

*Мбазоге Аллого Д.Ш.,  
студент*

*2 курс, направление подготовки «Управление персоналом»*

*Институт экономики и управления  
Северо-Кавказский Федеральный университет*

*Россия, г. Ставрополь*

*Научный руководитель: Шелкоплясова Г.С.,*

*д-р экон. наук, профессор*

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

***Аннотация:** Целью исследования является определение роли и значимости социально-психологического климата в управлении персоналом. Данная статья посвящена теоретическому осмыслению факторов, позволяющих дать положительный эффект в управление персоналом организации. Рассмотрены преимущества благоприятного климата как для работников, так и для работодателя.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, факторы микросреды, факторы макросреды, преимущества благоприятного климата для работников и работодателя.*

***Abstract:** The purpose of the study is to determine the role and significance of the socio-psychological climate in personnel management. This article is devoted to the theoretical understanding of the factors that make it possible to give a positive effect to the personnel management of the organization. The advantages of a favorable climate for both employees and the employer are considered*

**Keywords:** *socio-psychological climate, microenvironment factors, macroenvironment factors, advantages of a favorable climate for employees and the employer.*

При формировании кадровой политики организации возникают актуальные вопросы эффективного управления персоналом. Большое значение в этом процессе занимает и созданный социально-психологический климат, способствующий гармоничному развитию и удовлетворенности работой персонала.

Известно, что социально-психологический климат - сторона межличностных отношений и проявляется совокупностью особых психологических условий. Эти условия способствуют достаточно продуктивной общественной деятельности и всестороннему развитию личности в коллективе [1].

Очевидно, что атмосфера, в которой находятся работники, является важным элементом при выполнении задач в организации. Персоналу необходимо чувствовать себя комфортно в своей профессиональной среде, поэтому эффективность команды основана на ее социально-психологическом климате, который определяет набор ценностей, правил, норм поведения, моделей коллективных отношений, общих действий и др.

Социально-психологический климат в коллективе может как положительно, так и отрицательно оказывать влияние на самочувствие и настроение его участников. Особенно это проявляется в процессе разработки, принятия и реализации совместных решений, повышения эффективности работы.

В организации социально-психологический климат выполняет ряд функций, среди которых: консолидирующая(объединяющая); стимулирующая (реализация эмоционального потенциала, жизненной энергии коллектива); стабилизирующая (обеспечение устойчивости

внутриколлективных отношений, создание предпосылки для успешной адаптации новых участников); регулирующая (утверждения норм взаимоотношений, этического оценки поведения индивидов) [3].

Поскольку коллектив - это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели, то можно сказать, что социально-психологический климат оказывает влияние на межличностные отношения работников к собственной работе, другим сферам деятельности. А также при этом наблюдаются чувственные отношения, групповая работа и личные ценностные ориентации. По мнению Черепкова Н.В., «принципиальной индивидуальностью социально-психологического климата является то обстоятельство, что он представляет из себя единое обобщенное описание психического состояния жизни рабочей силы, так как оно охватывает все личные, групповые и социальные причины и условия труда» [5].

Следует отметить, что социально-психологический климат формируется под влиянием двух основных факторов: макросреды и микросреды.

К первой группе факторов относятся: «особенности общественно-политической ситуации в стране, особенности экономической ситуации общества, актуальный уровень жизни населения, уклад жизни граждан, отдельные социально-демографические факторы, региональные факторы, а также факторы этнические» [2].

Факторы микросреды – это прежде всего факторы социальной организации. Здесь можно отметить объективные факторы, к которым относят систему санитарно-гигиенических, технических, управленческих компонентов в организации. Также это и субъективные факторы, то есть социально-психологические, которые «делятся на свойственные формальной структуре (например, особенности организационных и официальных связей между членами группы, статусы и официальные роли членов группы) и характерные для неформальной структуры (например, особенности

межличностных отношений, наличие контактов, сотрудничества, наличие споров, особенности руководства, особенности отдельных членов коллектива, а также особенности их взаимной психологической совместимости)» [4].

Для работников организации благоприятный рабочий климат повышает их удовлетворенность. Таким образом, ограничивается их стресс, повышается моральный дух, а поведение и мотивация находятся на достаточно высоком уровне. Кроме того, социально-психологический климат способствует раскрытию и поощряет у работников творчество, инновации. В такой атмосфере спокойствия можно свободно выражать мысли и чувства.

К основным преимуществам благоприятного климата для работников следует отнести: повышение удовлетворенности и чувства счастья на работе; снижение стрессов; хорошее поведение и коммуникационную поддержку; творчество, инновации, мотивацию и др. В свою очередь, работодатель тоже будет иметь преимущества при благоприятном социально-психологическом климате, который: повышает эффективность и результативность; положительно влияет на производительность и адаптивность к изменениям; уменьшает количество огорчений; обеспечивает стабильность персонала; помогает привлечь кандидатов на вакантные должности; способствует достижению результатов.

Таким образом, актуальность вопросов по обеспечению высокого уровня социально-психологического климата в организации очевидна. В тех организациях, где он находится на низком уровне, очень часто возникают проблемы, связанные с конфликтами и стрессами работников. Следовательно, необходимо проводить глубокое осмысление социально-психологических процессов, а именно: прислушиваться к работникам, не игнорировать их вопросы, изменить (при необходимости) организацию работы и многое другое.

### **Использованные источники:**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 376 с.
2. Зборовский, Г.Е. Социология управления: учебное пособие / Е.Г. Зборовский, Н.Б. Костина.- М.: Изд-во Гардарики, 2004.
3. Новиков, В.В. Социальная психология: феномен и наука/ В.В. Новиков. - М., 2008. – 306 с.
4. Столяренко. Л.Д. Психология делового общения и управления. – Ростов н/Д: «Феникс», 2001. – 512 с.
5. Черепкова Н.В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе [Текст] / Н.В. Черепкова, С.А. Чугункин // Бюллетень медицинских интернет-конференций. - 2017. -№ 1 / том 1.