

Электронный научный журнал «Век качества» ISSN 2500-1841 <http://www.agequal.ru>

2017, № 1 http://www.agequal.ru/pdf/2017/AGE_QUALITY_1_2017.pdf

Ссылка для цитирования этой статьи:

Попова Л.Г., Захаревич Н.А. Влияние социально-психологического климата на деятельность организации // Электронный научный журнал «Век качества». 2017. №1. С. 110-121. Режим доступа: <http://www.agequal.ru/pdf/2017/117008.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331.44

**Влияние социально-психологического климата на деятельность
организации**

*Попова Лариса Геннадьевна,
Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры менеджмента
ЗФ ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский
государственный университет имени А.С. Пушкина»
Россия, Норильск, Талнахская, 51
lppva@mail.ru*

*Захаревич Николай Алексеевич,
студент
ЗФ ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский
государственный университет имени А.С. Пушкина»
Россия, Норильск, Талнахская, 51
zflgu.mk@mail.ru*

Аннотация. В статье исследуется влияние социально-психологического климата на деятельность трудового коллектива на примере конкретной организации. Выявлено, что социально – психологический климат, который проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных связях, оказывает непосредственное влияние на выработку, принятие и осуществление совместных решений, на достижение эффективности совместной деятельности.

На эффективность деятельности организации оказывают влияние такие факторы, как целенаправленность, мотивированность, организованность, стрессоустойчивость и др. Социально-психологические факторы - общественное мнение и общественное настроение, психологический склад различных социальных групп, их привычки, традиции - ещё недостаточно используются в качестве резервов производства, роста трудовой и общественной активности трудящихся, средств воспитания.

Благоприятный социально - психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом. Формирование климата предполагает глубокое понимание психологии людей. Знание особенностей личности и их влияния на климат коллектива позволяет на практике осуществлять рациональный подбор кадров, управление жизнедеятельностью коллектива и успешное разрешение возникающих конфликтов.

Проведенное исследование на примере конкретной организации показало, что недостаточное внимание со стороны руководства к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что снижает производительность труда и удовлетворенность сотрудников своей работой.

Ключевые слова: управление персоналом, социально-психологические аспекты управления организацией, социально-психологический климат трудового коллектива.

Главная задача любой организации - достижение высокой эффективности.

Очень важным фактором эффективной работы организации является нормальный социально – психологический климат в коллективе, когда работники хорошо мотивированы, их труд вознагражден достойным образом, в коллективе отсутствуют конфликты между работниками, 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. Причем это влияние действует с почти одинаковой силой в коллективах самого разного вида. Например, оно проявляется как в группах работников низкой квалификации, так и среди коллективов, члены которых заняты высокопроизводительным трудом. [2]

Между тем далеко не везде вопросам создания благоприятного морально-психологического климата уделяется достаточно внимания. Нередко встречаются большие подразделения и даже целые учреждения и

предприятия, где господствует атмосфера повышенной нервной «наэлектризованности», в результате чего происходят неоправданные столкновения между работниками, изнашивается их нервная система, страдает качество работы.

Социально-психологические факторы - общественное мнение и общественное настроение, психологический склад различных социальных групп, их привычки, традиции - ещё недостаточно используются в качестве резервов производства, роста трудовой и общественной активности трудящихся, средств воспитания.

Исследователи в качестве социально – психологических факторов эффективности организации определяют следующие:

1. Целенаправленность - характеризует готовность организации к достижению целей совместного взаимодействия. Цель совместной деятельности выражает потребности, интересы, ценностные ориентации членов трудового коллектива, их идеальное представление будущего результата, что, в свою очередь, определяют средства и способы взаимодействия.

2. Мотивированность - раскрывает причины трудовой, познавательной, коммуникативной активности членов группы. В конкретной ситуации социального взаимодействия мотивация выполняет три психологические функции: побуждающую, направляющую и регулирующую. Побуждающая функция состоит в осознании человеком потребности достижения целей группы совместно с другими людьми и является «пусковой кнопкой» деятельности. Направляющая функция определяет цели и способы совместной деятельности, согласованные между всеми членами группы. Регулирующая функция способствует выбору наиболее оптимальных и законных средств достижения групповых целей и удовлетворения потребностей.

