

image not found or type unknown



В условиях организации современного общества постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда.

От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей.

Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности.

Изучением данной проблемы занимались такие ученые, как В.В. Шпалинский, Э.Э. Шелест, Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломов, В.М. Шепель, Р.Х. Шакуров, К.К. Платонов, Б.Д. Парыгин, В.В. Бойко, В.Б. Ольшанский и др.

Таким образом, существует противоречие между высокой степенью теоретической разработанности данной проблемы с одной стороны и отсутствием практико-ориентированных программ по улучшению социально-психологического климата в трудовом коллективе с другой стороны.

Большое число прикладных исследований социально-психологического климата в группе проводилось специалистами в области организационной психологии. Это

связано с очевидной значимостью оценки и оптимизации социально-психологического климата в контексте решения самого широкого круга организационных задач, таких как создание коллективов, повышение эффективности менеджмента и систем мотивации персонала, повышения производительности труда, снижение текучести кадров.

Так, Ф. Лютенс, Э. Шейн выделяют социально-психологический климат как одну из характеристик организационной культуры: «организационный климат - это то общее ощущение, которое создается физической организацией пространства, стилем общения сотрудников между собой и формой поведения сотрудников по отношению к клиентам и другим посторонним лицам».

В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. В.М. Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание понятия социально-психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. В.М. Шепель выделил в понятии социально-психологический климат три «климатические зоны»:

Первая климатическая зона. Социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества, насколько здесь гарантировано соблюдение конституционных прав и обязанностей работников как граждан.

Вторая климатическая зона. Моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности приняты в данном коллективе.

Третья климатическая зона. Психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

Р.Х. Шакуров характеризует понятие психологического климата с двух его сторон: психологической, раскрывающейся в эмоциональных, волевых, интеллектуальных состояниях и свойствах группы и социально-психологической, которая проявляется в интегративных особенностях психологии группы, значимых для сохранения ее целостности и для ее функционирования как самостоятельного объединения людей.

В отечественной социальной психологии можно выделить четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представители первого подхода: Е.С. Кузьмин, К.К. Платонов и другие. Они рассматривают социально-психологический климат как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Социально-психологический климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, которые связаны со взаимоотношениями, условиями труда, методами стимулирования труда. Под социально-психологическим климатом, по мнению Е.С. Кузьмина, «необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации».

К.К. Платонов считает, что социально-психологический климат. Это такое свойство группы, определяющееся межличностными отношениями, которые создают стойкие групповые настроения и мысли, от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой.

Сторонники второго подхода: А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин. Они подчеркивают, что «сущностной характеристикой климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода: Б.Д. Парыгин, В.А. Покровский. Они анализируют социально-психологический климат через стиль взаимодействия людей, которые находятся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы. По мнению Б.Д. Парыгина социально-психологический климат не просто сумма психических составляющих его индивидов, а мощный фактор усиления психологического настроения членов коллектива, мнений, обычаев, традиций.

Б.Ф. Ломов анализирует психологический климат как систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие); систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

А.В. Петровский и А.В. Ярошевский объясняют социально-психологический климат следующим образом: «это качественная сторона межличностных отношений,

проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивности совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая тепер эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из её членов. Таким образом, характер социально-психологического климата в целом зависит от уровня группового развития. Установлено, что между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместимой деятельностью его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и социально-психологическим климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководящего состава».

А.Д. Глоточкин наиболее полно раскрывает содержание социально-психологического климата коллектива. Он характеризует социально-психологический климат как «совокупность социально-психологических процессов и явлений, систему межличностных отношений, групповых настроений и состояний, коллективного мнения, внутригрупповых традиций».

При изучении социально-психологического климата за основные показатели берутся:

- удовлетворенность членов группы характером и содержанием труда;
- удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе, менеджерами;
- удовлетворенность системой морального и материального стимулирования;
- стиль руководства фирмой;
- отношение сотрудников фирмы к работе, товарищам, менеджерам;
- установки и ценностные ориентации сотрудников фирмы;
- трудовая и общественная активность сотрудников;
- уровень конфликтности сотрудников;
- реальная и потенциальная текучесть кадров;

- профессиональная подготовка персонала.

