Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

Мартынова Е.А. Особенности социально-психологического климата коллектива // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 181-эл. – 0,3 п.л. - URL: http: //akademnova.ru/page/875550

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 740

Мартынова Елена Алексеевна
студентка 4 курса, факультет психологии
Научный руководитель: Панферова Е.В., к.пс.н., доцент
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»
г. Тула, Российская Федерация
e-mail: marta_meow95@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: в данной статье рассмотрены, классифицированы и описаны особенности социально-психологического климата коллектива.
Ключевые слова: социально-психологический климат, климат коллектива, управление, психология управления.

Martynova Elena
4th year student, features of psychology
Supervisor: Panferova E.V. PhD, Associate Professor
FGBOU VO “Tula State Pedagogical University”
Tula, Russian Federation

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

FEATURES OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE COLLECTIVE

Abstract: this article reviewed, classified and described the peculiarities of socio-psychological climate of the team.

Key words: socio-psychological climate, the climate of the team, management, psychology of management.

Проблема эффективного управления персоналом современного предприятия в условиях дестабилизации экономики, жесткой конкуренции, ограниченности финансовых, материальных и человеческих ресурсов, а также необходимости в связи с этим интенсификации трудовых процессов, максимального вовлечения работников в профессиональную деятельность актуализирует вопрос формирования положительного социально-психологического климата в коллективе.

Реализация данной задачи будет способствовать созданию продуктивной атмосферы, то есть определенных условий, необходимых для своевременного качественного выполнения производственных задач, развития трудового потенциала, а соответственно, и достижению целей предприятия.

Высшей формой организованной малой группы является коллектив, которому присущи строгая организация и регламентация жизни и деятельности, наличие пользующегося уважением руководителя, отсутствие конфликтов, доброжелательные отношения и сплоченность между его членами. От того как члены коллектива проявляют себя в труде, общении и познании, складывается характер межличностных отношений в

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

коллективе, формируются групповые интересы, нормы поведения, создается общественное мнение о коллективе.

Опираясь на научные труды ведущих специалистов в области управления персоналом и трудовой психологии, социально-психологический климат (СПК) представляет собой сложное явление, которое объединяет в себе определенную систему взаимоотношений между членами коллектива, которая под влиянием индивидуальных психофизиологических особенностей и внутригрупповых традиций и стандартов формируют определенное коллективное сознание и настроение, а также комплекс психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе для достижения целей отдельного индивида, коллектива и предприятия в целом.

Основными социально-психологическими характеристиками коллектива являются: стремление к сохранению целостности группы, информированность, организованность, ответственность, открытость, контактность, сплоченность, коллективизм. Кратко рассмотрим сущность этих показателей.

Информированность - основное условие сознательного поведения человека в соответствии с его целями и состоянием коллектива. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга.

Организованность - четкое определение и упорядочение функций, прав и ответственности членов коллектива. От организованности трудового

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

процесса зависит отношение работников к труду и состояние трудовой дисциплины.

Дисциплина - установленный порядок поведения людей, отвечающий существующим в коллективе нормам и правилам. Дисциплина позволяет регулировать поведение в коллективе и обеспечивать согласованность действий внутри него.

Ответственность - контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм. В коллективах с положительным социально-психологическим климатом сотрудники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу совместной деятельности.

Открытость - способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений.

Контактность - хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Сплоченность - один из процессов, объединяющих коллектив. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

двумя основными переменными - уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов.

Коллективизм - постоянная забота членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Существенным признаком коллектива является его целостность. Это выражается в том, что коллектив выступает как некоторая система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определенной структурой руководства и управления. Наконец, коллектив представляет собой особую форму взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива.

В коллективе немаловажную роль играют служебные, профессиональные традиции. Коллективные традиции определяют отношение к выполняемой деятельности, позволяют определить, насколько для каждого человека коллективная деятельность стала осознанной потребностью, насколько она сплачивает коллектив, повышает трудовую и общественную активность его членов, то есть служат критерием социально-психологического климата.

Также следует отметить, что структура социально-психологического климата состоит не только из отношений людей к каким-то предметам, но и из проявлений этих отношений. Каждый участник имеет свою точку зрения на выполняемые задачи, на общественные события и мироустройство в целом, но распознать это невозможно без коммуникации, то есть без взаимоотношений.

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

Учитывая это, социально-психологический климат рассматривается не только через призму совокупности отношений человека к самому себе, окружающим, выполняемой работы и окружающему миру с учетом объективности состояния, но и с точки зрения возможности проявить эти отношения в реальной коммуникации.

Учитывая данную мысль, все эти показатели можно систематизировать по трем «доминантами». «Доминанта» (от лат. Domimns - господствующий) - понятие, предложенное А.А. Ухтомским, обозначающее господствующий в тот или иной временной отрезок очаг физиологического возбуждения в центральной нервной системе, на котором происходит «переключение» раздражителей, которые обычно индифферентные в этом очаге.

