Сущность социально - психологического климата в организации и основы его формирования

The essence of the socio-psychological climate in the organization and the basis of its formation

Барсукова А.В.,
Студентка 4 курса,
Факультет Институт экономики и права
МИРЭА – Российский технологический университет,
Россия, Москва.
e-mail: anechkagaechka@gmail.com

Barsukova A. V.
4rd year students,
Faculty of Institute of Economics and Law
MIREA - Russian Technological University
Russia. Moscow.
e-mail: anechkagaechka@gmail.com

Задворная В.В.
Студентка 4 курса,
Факультет Институт экономики и права
МИРЭА – Российский технологический университет,
Россия, Москва.
e-mail: vvzika@mail.ru

Zadvornaya V.V.
4rd year students,
Faculty of Institute of Economics and Law
MIREA - Russian Technological University
Russia. Moscow.
e-mail: vvzika@mail.ru

.

Аннотация.

Эффективность организации говорит о ее продуктивном функционировании. Повысить эффективность – означает с меньшими затратами получить лучшие результаты. Повышение эффективности организации, как правило, происходит за счет повышения эффективности трудовой деятельности. Главные резервы эффективности деятельности трудового коллектива представлены в его социально-психологическом климате, который определяет совокупность ценностей, стереотипов, правил, норм поведения, способов коллективных отношений, совместной деятельности и распределение ролей между членами трудового коллектива.

Annotation.

The effectiveness of the organization speaks of its productive functioning. Improving efficiency means getting better results at lower cost. Improving the effectiveness of the organization, as a rule, occurs by increasing the efficiency of labor activity. The main reserves of the effectiveness of the labor collective are presented in its socio-psychological climate, which determines the totality of values, stereotypes, rules, norms of behavior, ways of collective relations, joint activities and the distribution of roles between members of the labor collective.

Ключевые слова: социально-психологический климат, резервы, эффективность, персонал, управление персоналом, трудовой коллектив.

Key words: socio-psychological climate, reserves, efficiency, personnel, personnel management, labor collective.

Условия труда в коллективе оказывают огромное влияние на производительность, успешность взаимодействия, удовлетворенность рабочим процессом и его результатами. Помимо факторов прямого влияния,

таких как уровень заработной платы, географическое положение, комфорт на рабочем месте, существуют также косвенные факторы влияния. Социально-психологический климат в команде является одним из них.

Что касается социально-психологического климата в коллективе, то здесь обычно подразумевается определенный набор характеристик.

Например, он включает в себя совокупность всех социально-психологических установок группы, то есть характеристик, связанных с эмоциональными факторами, уровнем конфликта, распределением ролей. Другой важной частью понятия является доминирующий психологический настрой группы, которая характеризуется стабильностью. Модели отношений и определяющие характеристики состояния команды квалифицируются как отдельные компоненты социально-психологического климата в команде.

В современной бизнес-среде нормализация климата в команде является одной из основных задач управления. Благоприятный психологический климат в коллективе положительно влияет на большинство показателей бизнеса, стимулирует формирование организационной культуры и положительно влияет на вовлеченность сотрудников. [7, с. 17].

Психологический климат является важной составляющей эффективного функционирования команды, поскольку он влияет на личную продуктивность сотрудников, а также на согласованность, синергию команды. Исторически проблема психологической групповой атмосферы, совместимости, коллективного единства в науке впервые поднималась на Западе. У бизнеса всегда был вопрос к психологам: как, помимо материального стимулирования, можно повысить производительность труда в группах. Психологи того времени обнаружили, что производительность труда связана с совместимостью личностей сотрудников в группе.

Психологический климат бывает либо благоприятный, либо неблагоприятный. Если индивид не может найти место в группе, мотивация к работе, даже с сильным начальным интересом, будет постоянно снижаться.

Исследование феномена социально-психологического климата началось еще в 1970-е годы.

Известный социальный психолог В.М. Шепель первый открыл понятие социально-психологического климата. Под ним он понимал эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, которая возникает на базе симпатии, совпадения характеров и т.д. В данном понятии он выделял три составляющие: социальный климат, моральный, психологический [25, с. 90].

Отечественные психологи (Б.Д. Парыгин, В.В. Бойко, В.М. Шепель, и др.) утверждают, что социально-психологический климат включает понимание состояние психологии организации как единого целого, которое интегрирует групповые и частные состояния и включает целый комплекс характеристик [13, с. 117].

Под СПК следует понимать состояние какой-либо общности, которая отражает ее комплексную способность достигать поставленные цели.

Среди составляющих СПК можно выделить: ценности и нормы коллектива, установки [22, с. 131].

