

Сафронова Е.В.,

студент

4 курс, факультет «Управление персоналом»

Сибирский Государственный Институт Путей и Сообщений

Россия, г. Новосибирск

Демидова Л.И.,

доцент кафедры «Профессиональное обучение педагогики и психологии»

Сибирский Государственный Институт Путей и Сообщений

Россия, г. Новосибирск

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация:** В статье представлен результат анализа понятия, видов, структуры социально-психологического климата в коллективе. Рассмотрены разные подходы к изучению социально-психологического климата, так же через структуру рассмотрели, что такое благоприятный социально-психологический климат и от чего он зависит.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат и его структура, виды, коллектив.*

***Annotation:** The article presents the result of the analysis of the concept, types, structure of socio-psychological climate in the team. Different approaches to the study of socio-psychological climate are considered, also through the structure considered what is a favorable socio-psychological climate and what it depends on.*

***Key words:** socio-psychological climate and its structure, types, team.*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что социально-психологический климат в организации играет очень важную роль в процессе

труда человека, ведь большую часть своей жизни человек работает: начиная с подросткового возраста и заканчивая пенсией.

По мнению К.К. Платонова, социальное - психологический климат - это такое свойство коллектива, которое определяется межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли, от которых зависит степень активности в достижении целей, стоящих перед группой [2].

Климат в коллективе играет очень важную роль в процессе труда человека, ведь большую часть своей жизни человек работает. Поэтому очень важно, чтобы человек на своем рабочем месте чувствовал себя комфортно, как в физическом, так и в моральном плане. Отношение к работе складывается из множества различных факторов и влияет на окончательный результат этой работы. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе не только продуктивно влияет на ее результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество работы [3].

Деятельность любой организации на рынке труда зависит от её персонала, ведь он является ключом к успеху. Его отдача работе, вовлеченность, лояльность напрямую отражаются на результатах деятельности, причем как положительно, так и отрицательно. Сейчас многие компании стремятся к тому, чтобы персонал находился в благоприятных и комфортных условиях и получал удовлетворение от своей работы – тогда он сможет работать с максимальной эффективностью и достигать высоких результатов деятельности, а это, в свою очередь, является залогом успеха любой организации [5].

Социально-психологический климат рассматривается с точки зрения четырех разных подходов:

Представителями первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) социально-психологический климат

рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей [4].

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы [4].

Создатели четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [4].

При дальнейшем изучении социально психологического климата мы возьмем за основу третий подход понимания природы социально-психологического климата [4].

Социально-психологический климат в организации может быть благоприятный и неблагоприятный.

Благоприятный социально – психологический климат характеризуется тем, что в организации хорошо и продуктивно могут взаимодействовать между собой как коллеги, так и руководители. Сотрудники поддерживают друг друга, стараются помочь в сложных ситуациях. Проявляют доброжелательность по отношению к коллегам. Поддерживают инициативу друг друга [2].

Каждый руководитель должен стремиться к формированию благоприятного социально-психологического климата в своем коллективе. Так как именно от этого фактора зависит результат деятельности организации.

Для формирования благоприятного социально-психологического климата необходимо учитывать его структуру. По мнению В.Д. Парыгина, структура социально психологического климата имеет в своей основе два главных типа отношений: отношение людей к выполняемым трудовым обязанностям и отношения между людьми. Отношение к труду подразумевает под собой то, как человек оценивает свой труд с точки зрения различных элементов. Такое отношение может быть положительным и отрицательным. Готов ли он полностью посвятить себя работе, нравится ли ему то, чем он занимается, соответствует ли вознаграждение приложенным усилиям, насколько разнообразна его деятельность, какой груз ответственности несет работник и так далее. Сотрудник работает, потому что он хочет работать или потому что ему нужно работать. Возможно, сотрудник всерьез задумывается над тем, чтобы уволиться в ближайшее время из организации [4].

В рамках нашей работы более подробно обратимся к рассмотрению отношений людей друг к другу. Отношения между людьми можно дифференцировать на два вида: взаимоотношения, складывающиеся между коллегами по работе, и взаимоотношения, складывающиеся в системе «руководитель-подчиненный». Существующее разнообразие отношений рассматривают через два ключевых параметра психического настроя: предметного и эмоционального.

Предметный настрой подразумевает под собой вектор направленности внимания и ход восприятия индивидом определенных ракурсов его деятельности. Эмоциональный настрой выражает, насколько индивид в эмоциональном плане удовлетворен или не удовлетворен данными ракурсами.

Отношение людей друг к другу отражает характер взаимодействия людей с окружающими в рамках одной организации и включает в себя отношения коллег между собой и отношения, складывающиеся между руководителем и

подчиненным. Отношения коллег между собой характеризуются уровнем сплоченности, доверия, понимания. Сотрудники могут работать вместе и тихо ненавидеть друг друга, провоцировать конфликты, подрывать чей-то авторитет. В этом случае, ни о каком благоприятном климате не может быть и речи. Сотрудники, работающие в организации, могут действительно хорошо относиться друг к другу. Помогать и поддерживать, иметь общие интересы и ценности. Своим примером такие сотрудники могут показывать остальным, как можно и нужно общаться со своими коллегами. В организациях, где люди хорошо относятся друг к другу более комфортные условия для работы.

Отношения между подчиненными и руководителями является немаловажным элементом в структуре социально – психологического климата. Каждый руководитель взаимодействует со своими подчиненными в процессе деятельности. Между различными уровнями управления должны складываться доверительные и уважительные отношения. Такое сотрудничество будет способствовать благоприятному климату в организации.

Благоприятный социально-психологический климат позволяет персоналу организации чувствовать себя комфортно и уверенно, помогает сотрудникам раскрыть свой потенциал и эффективнее адаптироваться к различным условиям. В таком климате сотрудники смогут добиться больших результатов в профессиональной деятельности. Следующим этапом нашей работы станет эмпирическое исследование.

### **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеев. – М.: Академия, 2002. – 264 с.
2. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.И. Панферов. – М.: Мысль, 2008. –193с.
3. Донцов А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 208 с.

4. Парыгин Б.Д. Социально – психологический климат коллектива / Под ред. В.А. Ядова. Ленинград: Наука, 1981. – 191 с.
5. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействий субъектов // Вестник Московского университета. Сер.14.Психология– №3. / В.А. Толочек. – М.: 1996. – с. 51 – 60.
6. Хода Л. Как разрешить конфликт на рабочем месте / Л. Хода. – М.: Нипро, 2004. – 208 с.
7. Шаш Н.Н. Конфликтология. Шпаргалка / Н.Н. Шаш. – М.: Научная книга, 2009. – 46 с.