Учитывая это, в контексте данного исследования под доминантой следует понимать господствующую, превосходящую на определенном промежутке времени составляющую указанной системы «работник - коллектив - предприятие», которая имеет наибольшее влияние на качество социально-психологического климата и определяет его состояние. Иными словами, доминанта формирует совокупность показателей, с помощью которых можно определить уровень психологического климата в коллективе, оценить его и на основе этого сформировать реальные предложения по совершенствованию.

Опираясь на тезис о рассмотрении СПК через призму отношений и коммуникаций в системе «работник - коллектив - предприятие», доминантами социально-психологического климата являются:

1) «доминанта работы личности»;

2) «доминанта работы коллектива»;

3) «доминанта работы предприятия».

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

«Доминанта работы личности» отражает преобладающее влияние на состояние социально-психологического климата личностный компонент, персональные ощущения работника, его эмоциональное состояние, отношение к труду, коллективу и предприятия в целом. Данная доминанта характеризуется таким показателем, как удовлетворенность индивида. Удовлетворенность человека трудом является универсальным критерием интерпретации самих поступков отдельных работников и трудовых групп. Поэтому знание состояния удовлетворенности трудом необходимо для руководителей любых предприятий, организаций или учреждений всех уровней.

Понять необходимость корректного управления таким состоянием - это найти один из рычагов влияния на уровень общего социального благополучия в коллективе, то есть его СПК. Однако удовлетворенность трудом не является одноуровневым показателем, который можно просто количественно оценить. Для определения уровня удовлетворенности необходимо учитывать определенный ряд составляющих (других показателей), которые его характеризуют.

К таким показателям следует отнести:

Ответственность - отражает наличие или отсутствие зоны ответственности по должности и личной свободы работника в выполнении задач, а также обусловливается обоюдными обязательствами, которые берут на себя наемный работник и работодатель в контексте трудовых взаимоотношений. То есть ответственность состоит из юридического и морального компонента. Данный показатель определяется по результатам анализа должностных инструкций, контрактов, положений;

Текучесть - один из основных показателей, характеризующих эффективность системы управления в целом. Он отражает трудовое

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

движение работника в связи с изменением места работы, что обусловлено нежеланием и неготовностью работника тратить собственные усилия в рамках данного предприятия. Данный показатель является своеобразным индикатором, сигналом для работодателя о наличии проблем, которые существуют на предприятии, в том числе и в сфере социально-психологического климата. Определяется с помощью коэффициента текучести кадров;

Уровень трудовой дисциплины - отражает желание и готовность работника принимать определенные правила предприятия относительно поведения в процессе выполнения трудовых обязанностей и оценивается через зафиксированные нарушения, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, положениями кодекса корпоративной этики и тому подобное.

Удовлетворенность или неудовлетворенность человека работой зависит от ряда факторов: технических (качество сырья и материалов, исправность оборудования и уровень технологии и так далее); организационных (график работы, уровень оборудования рабочего места, функциональная загруженность и так далее); экономических (наличие прямой зависимости оплаты труда от качественных показателей работы).

Таким образом, оценить удовлетворенность трудом можно как производную от ряда значений приведенных выше показателей (в данном случае данные собираются непосредственно руководителем) или через опрос работников с помощью тестов, вопросы, в которых также отражают приведенные выше составляющие удовлетворенности трудом.

«Доминанта работы коллектива» иллюстрирует преобладающее влияние на качество социально-психологического климата межличностной составляющей; отношения, которые существуют в коллективе, их

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

конструктивное или деструктивное действие на трудовые процессы. Данная доминанта характеризуется таким показателем, как сплоченность коллектива. Сплоченность характеризует степень приверженности к группе ее членов и определяется двумя основными переменными - уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов.

Сплоченность также может характеризоваться такими показателями, как: истощение, совместимость, контактность, открытость, уровень конфликтности и другими. Так, совместимость и истощение определяют степень взаимосвязи и взаимозависимости сотрудников. Эффективно работающая группа - группа психологически цельная. Вместо множества «я» возникает понятие «мы». Мнения, оценки, чувства и поступки отдельных «я» сближаются; появляются общие интересы и ценности; взаимно интеллектуальные и личностные особенности. То есть совместимость формируется за счет эффективного подбора членов группы (коллектива), учета их типа темперамента и других психологических характеристик. Изношенность формируется на базе совместимости, опыта, который нарабатывается коллективом, а также рационального распределения функциональных обязанностей каждого члена коллектива с учетом присущих ему ролей (коммуникативных, творческих, поведенческих и других).