Групповые нормы состоят из нескольких составляющих:

общая часть общественных норм, воспринимая групповым сознанием;

нормы, освоенные большим количеством людей и в целом коллективом;

нормы индивидуальные;

общественные нормы;

нормы групп вне предприятия;

влияние общества на сознание;

нормы государства.

СПК - это состояние духовного равновесия и морального здоровья коллектива. Его качеств обусловлено действием факторов среды.

СПК - это относительно устойчивое психологическое отношение членов команды, проявляемое в разных сферах работы. Социально-психологический климат оказывает влияние на межличностные отношения членов команды, отношение служащих к собственной работе и иным сферам деятельности, чувственные отношения и групповую работу, а также личные ценностные ориентации. Принципиальной индивидуальностью социально-психологического климата является то обстоятельство, что он представляет из себя единое обобщенное описание психического состояния жизни рабочей силы, так как оно обхватывает все личные, групповые и социальные причины и условия труда [23].

Отношения между людьми являются важнейшей частью трудового взаимодействия. В конце концов, появляется чувственная взаимозависимость, которая содержит представления, чувства, настроение людей, эмоции. Социально-психологический климат оказывает влияние на настроение каждого работника и всей команды в целом. Подходящий, положительный климат мотивирует служащих работать на высоком уровне желания и преданности. В неблагоприятном, нехорошем климате мотивация к работе ограничена. Социально-психологический климат зависит от дружественных и хороших отношений в коллективе, которые подкреплены удачным лидерством, эффективным общением, взаимопомощью, обоюдным почтением, положительной мотивацией. Состояние местного климата в комплексе может постоянно изменяться. На настроение команды либо ее людей могут влиять неожиданные, полезные и отрицательные ситуации на рабочем месте. Если у работника либо всей команды плохое положение дел в рабочее время, то ему тяжело сконцентрироваться конкретно на работе, так как он будет мыслить о ситуации и, как следствие этого, не полностью выполнять производственные задачи. Соответствующая структура социально-психологического климата является принципиальным элементом общей идеи. Свойства структуры включают исследование главных компонент изучаемого явления на единой базе, в том числе, в категории отношений [19].

По мнению В.В. Бойко, структура климата представляет собой системы сложившихся отношений в коллективе компании, представляющей собой синтез социальных и межличностных сторон взаимодействия. В.В. Бойко подчеркивает, что социальное содержание личных отношений людей в коллективе раскрывается через социальные отношения. К ним относятся: политические, эстетические, законодательные, этические. Но самое принципиальное, как считает ученый, есть межличностные отношения. Появление межличностных отношений может быть на базе предметно-практической работы коллектива, в которой определяются организационные, управленческие, материально-технические и иные условия его жизнедеятельности. Единство содержания межличностных и социальных отношений проявляется в форме личных свойств, а также в форме межличностных отношений (единство, гармония, дружба, взаимодействие, сопоставимость), от которых зависят психические свойства людей в коллективе [4, с. 45].

Е.П. Белинская и О.А. Тихомандрицкая считают, что главным показателем является форма вербального общения [2, с. 117].

Л.Я. Гозман считает, что для СПК важно развитие межличностных отношений, так как отрицательное развитие приводит к обособлению членов коллектива, сокращению способов связи между ними [6, с. 89].

Г.М. Андреева считает, что отношения в группе делятся на общественные и межличностные, а также опосредованные деятельностью [1, с. 114].

Отношения также задаются еще одним видом, то есть отношениями, опосредованных совместной деятельностью. Поэтому в структуре СПК выделяют составляющие, представленные на рисунке 1.

