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2011. 363 с.
2. Довгань Л. Е., Пастухова В. В., Савчук Л. М. Корпоративное управление : учебное пособие. К. : Кондор, 2007. 180 с.
3. Вакульчик А. М. Корпоративное управление: экономико-аналитический аспект. Днепропетровск : Пороги, 2003. 257 с.
4. Корпоративная культура : учебное пособие / Г. М. Захарчин [и др.] ; под общ. ред. Г. М. Захарчина. Львов : Новый мир-2000, 2011. 342 с.
5. Лозовский А. М., Хомко А. В. Применение мирового опыта мотивации труда на отечественных предприятиях // Научный вестник Херсонского государственного университета. 2014. Вып. 8. Ч. 3. С. 87–90.