Выделяют два основных уровня социально-психологического климата. Первый уровень - статический, относительно постоянный. Это достаточно устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легче поддержать его на определенном уровне, уже сформированном ранее.

Контроль и коррекция социально-психологического климата осуществляется членами группы периодически. Члены коллектива чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. «Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, поскольку оно оказывает определенное воздействие на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы, на качество и количество продуктов их труда».

Психологическая атмосфера социально-психологического климата характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Если изменяется психологическая атмосфера, то это влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более часто; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере может вести к переходу её в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения. Через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими. Переживание взаимоотношений всегда отражается на настроениях, которое может вызвать либо улучшение, либо ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания,

заражения, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни.

Психологическое самочувствие и настроение, характеризую психическое состояние людей, свидетельствует о качестве социально-психологического климата в коллективе. Самооценка, самочувствие и настроение — это социально-психологические явления, целостная реакция на воздействие микросреды и всего комплекса условий деятельности человека в коллективе. Они выступают как субъективные формы проявления социально-психологического климата.

Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально-психологический климат. Люди оказывают как положительное, так и отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических качеств. К социально-психологическим свойствам личности, которые оказывают положительное влияние на формирование социально-психологического климата, относятся принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культура поведения, тактичность.

Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные, эгоистичные, бестактные и т.д. На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка человека к труду, то есть его знания, умения и навыки. Высокая профессиональная компетентность человека вызывает уважение, она может служить примером для других и тем самым способствовать росту мастерства работающих с ним людей.

Сотрудники при выполнении своей работы, так или иначе, нередко выходят за рамки сугубо служебного взаимодействия. Между членами коллектива кроме официальных связей устанавливаются и неофициальные контакты. Устойчивые взаимоотношения между двумя и более лицами ведут к образованию неформальных групп в пределах трудового коллектива. Деятельность таких групп может как способствовать, так и препятствовать достижению официальных целей коллектива.

Среди факторов, которые влияют на социально-психологический климат трудового коллектива, можно выделить такой социально-психологический феномен, как «климатическое возмущение». «Климатическое возмущение» возникает в результате изменения условий жизнедеятельности коллектива или условий взаимодействия людей и сказывается на самочувствии коллектива в целом или отдельных его представителей.

В зависимости от настроения людей выделяют «стенические» или «астенические» «климатические возмущения». Содержание, форма, длительность, эмоциональный тон «климатических возмущений» служат характеристиками его социально-психологического климата, уровня морального развития членов коллектива, уровня стрессоустойчивости людей в совместной трудовой деятельности. Преобладающий в коллективе эмоциональный настрой не остается постоянным не только на протяжении рабочего дня, но и в течение более длительного периода.

К внешним эмоциональным факторам коллективной деятельности относятся социально-экономические и бытовые особенности деятельности, технологические и социально-демографические характеристики взаимодействующих субъектов. Внешние и внутренние (субъективные) факторы, вызывая «климатические возмущения», могут изменять социально-психологический климат в коллективе.

Степень близости между членами группы называется сплоченностью группы. Чем сильнее сплочена группа, тем сильнее ее власть над своими членами и тем активнее она принуждает их к конформизму. Сплоченность группы зависит от нескольких факторов. По мере увеличения численности группы и сокращения вследствие этого личных контактов между ее членами сплоченность группы уменьшается. Более многочисленные группы нередко разбиваются на подгруппы или конкурирующие группы. Люди с разным жизненным опытом, с разными интересами и стилями жизни образуют не очень сплоченные группы.

Сплоченность можно объяснить как процесс формирования особого типа связей в группе, позволяющие внешне заданную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам.