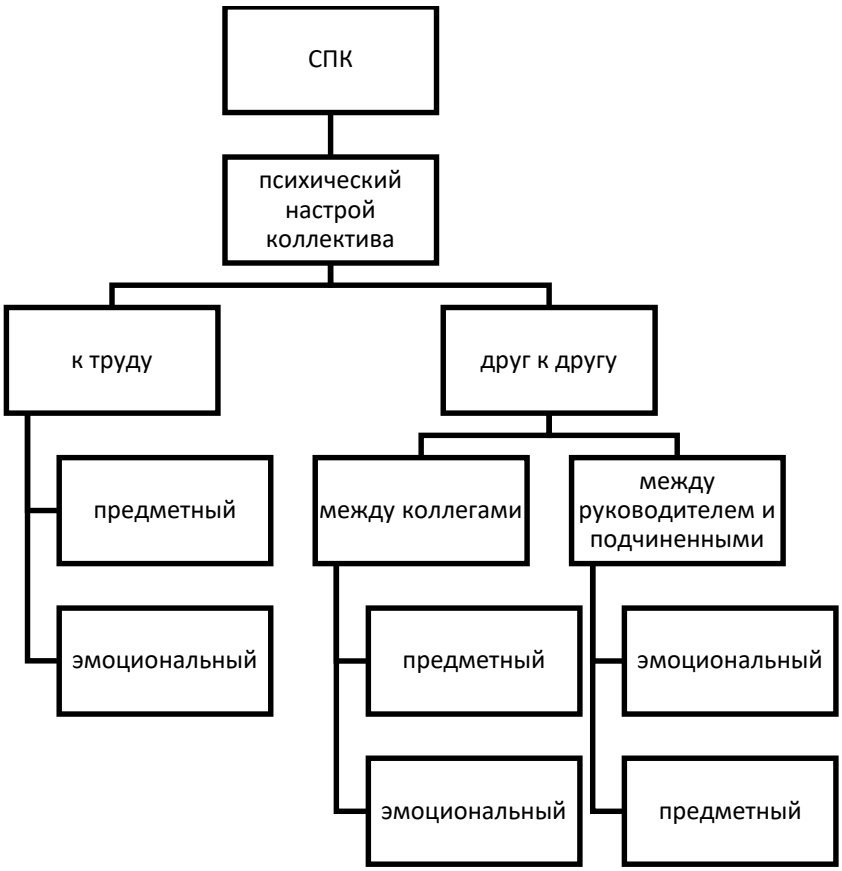

Рисунок 1. Структура социально-психологического климата [5, с. 92]

Как отмечает А.А. Бодалев, все отношения можно рассматривать через призму основных параметров психического настроя: предметного и эмоционального. Под предметным настроем будем понимать характер восприятия человеком и направленность внимания на стороны деятельности.

Под эмоциональным настроем понимаем чувственные отношения удовлетворенности [3, с. 76].

Социально-психологический климат в коллективе, проявляемый сначала в отношении людей к общему делу и друг к другу, этим не ограничивается. Он неизбежно оказывает влияние на отношение людей к миру в общем, их отношение и осознание мира. Т.В. Румянцева считает, что СПК может проявить себя во всей системе ценностных ориентаций человека, который является членом этой группы. В итоге, СПК может также проявляться в отношении каждого члена. Подобные отношения кристаллизуются в специфическую ситуативную и социальную форму самосознания и отношения личности [17, с. 15].

На рисунке 2 отражена структура проявления СПК.

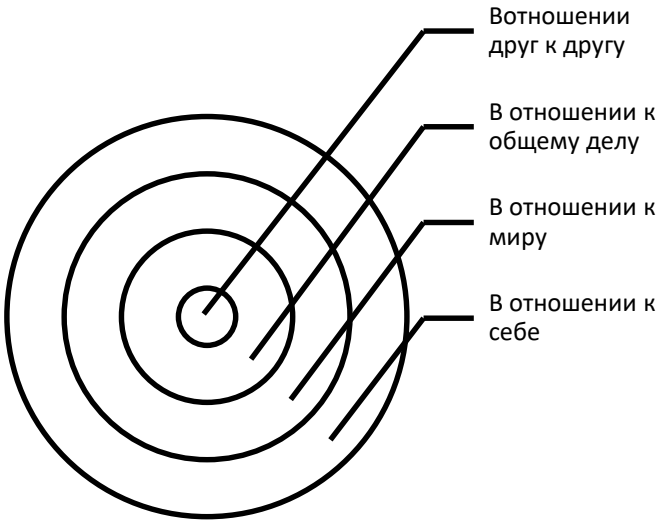

Рисунок 2. Структура проявления социально-психологического климата [24, с. 233]

По исследованиям Л. Росса и Р. Нисбетт самочувствие человека рассматривается как показатель уровня адаптированности, меры включенность в социальную жизнь [16, с. 109].

Как справедливо отмечает Т.П. Скрипкина, самочувствие личности формируется из отношения личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в группе [18, с. 32].

У каждой группы есть конкурентная атмосфера. Формируется определенная иерархия лидерства и подчинения. Сюда следует включить культурные механизмы взаимодействия [18, с. 32].

Существует необходимость отбора людей в группы на основе психологической совместимости, что было сделано на Западе более 100 лет. Однако сегодня большинство наших коллективов формируется стихийно, без соблюдения каких-либо принципов. Иногда задача формирования слаженной эффективной команды поручается частному крупному бизнесу или специализированным государственным органам. В других случаях благоприятная психологическая атмосфера является редкостью, часто даже случайностью.

Рядом с формальной структурой управления взаимоотношениями, если она присутствует в группе, существует неформальная структура руководства. Важно, является ли официальная структура неформальной.

Команда может существовать номинально, участники могут общаться очень поверхностно или вообще не взаимодействовать. Для формирования в коллективе благоприятного психологического климата, необходимо, чтобы в нем были совместимые участники.

