

УДК 331.1

Белоусова Е.А.

студент

**Поволжский институт управления
имени П.А. Столыпина - филиал РАНХиГС**

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

Аннотация: Статья посвящена влиянию социально-психологического климата на эффективность деятельности организации. Автор рассматривает показатели и факторы, формирующие социально-психологический климат коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, эффективность деятельности организации, элементы социально-психологического климата.

Belousova E.A.

**INFLUENCE OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE ON THE
EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION**

Abstract: The article is devoted to the influence of the socio-psychological climate on the effectiveness of the organization. The author examines the indicators and factors that form the socio-psychological climate of the team.

Keywords: socio-psychological climate, the effectiveness of the organization, elements of the socio-psychological climate.

Социально-психологический климат является одним из главных факторов удовлетворенности работой¹. В настоящее время изучение вопроса формирования социально-психологического климата обусловлено

¹ Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на производительность труда работников // Экономика, социология, право: журнал научных публикаций. – №1 (январь-апрель), 2015 г.: мат-лы XX междунар. науч.-практ. конференции «Экономика, социология и право: новые вызовы и перспективы», г. Москва, 6-7 апреля 2015 г. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований». Москва, 2015. С. 165.

тем, что информация о его формировании в трудовом коллективе, представленная в научной литературе, носит в основном теоретический характер.

В области изучения различных аспектов социально-психологического климата в последнее время была издана масса работ отечественных и зарубежных авторов, отражающих подходы к формированию климата в трудовых коллективах, среди которых можно выделить работы Е. Кузьмина, Н. Обозова, К. Платонова, Н. Аникеевой, А. Лутошкина, А. Русалиновой, Е. Климова. Вопросы влияния социально-психологического климата трудовых коллективов на общее функционирование организации изучались А. Кибановым, В. Спиваком, В. Весниным, А. Наумовым, Е. Масловым, О. Виханским, которые определяли место социально-психологического климата трудового коллектива в общей системе управления персоналом Ю. Чиркова.

В психологической науке выделяют следующие показатели, которые влияют на общий социально-психологический климат в коллективе: социально-психологическое определение группы; особенности взаимоотношений в коллективе; преобладающее психологическое настроение в коллективе.

Выделим дополнительные факторы, которые играют немаловажную роль в формировании социально-психологического климата в коллективе: руководитель, идентификация работников с организацией, сплоченность коллектива, удовлетворенность условиями труда. Рассмотрим каждый фактор в отдельности.

На руководителе лежит огромная ответственность за морально-психологическое состояние его подчиненных, так как именно от стиля управления, выбранного руководителем, напрямую зависит результат работы коллектива, социально-психологический климат этого коллектива,

взаимоотношения между сотрудниками.² Если в коллективе неблагоприятный социально-психологический климат, высокая текучесть кадров, жалобы и невыполнение работы в заданные сроки, то вопрос взаимоотношений нужно выдвигать на первый план. Также важно, чтобы руководитель был принят коллективом и имел особый авторитет.

Следующим элементом, формирующим социально-психологический климат коллектива, является идентификация работников с организацией. Под этим термином понимается осознанное, внутреннее мотивированное принятие работником целей, ценностей и норм поведения в коллективе в целом³. Идентификация может иметь различный характер, в зависимости от того как работник соотносит собственные цели с целями организации. Например, если работник считает цели организации своими личными целями, он подчиняет свое поведение интересам организации. Но может возникнуть обратная ситуация, при которой работник полагает свои цели целями организации. Если к тому же этот человек - руководитель, то подобная идентификация может стать общественно опасной.

Сплоченность коллектива понимается как степень единства действий членов трудового коллектива в условиях свободного выбора вида этих действий нескольких возможных вариантов, иными словами - сотрудничество.

Удовлетворенность условиями труда зависит как от существующей ситуации в рабочем коллективе, но и от притязаний, социальных ожиданий членов коллектива. Если между всеми этими аспектами социально-психологического климата имеется полная согласованность, или имеющиеся расхождения несущественны, а ценности и нормы нормы поведения в коллективе общественно значимы и реализуются в

² Егоршин, А.П. Организация работы с персоналом / А.П. Егоршин // Управление персоналом. 2006. №1. С. 8.

