

Социально-психологический климат как базовая характеристика трудового коллектива

Зайцева Анастасия Викторовна

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема
студент*

Аннотация

В статье на основе анализа научной литературы раскрывается понятие «социально-психологический климат», рассматриваются особенности психологического климата в трудовом коллективе. Тестовая методика Сижора позволила определить индекс групповой сплоченности у сотрудников ФКУ ИК-10 УФСИН России по Еврейской автономной области.

Ключевые слова: социально-психологический климат, трудовой коллектив, психологический климат, профессиональная деятельность, доброжелательность, сотрудничество.

Socio-psychological climate as a basic characteristic of the workforce

Zaitseva Anastasia Viktorovna

*Sholom-Aleichem Priamursky State University
Student*

Abstract

Based on the analysis of scientific literature, the article reveals the concept of "socio-psychological climate", examines the features of the psychological climate in the workforce. The test method of Sishor made it possible to determine the index of group cohesion among employees of the Federal Penitentiary Institution IK-10 of the Federal Penitentiary Service of Russia in the Jewish Autonomous Region.

Keywords: socio-psychological climate, labor collective, psychological climate, professional activity, goodwill, cooperation.

Благоприятный социально-психологический климат в коллективе является значимым для результативности и успешности деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы в силу специфики профессиональной деятельности.

Изучением вопросов социально-психологического климата занимались многие исследователи, в их числе Е.М. Дубовская [3], В.В. Жовтоножко [1], В.В. Зародина [2], А.В. Морозов [4], Ю.П. Платонов [6] и многие другие. В исследованиях перечисленных авторов отмечается, что результативность работы, отношение сотрудников к самой работе, эмоциональный настрой, и, как итог, удовлетворенность от работы во многом зависит от специфики организационной культуры на предприятии, от той социально-

психологической атмосферы, которая сложилась в трудовом коллективе. Социально-психологический климат играет важное значение в создании корпоративной культуры и повышении эффективности существования коллектива, объединенного общей целью. Тем не менее, руководство компании, предприятия или организации не уделяют достаточно внимания оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе, отсутствует планирование и выстраивание модели управления им с учетом миссии предприятия или организации.

Рассмотрим подробнее феномен понятия «социально-психологический климат» в трудах разных авторов.

Как пишет В.В. Жовтоножко, к рассматриваемому термину «социально-психологический климат» применяют и ряд синонимичных: «морально-психологический климат», «атмосфера в коллективе», «морально-психологические условия», «товарищеская обстановка», «морально-психологическая обстановка», «психологический настрой», «психологический климат». Как отмечает автор, «важнее иметь единство взглядов на сущность явления, чем спорить о его названии» [1].

Для понимания психического состояния членов коллектива, с точки зрения Р.Л. Кричевского, Е.М. Дубовской, больше подходит определение «психологический климат», а термин «социально-психологический климат» показывает отношение членов коллектива друг с другом как психологические условия жизнедеятельности [3].

На сегодняшний день ряд психологов, изучающие и практикующие управление человеческими ресурсами, занимающиеся социально-психологической оценкой и организационным консультированием персонала современных предприятий и организаций, ввели термин «организационный климат». Организационный климат, как утверждает А.В. Морозов, включает специфику управления человеческими взаимодействиями и отношениями, в том числе и организационные отношения, которые проявляются в конфликтных ситуациях и в характере коммуникационных потоков [4].

По мнению Д.О. Муранова, Ю.П. Платонова, межличностные отношения служат основой социально-психологического климата трудового коллектива, поэтому выступает в качестве показателя его состояния [5; 6].

С точки зрения В.В. Зародина, система установок, ориентаций и ожиданий членов группы относительно друг друга составляют межличностные отношения. Отношения между членами группы, коллектива определены организацией и содержанием совместной деятельности, в том числе ценностями, на которых складывается общение людей. Решением той или иной задачи (коммерческой, научной, производственной) и наличием единой цели у участников любой организации связана совместная деятельность [2].

Цель исследования - выявление степени сплоченности коллектива сотрудников ФКУ ИК-10 УФСИН России по Еврейской автономной области. В опросе приняло участие 32 респондента. Средний возраст сотрудников

составил 34 года. Для исследования была выбрана методика определения индекса групповой сплоченности Сижора [5].

Результаты исследования наглядно представлены на рисунке 1.

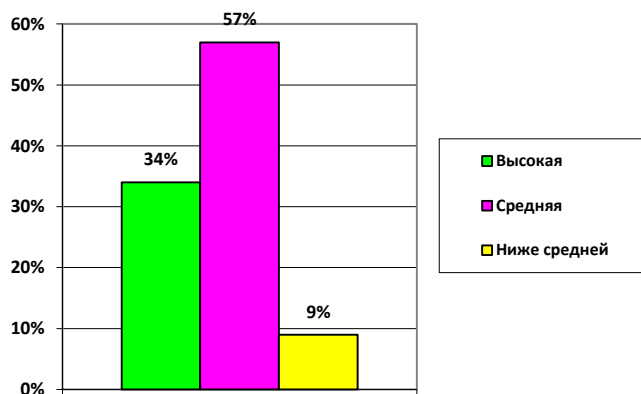


Рис. 1. Степень групповой сплоченности сотрудников ФКУ ИК-10 УФСИН России по Еврейской автономной области.

На высоком уровне групповую сплоченность оценивают 34% сотрудников, что составило 11 респондентов. Иначе говоря, сотрудники УФСИН считают свой коллектив единым и сплоченным. В трудовом коллективе сложилась дружественная и благоприятная обстановка, отмечается взаимоподдержка и взаимопомощь.

Средняя степень групповой сплоченности выявлена у 57% сотрудников УФСИН, что составило 18 респондентов. Сотрудники считают свой коллектив достаточно сплоченным, взаимодействуют организованно лишь для достижения определенного результата, взаимная поддержка друг друга ситуативна, то есть она зависит от ситуации.

На уровне ниже среднего оценили сплоченность трудового коллектива 9% сотрудников, что составило 3 респондента. Другими словами, сотрудники УФСИН не испытывают групповой солидарности, для решения рабочих задач действуют в одиночку, поддержки со стороны сотрудников не ощущают.

Таким образом, анализ теоретических источников позволил отметить, что в психологии выделяют различные трактовки понимания социально-психологического климата. Тем не менее, авторы сходятся в одном, что социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, которая отражает состояние сотрудничества и степень удовлетворенности сотрудников разнообразными факторами жизнедеятельности. Создание благоприятного климата в трудовом коллективе является делом не только ответственным, но и творческим, которое требует знания его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы.

Библиографический список

1. Жовтоножко В.В. Исторический анализ термина «социально-

- психологический климат» в отечественной науке // Власть, 2016. №3. С. 164-167.
2. Зародина В.В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый, 2017. №2 (136). С. 696-698.
 3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект-Пресс, 2016. 318 с.
 4. Морозов А.В. Деловая психология: учебник. М.: Академический проект, 2015. 940 с.
 5. Муранов Д.О. Проблема малой группы в социальной психологии. М.: Лаборатория книги, 2012. 121 с.
 6. Платонов Ю.П. Психология поведения человека в группе. СПб.: Питер, 2014. 213 с.