3. Эмоциональность - проявляется в эмоциональном отношении людей к взаимодействию, прежде всего в специфике эмоциональных, неформальных отношений в организации. Интенсивность и направленность эмоциональности группы может оказывать стимулирующее или подавляющее влияние на его эффективность.

4. Стрессоустойчивость - характеризует способность организации согласованно и быстро мобилизовать эмоционально-волевой потенциал. Стрессоустойчивость обеспечивается степенью включенности членов группы в совместную деятельность и мобилизует внутренние резервы их трудовой активности. По мере усиления стрессогенного воздействия эффективность деятельности и уровень трудовой активности начинают резко падать.

5. Интегративность - обеспечивает необходимый уровень единства мнений, согласованности действий. Высокая социально-психологическая интегративность является важным условием эффективности организации и свидетельствует о её социально-психологической зрелости.

6. Организованность - обусловлена особенностями процессов управления и самоуправления, а также спецификой структурно-функционального взаимодействия членов группы, организованность является главной предпосылкой эффективности их совместной деятельности. [3]

Таким образом, перечисленные факторы эффективности организации предстают как её социально-психологические характеристики, обеспечивающие достижение поставленных целей, получение необходимого результата, повышение производительности индивидуального и совместного труда.

Благоприятный социально- психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом. Он представляет собой итог

систематической психологической работы с членами группы, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между менеджерами и сотрудниками. Формирование и совершенствование социально- психологического климата - это постоянная практическая задача менеджеров.

Решение этой задачи - дело не только ответственное, но и творческое, требующее знаний природы социально-психологического климата, средств его регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива. И конечно, формирование климата предполагает глубокое понимание психологии людей. Знание особенностей личности и их влияния на климат коллектива позволяет на практике осуществлять рациональный подбор кадров, управление жизнедеятельность коллектива и успешное разрешение возникающих конфликтов.

Социально – психологический климат оказывает самое непосредственное влияние на самочувствие членов коллектива, на выработку, принятие и осуществление совместных решений, на достижение эффективности совместной деятельности. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. В структуре социально-психологического климата коллектива выделяют три компонента: нравственно-психологическая совместимость работников, их деловой настрой и социальный оптимизм. Все эти составляющие касаются человеческого интеллекта, воли и эмоциональных свойств личности, во многом определяющих её стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на первый план такие мотивы, которые не менее важны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

В рамках исследовательской работы было проведено изучение социально психологического климата в коллективе ООО «Жилищный трест» города Норильска. В результате проведенного исследования было выявлено, что социально-психологический климат в коллективе носит неблагоприятный характер. В организации преобладают пассивное настроение и пессимизм, члены коллектива не организованы, чувствуют себя социально незащищенными. Недостаточное внимание со стороны руководства к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что снижает производительность труда и удовлетворенность сотрудников своей работой.

На обследуемом предприятии имеются недостатки в организации труда персонала, отсутствует адекватная оценка результатов труда работников как со стороны коллег по работе, так и со стороны руководства, не создаются условия для продвижения по служебной лестнице, отсутствует эффективная оценка кандидатов на управленческие должности и отбор в состав резерва, отсутствует система морального и материального поощрения, недостаточно внимания уделяется вопросу повышения квалификации, а это является составляющей для формирования и развития персонала. Анализ анкет также показал, что в ООО «Жилищный трест» необходимо тщательнее прорабатывать вопросы материального стимулирования труда, поскольку очень немногие работники ощущают связь между своим вкладом в деятельность предприятия и уровнем оплаты труда.

Кроме этого, постоянное унижение достоинства человека, намеренное занижение уровня его способностей приводит работников в состояние сильнейшего психологического дискомфорта.