Командная сплоченность облегчает принятие решений, поскольку общение между сотрудниками отличается большей открытостью; члены команды свободнее выражают свои мнения и идеи. Однако может возникнуть такая ситуация, когда сплоченные группы начинают мыслить одинаково и возникает так называемое

групповое мышление. Тогда новая информация, которая важна для принятия решений, но воспринимается как угроза сплоченности, может быть отвергнута. Проведены также исследования, которые говорят о том, что усиление сплоченности команды является результатом успешного её функционирования, но не обуславливает его. Другие группы и люди, работающие в организации, обычно замечают сплоченность команды и иногда сами выражают желание стать их членами. На функционирование организации такие команды оказывают большее влияние, чем менее сплоченные.

Проблема групповой сплоченности имеет солидную традицию ее исследования, опирающаяся на понимание группы, прежде всего как некоторой системы межличностных отношений, имеющих эмоциональную основу.

Несмотря на то, что существуют разные варианты определения сплоченности, эта общая исходная предпосылка присутствует во всех случаях. Так, в русле социометрического направления сплоченность прямо связывалась с таким уровнем развития межличностных отношений, когда в них высок процент выборов, основанных на взаимной симпатии. Я.Л. Морено предложил специальный «индекс групповой сплоченности». Этот индекс является строго формальной характеристикой малой группы.

Еще один подход предложен Л. Фестингером, когда сплоченность анализировалась на основе частоты и прочности коммуникативных связей, обнаруживаемые в группе. Буквально сплоченность интерпретировалась как сумма всех сил, которые действуют на членов группы, чтобы удерживать их в ней. В качестве сил, удерживающих индивида в группе, рассматривались эмоциональная привлекательность группы для её членов, полезность группы для индивида и связанная с этим удовлетворенность индивидом своим членством в данной группе.

Существует целый ряд экспериментальных работ по выявлению групповой сплоченности. Нельзя не выделить исследования А. Бейвеласа, в которых особое значение придается характеру групповых целей. Операционные цели группы — это построение оптимальной системы коммуникаций; символические цели группы — это цели, соответствующие индивидуальным намерениям членов группы. Сплоченность зависит от реализации и того, и другого характера целей.

Еще одно экспериментальное исследование принадлежит А.И. Донцовой, проведенном в 14 московских средних школах, была подтверждена гипотеза о том, что действительная интеграция группы (а, следовательно, и ее сплоченности)



осуществляется, прежде всего, в совместной деятельности.

Важным показателем состояния социально-психологического климата в организации является удовлетворенность-неудовлетворенность. При этом выясняется, довольны или недовольны отдельные работники своим статусом, заработной платой, содержанием своего труда, отношениями в организации. Субъективная удовлетворенность каждого работника — это одна из целей менеджера и психолога в организации. Но в то же время неудовлетворенность работника служит важным побудительным стимулом его творческих поисков. Субъективная удовлетворенность - крайне специфическая вещь. Одни и те же условия могут устраивать одного члена коллектива и абсолютно не устраивают другого. На психологическом уровне удовлетворенность выражена соотношением субъективной оценки того, что человек отдает фирме, и того, что он получает взамен. Удовлетворенность-неудовлетворенность человека работой может быть вызвана разными обстоятельствами. Среди них наиболее существенными являются:

- престиж профессии;
- перспективы повышения квалификации, разряда, должностного статуса и пр.;
- специфические особенности и условия работы: месторасположение; фирма, в которой много друзей; удобный режим работы; уважаемый и даже знаменитый руководитель и т.п.;
- сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок; возможности узнать и научиться новому.

Благоприятный социально-психологический климат всегда будет являться условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом. Социально-психологический климат не возникает спонтанно, он представляет собой итог систематической психологической работы с членами группы, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между менеджерами и сотрудниками. Формирование социально-психологического климата требует, особенно от менеджеров и психологов в фирмах, понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом.

Л.Г. Почебуги В.А. Чикер, выделяют несколько характеристик благоприятного социально-психологического климата:

- в организации преобладает бодрый, жизнерадостный тон: взаимоотношения между работниками, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам группы нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями (развивающая критика);
- в организации существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам;
- добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности;
- успехи или неудачи отдельных сотрудников вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов организации; они испытывают чувство гордости за свою фирму, ее достижения и неудачи переживаются как собственные;
- в отношениях между группировками внутри организации (структурными подразделениями: участками, отделами, бригадами) существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество;
- в трудных для организации ситуациях происходит эмоциональное единение («один - за всех, и все - за одного»), велико желание трудиться совместно; группа открыта, стремится сотрудничать с другими группами.

