

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Взаимосвязь психологического климата и эффективности деятельности организации.

Соколова Вероника Владиславовна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия
E-mail: soko10va02@mail.ru

В современных условиях все больше внимания уделяется такому явлению как социально-психологический климат коллектива. На протяжении многих лет эта проблема, как и сейчас, оставалась актуальной из-за возрастающих требований к уровню психологической включенности человека в его трудовую деятельность, усложнением психической жизнедеятельности людей, и постоянным ростом их притязаний.

Психологический климат, по определению Ю. П. Платонова, «это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности».

Психологический климат — это комплексное эмоционально- психологическое состояние коллектива, отражающее общий психологический настрой и степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности коллектива [3].

Под психологическим климатом понимают эмоционально-психологическое настроение коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются и личные, и деловые взаимоотношения его членов, определяющиеся их ценностными ориентирами, моральными нормами и общими интересами. Психологический климат создается и в процессе общения в коллективе. При этом ранее скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми (соревнования или скрытое соперничество, общительная сплоченность или круговая порука, давление или сознательная дисциплина) становятся особенно заметными [1].

При диагностике психологического климата, а также при организации мероприятий по его формированию полезно учитывать, что психологический климат проявляется на двух уровнях: глубинном и поверхностном. Глубинный (относительно статичный) уровень — это отражение устойчивых взаимоотношений членов коллектива и их удовлетворенности работой, которые являются результатом «прошлого опыта» взаимодействия и совместной деятельности членов коллектива. Поверхностный (динамический) уровень — это актуальное эмоциональное настроение сотрудников или психологическая атмосфера в коллективе [2]. Внимание к проблемам социально-психологического климата оправдано тем, что трудовой коллектив как организованная общность отражает все общественные изменения. И от их настроения в конечном итоге зависит социальная атмосфера в организации.

Главная задача любой организации - достижение эффективности. Очень важным фактором эффективной работы организации является нормальный социально - психологический климат в коллективе, когда работники хорошо мотивированы, их труд вознаграждён достойным образом, в коллективе отсутствуют конфликты, работники получают удовлетворение от процесса труда и межличностного общения. Климат трудового коллектива влияет на формирование настроения его членов, что в свою очередь оказывает существенное воздействие на производительность труда и качество работы. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Для обозначения

психологического состояния группы используются такие понятия как «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и др.

Факторы, определяющие социально-психологический климат:

1. Глобальная макросреда
2. Локальная макросреда
3. Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда
4. Удовлетворенность работой.

Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д.

Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам.

Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

Страх наказания порождает стремление избежать ответственности за совершенные ошибки, перекалывание вины на других, поиск «козла отпущения». На эту роль, как правило, выбирается человек (группа лиц), который не виновен в случившемся, но отличается от большинства сотрудников, не похож на них, слаб и не способен постоять за себя. Он становится объектом нападков, враждебного отношения, необоснованных обвинений.

Наличие «козла отпущения» позволяет членам группы осуществлять разрядку напряжения и неудовлетворенности, которые легко накапливаются в атмосфере взаимного недоверия и страха. Тем самым группа поддерживает собственную стабильность и сплоченность.

Это кажется парадоксальным, но какую бы неприязнь и враждебность не вызывал в свой адрес «козел отпущения», он нужен группе как «предохранительный клапан», позволяющий освободиться от агрессивных тенденций. Поиск «козла отпущения» играет роль механизма интеграции и стабилизации отношений в группе, позволяет избежать острых и интенсивных конфликтов. Однако этот процесс обеспечивает лишь частичный, одномоментный эффект. Источник напряженности и неудовлетворенности в организации сохраняется, и немалую роль в их появлении играет неправильное поведение руководителя [4].

Даже если руководитель использует авторитарный стиль управления, он может быть позитивным, если, принимая решение, учтет интересы служащих, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчиненными.

Таким образом, руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. социально-психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Источники и литература

- 1) Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – Москва : Мысль, 1983. – 208 с. – Текст : непосредственный.
- 2) Евтихов, О. В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб: Речь, 2010. – 319 с. ISBN 978-5-9268-0849-7. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/536760>. – Текст : электронный.
- 3) Жовтоножко, В. В. Исторический анализ термина «социально-психологический климат» / В. В. Жовтоножко. – Текст : непосредственный // Власть. – 2016. – С. 163-167.
- 4) Жданов, О. В. Социально-психологический климат в коллективе / В. В. Жданов. – Клерк.ру. 2015. – URL: <https://www.klerk.ru/> – Текст : электронный.