Прежде всего, это связано с низкой эффективностью управления организацией, невысокой степенью реализации потенциала каждого её сотрудника. Для оздоровления климата руководству предприятия

необходимо найти способы стимуляции эффективной работы, нужно также удалить или компенсировать неблагоприятные условия труда сотрудников. Надо разработать меры для решения проблемных ситуаций, возникающих у служащих. Важно также грамотно информировать работников о политике предприятия, заниматься пропагандой коллективного духа.

Основываясь на результатах проведенного исследования, для повышения эффективности функционирования трудового коллектива, тем самым для оздоровления и улучшения состояния социально-психологического климата были предложены следующие рекомендации:

Особый акцент сделать в области признания и вознаграждения, так как, по мнению членов коллектива ООО «Жилищный трест», зачастую отсутствует адекватная оценка их труда как со стороны коллег по работе, так и со стороны руководства.

Организации необходимо построить свои отношения с сотрудниками на принципах понимания их потребностей и личных ожиданий. Усовершенствование системы материального и морального стимулирования. Как известно, наиболее эффективной считается такая система мотивации и стимулирования, при которой в соответствии с возможностями организации и потребностями сотрудников разработаны и реализуются разнообразные формы поощрения. Сюда входит разработка эффективных систем оплаты, создание бонусных систем, возможность сделать карьеру, получить достойное образование. [1]

Что касается нематериального стимулирования, то основным направлением работы здесь является повышение комфорта на рабочем месте, внесение разнообразия в трудовую деятельность сотрудников, информирование сотрудников ООО «Жилищный трест» о достижениях предприятия с целью создания атмосферы общности результатов.

Для максимальной отдачи рекомендуется использовать знания и умения сотрудников в соответствии с полученными в учебных заведениях

образованием, специальностью и специализацией. Необходимо непрерывное обучение специалистов по особо разработанным планам повышения квалификации для конкретной специальности и должности- с момента поступления их на работу и в период всей производственной деятельности. Профессиональному продвижению рабочих могут способствовать освоение новой профессии в области квалифицированного труда, обучение на курсах переподготовки или повышения квалификации, повышение образования без отрыва от производства. [4]

Исследование показало прямую зависимость самочувствия людей в сфере труда от используемых руководителем методов воздействия на коллектив. Оптимальным вариантом, когда принимаемые решения разделяются и поддерживаются всеми членами коллектива. Это так называемый демократический стиль руководства, который опирается на сотрудничество посредством достижения взаимопонимания, особенно при принятии и реализации управленческих решений.

В ООО «Жилищный трест» необходимо усилить функцию социальной защищенности работников. Её недооценка создает внутренне напряжение, влияет на настроение людей и сказывается на результатах деятельности.

Для снижения текучести кадров необходимо улучшить условия труда, совершенствовать систему материального стимулирования, изменить стиль руководства, осуществлять профессиональное перемещение работников внутри предприятия, поэтапно продвигать работника по служебной лестнице.

Рекомендуется проведение периодической оценки имеющегося кадрового состава, что не только дает возможность более полно учитывать индивидуальные и профессиональные качества работников, но и определять пути эффективного использования их потенциала.

Руководству ООО «Жилищный трест» нужно больше внимания уделять молодым и перспективным специалистам, особенно в области планирования карьеры. Это – один из сильнейших стимулов роста профессионализма и мобилизации сил, к тому же удовлетворяющий взаимным интересам работника и предприятия.

В организации должен быть разработан и принят Этический кодекс. Необходимо регулярно проводить обучающие мероприятия, на которых сотрудники по специально разработанной программе осваивали бы нормы и правила корпоративной культуры, что позволило бы им приобрести навыки эффективного командного управления и оптимизировать стиль управления на данном предприятии.

Чтобы иметь возможность правильно и эффективно воздействовать на сотрудников своей организации, её руководитель должен знать желания своих служащих. Потребности их могут быть самыми разнообразными: в общении, в обсуждении текущих вопросов, в самовыражении (использование потенциала сотрудников), и уважении, не говоря, конечно ещё и о материальных пожеланиях. Знание такой информации помогает начальству при взаимодействии с коллективом. Удовлетворение данных потребностей позволяет повысить лояльность персонала по отношению к организации.

