

Влияние социально-психологического климата на эффективность трудовой деятельности организации

Байчук Никита Сергеевич

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема
Студент*

Красота Татьяна Григорьевна

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема
Кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики,
управления и финансового права*

Аннотация

Цель исследования - изучить проблему влияния межличностных отношений в коллективе на профессиональную деятельность данного коллектива и организации в целом. Методы исследования – анализ литературы, сравнение. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе не только позитивно влияет на результаты деятельности этого коллектива, но и способствует проявлению и развитию потенциальных возможностей человека.

Ключевые слова: социально-психологический климат, эффективность трудовой деятельности, межличностные отношения, трудовой коллектив

The influence of the socio-psychological climate on the effectiveness of the organization's work

Boychuk Nikita Sergeevich

*Sholom-Aleichem Priamursky State University
Student*

Krasota Tatiana Grigorievna

*Sholom-Aleichem Priamursky State University
Candidate of economic sciences, associate professor, Head of the Department of
Economics, Management and Financial Law*

Abstract

The article is devoted to the influence of the socio-psychological climate on the effectiveness of the organization's labor activity. The author considers the problem of the influence of interpersonal relationships in the team on the professional activity of the organization, as well as the problem of the formation of a socio-psychological climate in the team.

Keywords: socio-psychological climate, labor efficiency, interpersonal relations, labor collective

Рассмотрение вопроса формирования социально-психологического климата, а также его влияния на эффективность трудовой деятельности организации в последнее время привлекает к себе всё больше внимания. Взаимосвязь между эффективной работой организации и её внутренним психологическим климатом является актуальной проблемой для всех руководителей. Именно поэтому важное значение имеет знание главных составляющих благоприятного климата организации [1].

Множество социологических исследований [3] свидетельствуют о том, что становление благоприятного социально-психологического климата в коллективе является крайне важным условием повышения производительности труда, а также качества трудовой деятельности. Итогом общения и взаимодействия работников организации при выполнении их профессиональной деятельности являются косвенные межличностные отношения. Свойства таких отношений, в свою очередь, определяются тем, в каких условиях осуществляется совместная деятельность и каково её содержание.

По мнению Платонова Ю.П., социально-психологический климат - это психологический настрой в коллективе, формирующийся под воздействием специфической для данного коллектива совокупности социально-экономических и психологических факторов [4].

Впервые термин «психологический климат» в отечественной социальной психологии использовал Н. С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Психологический климат, по его мнению, - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон[5].

Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический климат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе [6].

Б.Ф. Ломов включает в понятие психологический климат 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 [7].

Цель исследования - изучить проблему влияния межличностных отношений в коллективе на профессиональную деятельность данного коллектива и организации в целом.

Понятие «социально-психологический климат» следует понимать, как результат совместного профессионального взаимодействия индивидов, их межличностного сотрудничества. Социально-психологический климат может быть главным критерием, оказывающим влияние на эффективность

различных процессов социального характера, происходящих в коллективе. Социально-психологический климат неизбежно влияет на настроение и здоровье сотрудников организации, на их производительность, а также на то, довольны ли они своей профессиональной деятельностью. Кроме того, социально-психологический климат является в некотором роде коэффициентом уровня личного вклада каждого работника в трудовую деятельность компании в целом [2].

Важно отметить, что полноценная реализация индивидуальных и коллективных возможностей при осуществлении трудового процесса организации напрямую зависит от эффективности профессиональной деятельности. Хорошие рабочие отношения между всеми сотрудниками организации и благожелательная атмосфера в коллективе положительно сказываются на результатах профессиональной деятельности в целом, а также формируют предпосылки для развития возможностей каждого сотрудника, в частности.

Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе предполагает осуществление психологической, планомерной и регулярной работы в коллективе путём проведения разнообразных мероприятий, направленных на выстраивание и гармоничное развитие отношений между сотрудниками организации. Важными критериями становления благоприятного социально-психологического климата являются такие составляющие, как эмоциональная включенность всех сотрудников организации, наличие взаимопомощи между коллегами, возможность открыто высказать своё мнение, адекватное отношение руководства к своим работникам, возможность карьерного роста, принятие ответственности.

Социально-психологический климат неблагоприятного характера возникает в тех случаях, когда в коллективе присутствует высокая степень конфликтности, возникает ситуация напряжённости, раздражительности, тревожности, непонимания и недоверия.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата в организации — это задача как руководителя, так и каждого члена коллектива, поскольку удовлетворенность сотрудников своей деятельностью зависит не только от материальных благ и дополнительных социальных льгот, но и от межличностного общения и взаимодействия. По оценкам социологических исследований, включающих опросы об удовлетворенности трудом сотрудников различных компаний, атмосфера в организации является крайне весомым критерием при выборе рабочего места. Благоприятный социально-психологический климат в организации характеризуется взаимопомощью, доброжелательностью, взаимной поддержкой, открытым отношением и пр.

Важным критерием работы по улучшению социально-психологического климата в организации является грамотный подбор кадрового состава. Личная совместимость нового сотрудника с уже работающим коллективом наряду с профессионализмом позволяет сформировать слаженную команду

специалистов, что, в свою очередь, благоприятно скажется на эффективности трудовой деятельности организации [3].

Рассмотрим мероприятия по совершенствованию социально-психологического климата в организации:

1. Улучшение взаимоотношений между сотрудниками организации

Взаимоотношения между сотрудниками должны складываться таким образом, чтобы общение способствовало постоянному поддержанию положительного настроения в коллективе. Кроме того, следует обратить внимание на степень конфликтности в коллективе, поскольку полностью исключить конфликтные ситуации из рабочего процесса невозможно. Конфликт должен быть конструктивным, а в результате его разрешения должны быть выявлены скрытые противоречия. Конструктивный конфликт также способствует снятию напряжения между сотрудниками, их сплочению путём совместного разрешения проблемы.

2. Совершенствование условий труда

Условия труда в организации неизбежно формируют отношение сотрудника к своей работе, объективно влияют на её конечный результат. Улучшение условий труда может осуществляться по таким направлениям, как увеличение оплаты труда, совершенствование оснащённости и оборудования рабочих мест, грамотная рационализация режима труда и отдыха, регулярное повышение квалификации сотрудников и пр.

3. Координация социально-психологических особенностей коллектива

Результатом совместимости сотрудников коллектива должна являться взаимная симпатия друг к другу, что обеспечит повышение культуры общения, создаст предпосылки для сокращения сроков адаптации, позволит грамотно осуществлять обмен опытом и т.д.

4. Выбор подходящего стиля руководства

Стиль руководства необходимо выбирать, основываясь на уровне развития коллектива, изначально существующих в нём отношений, норм, ценностей и традиций. Конкретный вид деятельности, личностные особенности подчиненных и другие имеющиеся факторы должны обуславливать выбор оптимального стиля управления.

Социально-психологический климат отражает состояние социального здоровья трудового коллектива. Эффективность совместной трудовой деятельности сопряжена с оптимальной реализацией индивидуальных и коллективных возможностей. Благоприятный социально-психологический климат положительно влияет на эффективность трудовой деятельности организации, а также способствует выявлению и развитию потенциальных возможностей человека.

Библиографический список

1. Беляев М.К. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы: тренинг персонала. Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2014. 214 с.

2. Журавлев А.Л. Социально-психологическое пространство личности. Москва: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2012. 491 с.
3. Семенова Л.Э. Социальная психология: учебно-методическое пособие. Саратов: Вузовское образование, 2015. 125 с.
4. Платонов Ю.П. Социальная психология поведения: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2016. 464с.
5. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2015. 235 с.
6. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. М., 2016.
7. Ломов Б.Ф. Психологическая наука и общественная практика. М., 2015.