Совместно выполняя задания, решая проблемы, люди вырабатывают специфические, только для этой группы свойственные способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определенном этапе взаимодействия сотрудников коллектив может добиться оптимальной совместимости и износа. Характеризуется коллективными новаторскими предложениями, отсутствием полномочий, которые дублируются или не выполняются в общем, а также достижением синергетического эффекта в целом.

Контактность - это способность и готовность человека устанавливать духовную связь с другими людьми, направленная на реализацию взаимодействия и влияния на них для достижения определенной цели. В связи с этим, как компонент сплоченности, она отражает уровень сложившихся профессиональных и личных коммуникаций между членами коллектива, их желание к общению, построения конструктивного диалога на основе стремления достичь общей цели. Открытость коллектива неразрывно связана с контактностью, что реализуется из-за желания и способности строить связи с внешней по отношению к группе средой, осуществлять обмен информацией, привлекать новых членов коллектива, воспринимать конструктивную критику и тому подобное.

Открытость является непосредственным элементом открытой кадровой политики предприятия, ориентированной на привлечение в состав персонала новых сотрудников из внешней среды независимо от должности при условии соответствия установленным требованиям. Характеризуется наличием или отсутствием ротации на предприятии, программ наставничества и коучинга, обмена опытом с другими структурными подразделениями и тому подобное. Уровень конфликтности отражает степень противоречия, которое происходит из-за столкновения взглядов, интересов, целей, точек зрения субъектов взаимодействия и отсутствие согласия между ними.

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

Однако следует учитывать, что конфликт может носить как деструктивный, так и конструктивный характер, тем самым способствуя или росту сплоченности коллектива, или его разрушению. Уровень конфликтности характеризуется такими показателями, как количество зарегистрированных и разрешенных конфликтов, время их урегулирования, количество задействованных в конфликте лиц и так далее.

«Доминанта работы предприятия» реализуется через действия руководства, направленные на создание благоприятной для продуктивной работы атмосферы, осознание целей предприятия и отождествление их с собственными целями и целями коллектива. Данная доминанта характеризуется таким показателем, как лояльность, которая непосредственно связана с удовлетворенностью работой.

Под лояльностью в данном случае понимается явление, которое отражает готовность работника под влиянием определенных факторов быть верным и преданным своему предприятию, предполагает неиспользование действий, которые могут ему навредить, испортить имидж, способствовать утечке информации, получению убытков и тому подобное. Лояльность является эмоционально окрашенным понятием, что связано в первую очередь с его непосредственной ориентацией на главную движущую силу любого человека - потребность, которую он стремится удовлетворить, а предприятие ему в этом помогает. И чем больше содействия оказывает работодатель наемному работнику, тем выше уровень лояльности. Иными словами, данный показатель является значительным в случае, когда предприятие принимает активное участие в удовлетворении существенных и актуальных потребностей человека.

Лояльность с точки зрения социально-психологической установки отражает эмоциональное отношение работников к предприятию, которое

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

определяет его связь с ним и желание оставаться его частью (активным участником), готовность достигать поставленной цели данного предприятия, а также действовать в его интересах.

Корпоративная культура характеризуется наличием сформированных миссий и целей предприятия, его философии, ценностных ориентиров, принципов работы с персоналом, культуры и этики поведения, системы мотивации. То есть тем, что необходимо работникам всех уровней для обеспечения роста эффективности и качества работы, достижения общих целей предприятия и поддержания его благоприятного внутреннего климата.

Таким образом, социально-психологический климат является сложным явлением, качество и состояние которого характеризуется рядом показателей, объединенных тремя доминантами. Эти доминанты отражают преобладающее влияние одного из элементов, формирующих данный климат: человека, коллектива или самого предприятия.

Список использованной литературы:

1. Островский, Э. В. Психология управления: учеб. пособ. / Э. В. Островский. – М.: Инфо, 2009. – 274 с.
2. Романчук, А. А. Конфликты и социально- психологический климат в трудовом коллективе / А. А. Романчук // Современные исследования социальных проблем. – 2011. – т. 6. - № 2. – с. 108
3. Ю. В. Михайлова // Тенденции и закономерности развития современного российского общества: экономика, политика, социально – культурная и правовая сферы: сб. науч. статей / Инст. экон. упр. и права. – Казань: Познание, 2015. – с. 272 – 273.

Всероссийское СМИ
«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»
Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.
(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

4. Зуб, А. Т. Психология управления: учеб. и практикум для академ. бакалав. / А. Т. Зуб. – 2 – е изд. перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016. – 372 с.
5. Комиссарова, И. В. Управление социально – психологическим климатом коллектива / И. В. Комиссарова // Экономика и социум. – 2016. - № 8 (27). – с. 198 – 210.

Дата поступления в редакцию: 04.06.2017 г.
Опубликовано: 04.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017
© Мартынова Е.А., 2017