Необходимость использования в практике управления организацией социально-психологических методов руководства очевидна, так как они позволяют своевременно учитывать мотивы деятельности и потребности работников, видеть перспективы изменения в конкретной ситуации, принимать оптимальные управленческие решения. Приемы и способы социально-психологического воздействия во многом определяются подготовленностью руководителя, его компетентностью, организаторскими способностями. [5]

Практическое использование сделанных рекомендаций позволит повысить эффективность функционирования трудового коллектива, тем самым улучшить состояние социально-психологического климата.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Анцупов А., Ковалев В. Социально-психологическая оценка персонала. – М. 2007.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.- М. 2011.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. М. 2010.
4. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М. 2009.
5. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. М. 2011.
6. Никифоров С.И., Макшанов Г.С. Психология менеджмента. СПбГУ. 2009.
7. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. - М. 2010.
8. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб. 2002.

THE INFLUENCE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE ON THE ORGANIZATION

*L. G. Popova, Ph. D.,
Candidate of pedagogical sciences,
associate professor of management
ZF GAOU VO LO "Leningrad state university of
name Ampere-second. Pushkina", Norilsk
Address: Krasnoyarsk Krai, Norilsk, Talnakhsкая
St., 51*

*N.. Zakharevich,
3rd year student of the direction "Management"
ZF GAOU VO LO "Leningrad state university
of name Ampere-second. Pushkina", Norilsk
Address: Krasnoyarsk Krai, Norilsk,
Talnakhsкая St., 51*

Abstract. This article examines the influence of socio-psychological climate on employees in a particular organization. Revealed that the socio – psychological climate, which is manifested in work motivation, communication workers, their interpersonal relationships, has a direct influence on the formulation, adoption and implementation of joint decisions on the effectiveness of joint activities.

The effectiveness of an organization is influenced by such factors as focus, motivation, discipline, stress, etc. Social and psychological factors - public opinion and public mood, a psychological warehouse of various social groups, their habits, tradition - still are insufficiently used as reserves of production, growth of labor and public activity of workers, educational tools.

Favorable socially - the psychological climate is a condition of increase in labor productivity, satisfaction of workers with work and collective. Formation of climate assumes deep understanding of psychology of people. Knowledge of features of the personality and their influence on climate of collective allows to carry out in practice rational selection of shots, management activity of collective and successful permission of the arising conflicts.

The conducted research on the example of the concrete organization showed that the insufficient attention from the management to social and psychological aspects of management causes unhealthy relationship in collective that reduces labor productivity and satisfaction of employees with the work.

Key words: personnel management, socio-psychological aspects of organization management, socio-psychological climate of labor collective.

REFERENCES

1. Antsupov A., Kovalev V. Sotsial'no-psikhologicheskaya otsenka personala [Social and psychological performance appraisal]. M. 2007.
2. Vesnin V.R. Prakticheskiy menedzhment personala: Posobie po kadrovoy rabote [Practical management of personnel: A grant on personnel work.]. M. 2011.

3. Zankovskiy A.N. Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational psychology]. M., 2010.

4. Ivantsevich Dzh. M., Lobanov A.A. Chelovecheskie resursy upravleniya: osnovy upravleniya personalom [Human resources of management: human resource management bases]. M. 2009.

5. Kochetkova A.I. Psikhologicheskie osnovy sovremennogo upravleniya personalom [Psychological bases of modern human resource management]. M. 2011.

6. Nikiforov S.I., Makshanov G.S. Psikhologiya menedzhmenta [Management psychology]. SPBGU. 2009.

7. Pugachev V.P. Rukovodstvo personalom organizatsii [Management of personnel of the organization]. M. 2010.

8. Pochebut L. G., Chiker V. A. Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya: Uchebnoe posobie [Organizational social psychology]. – SPb. 2002.