³ Бишоп С., Тейлор Д. Тренинг изменений в организации - СПб.: Питер, 2002. С. 56.

деятельности, то такой социально-психологический климат следует считать благоприятным.

В группе, в которой сложился благоприятный социально-психологический климат, у сотрудников преобладает оптимизм. Такой коллектив характеризуется доверием, искренностью, чувством защищенности, взаимопомощью, возможностью карьерного роста и духовного развития, теплыми межличностными отношениями в коллективе. В такой атмосфере, как правило, сотрудники чувствуют свою значимость и стремятся к развитию.

В рабочей группе с неблагоприятным социально-психологическим климатом сотрудники настроены пессимистично. Неуверенность в себе, недоверие, закрытость, зажатость, страх совершить ошибку и подозрительность - основные характеристики членов этой группы. В таком коллективе постоянно могут случаться конфликты и споры.

Социально-психологический климат коллектива представляет собой, во-первых, систему, где все названные элементы взаимосвязаны; во-вторых, элемент системы более высокого порядка, т. е. жизнедеятельности трудового коллектива, в которой он тесно связан с другими: внешней и внутренней средой предприятия (объективные условия жизни и труда), демографическими и личностными характеристиками людей.

Взаимодействие этих элементов влияет на активность коллектива, а она в свою очередь - на рабочие и социальные результаты деятельности, которые определяют характер внешней и внутренней среды организации.

На социально-психологический климат организации влияют факты внешней и внутренней среды предприятия, в совокупности представляющие собой условия деятельности коллектива, удовлетворения его разнообразных потребностей.

К компонентам внешней среды относится социально-экономическая и политическая ситуация в стране. Особое влияние на социально-

пихологический климат организации в настоящее время оказывает санитарно-эпидемиологическая обстановка в стране. В связи с соблюдением санитарно-эпидемиологических мер в период распространения COVID-19 многие руководители обязаны перевести своих сотрудников на дистанционную форму работы. С одной стороны, они позволяют облегчить работу сотрудников в течение дня, с другой стороны на руководителей ложится ответственность за грамотное выстраивание режима работы сотрудников таким образом, чтобы нагрузка сотрудников была равнозначная, поскольку на этой почве могут возникать конфликтные ситуации, которые способствуют ухудшению социально-психологического климата коллектива.

Часть компонентов оказывает влияние на все организации в равной мере и должна изучаться на международном уровне. Другие носят точечный характер и имеют отличия на уровне регионов, например, уровень и условия жизни, сфера культуры. Иными словами, речь идет о повседневной жизни, которая и отражает отношение людей к труду. Эти компоненты должны непременно учитываться при изучении социально-психологического климата.

Внутренняя среда организации, иными словами, внутренние условия деятельности рабочей группы также разнообразна, как и внешняя. Поэтому выделяют лишь те ее факторы, которые наиболее существенно влияют на социально-психологический климат. К ним следует отнести самоуправление коллектива, осведомленность, механизм социально-правовой защиты. Сюда же относят организацию и условия труда, заработную плату, охрану здоровья, компетентность и стиль работы руководства.

На внутреннюю среду организации оказывает воздействие внешняя среда и потому разные предприятия имеют много общего. Тем не менее деятельность административного состава организации и социальная

инициативность членов коллектива могут вносить значительные коррективы и заметно воздействовать на обстановку.

Из сказанного следует, что социально-психологический климат есть не что иное, как состояние социального здоровья трудового коллектива. От совокупности всех показателей и факторов зависит благоприятность социально-психологического климата организации.

Использованные источники:

1. Бишоп С., Тейлор Д. Тренинг изменений в организации - СПб.: Питер, 2002. 218 с.
2. Егоршин А.П. Организация работы с персоналом / А.П. Егоршин // Управление персоналом. 2006. №1. 125 с.
3. Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на производительность труда работников // Экономика, социология, право: журнал научных публикаций. – №1 (январь-апрель), 2015 г.: мат-лы XX междунар. науч.-практ. конференции «Экономика, социология и право: новые вызовы и перспективы», г. Москва, 6-7 апреля 2015 г. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований». Москва, 2015. С. 165-167.