Благоприятный социально-психологический климат каждым человеком переживается как состояние удовлетворенности отношениями с коллегами по работе, менеджерами, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данной фирме, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

Можно выделить следующие характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

- преобладание подавленного настроения, пессимизма, наблюдается конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу;
- в организации отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях;
- такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие, бескорыстие, но в почете; члены организации инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, группу невозможно поднять на общее дело;

- успехи и неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов группы, а иногда вызывают зависть и злорадство;
- в организации возникают конфликтующие между собой группировки, которые отказываются от участия в совместных делах;
- в трудных случаях организация не способна объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения, конфликты.

Неблагоприятный социально-психологический климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями на фирме, с менеджерами, условиями и содержанием труда. Это, естественно, сказывается на настроении сотрудника, его работоспособности и активности, его здоровье.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Это предполагает вычисление основных компонентов в рамках рассматриваемого явления по некоему единому основанию, в частности по категории отношения. Структуру социально-психологического климата можно представить как два основных подразделения - отношения людей к труду и их отношения друг к другу.

В свою очередь отношения друг к другу различаются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

В конечном счете, всё многообразие отношений можно рассмотреть через призму двух основных параметров психического настроения - эмоционального и предметного.

Под предметным настроением понимается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под тональным - его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя, прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно отражается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Социально-психологический климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений преломляется в определенную ситуацию - общественную форму самоотношения и самосознания личности.

В конечном итоге создается определенная структура ближайших и последующих, более непосредственных и более опосредованных проявлений социально-психологического климата.

То обстоятельство, что отношение к миру и отношение к самому себе попадают в ранг последующих, а не ближайших проявлений климата, объясняется их более сложной, многократно опосредованной зависимостью не только от ситуации данного коллектива, но и от целого ряда других факторов, с одной стороны, макромасштабных, с другой - сугубо личностных.

Вместе с тем он не может считаться вполне основательным для того, чтобы конкретно судить о всех аспектах социально-психологического климата в коллективе, о мере эффективности его деятельности.

Выделение моделей основывается на оценке трех сторон:

- уровень развернутости психологического потенциала коллектива;
- степень реализации его в данный момент;
- тенденцию дальнейших изменений психологического потенциала коллектива;

Трудовой коллектив может в разных формах выражать свое отношение к значимым событиям в окружающей жизни, проявлять или не проявлять интерес к социальной деятельности, по-разному оценивать нормативно-нравственные действия.

Характер этих отношений отражается в эмоциональных состояниях, сказывается на самочувствии личности в коллективе. Самочувствие личности в коллективе, по мнению ряда исследователей, проявляется в уровне эмоциональной удовлетворенности своим положением среди других членов коллектива, в степени участия в совместной деятельности, в эмоциональном благополучии, как результате удовлетворения потребности самоутверждения в коллективе. А самочувствие личности в коллективе является составляющей психологического климата.

## **Список литературы**

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации / А. Я Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2016, ISBN: 978-5-406-02973-2.
2. Драчёва, Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.- М.: Изд-во Академия, 2017, ISBN: 978-5-4468-0093-3.
3. Управление персоналом; учебник для бакалавров / пол ред. А. А. Литвинюка М Издательство Юрайт, 2018 - 434 с., ISBN 978-5-9916-2654-5.

4. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. — СПб: СПбГУП, 2016. — 533 стр. ISBN 978-5-7621-0543-9.
5. Тощенко, Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов, М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2015, – 464 с., ISBN 978-5-98201-039-1
6. Почебут, Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб. Речь, 2017. 298 с., ISBN 5-9268-0013-7.
7. Базарова, Т.Ю., Еремина Б.Л., «Управление персоналом», Москва, 2016 год., ISBN 5-238-00290-4.