Чтобы создать позитивный климат, прибегают к специальным занятиям, тренировкам на этапах повышения квалификации и корпоративным играм. В интерактивных играх, когда сотрудники разного возраста и статуса должны даже вступать в физический контакт, удерживать друг друга, понимать друг друга, смотреть, общаться, они снимают свои маски, уходят от назначенных ролей и начинают проявлять себя в живом общении. Совместные действия и прозрачность, когда человек виден в деятельности, способствуют росту доверия, улучшается морально-психологический климат в коллективе [18, с. 32].

Однако попытки сплотить команду с помощью корпоративных ценностей и совместного времяпровождения не всегда успешны. Зачастую они выполняются только номинально по заданию руководства на местах даже без участия профессионалов и нося поверхностный характер. Это происходит, когда слышны красивые лозунги, которые не находят отклика у живых людей, не привязаны к их внутриличностной и межличностной психологической реальности. Здесь важны психологические качества самого человека. Можно

сплотить команду только при решении скрытых проблем и затяжных столкновений, которые сводят моральный и психологический климат в команде к нулю. Участие самого руководства, которое является неотъемлемой частью команды, также необходимо.

Сегодня коллективизм ушел в прошлое, независимо от того, что заявлено, индивидуализм царит в большинстве групп.

В настоящей команде сотрудники хотят и признают свою взаимозаменяемость, но они чувствуют себя союзом, неотъемлемой частью группы. Психологическая совместимость означает, что текущий состав группы является возможным для достижения целей деятельности. В то же время психологическая сплоченность с точки зрения социальной психологии означает, что такой групповой состав не только возможен, но и наилучшим образом интегрирован [20].

Важно создать правильную психологическую атмосферу и инвестировать в комфорт участников группы.

Некоторые руководители считают, что дружба между коллегами недопустима. С этим не согласны психологи, утверждая, что сотрудники должны взаимодействовать через неформальные каналы для естественного функционирования, комфорта и даже построения команды. Человек и рабочее место должны рассматриваться не только как элемент системы, но и как личность. Если человек осознает себя полноценной личностью на работе, это свидетельствует об эффективной работе всей организации [20].

Лидер в случае возникновения проблем в команде должен пересмотреть свой стиль руководства и даже иногда самого себя, свой характер, личные качества, которые проявляются по отношению к сотрудникам. Наиболее приемлемым в большинстве организаций сегодня является гибкий ситуационный стиль руководства, требующий управленческого сочетания разных подходов в зависимости от целей группы. Авторитарный стиль становится все более редким и неприемлемым, а демократический доминирует в качестве основного. Психологическая атмосфера команды с гибким демократическим лидерством выглядят гораздо привлекательнее и более желательна для сотрудников.

Однако первая ошибка чаще всего возникает во время формирования команды из-за отсутствия профессионального отбора и диагностики совместимости с целью создания скоординированной группы. Причины могут быть в недостатках работы кадровых служб, психологов и менеджеров, когда они лично присутствуют на собеседовании. Следует прибегать к услугам профессионалов, так как их труд через некоторое время принесет положительные результаты.

Благоприятный СПК характеризуется следующим элементами [20]:

ценности и отношения в команде в основном соответствуют ценностям и целям общества, другими словами общественно одобряются, одновременно соответствуют ценностям и целям организации. С этой точки зрения общество не может признать подходящим СПК групп, в которых сущность работы - это социальные цели либо средства манипулирования людьми;

члены команды имеют довольно развитую необходимость работать на пользу общества как сфера самореализации личности;

творческий подход к работе, поощрение начинания;

в отношениях и межличностных связях преобладают обоюдное доверие, поддержка и взаимоуважение, взаимодействие;

эффективные групповые мероприятия, высокий уровень согласованности команды;

в команде довольно взаимного понимания по принципиальным вопросам, маленький уровень сплетен;

обоюдная поддержка и обоюдная ответственность;

высочайший уровень удовлетворенности работой, верность организации;

работники постоянно учатся, занимаются саморазвитием и получают инноваторские компетенции.

Неблагоприятный СПК характеризуется [15, с.107]:

преимущество личных задач перед общественно весомым, (больше брать от общества, меньше давать);

неуважение к собеседникам, игнорирование их проблем и вопросов;

угнетение творчества, начинаний;

равнодушие и черствость в разговоре;

наличие ссор, сплетен, ревности;

невозможность мобилизовать групповой потенциал;

маленький уровень удовлетворенности, демотивации и антисоциальное поведения человека;

понижение продуктивности и осложнение качества работы.

Положительный СПК содействует увеличению эффективности трудовых ресурсов и удовлетворенности работой, соединяет воедино группы. Неблагоприятный СПК усугубляет экономические характеристики рабочей группы, делит людей, приводит к распаду группы.

Из вышеописанного ясно, как важен вопрос о степени взаимосвязанности и взаимозависимости членов группы. Данная целостность получается из-за сближения воззрений, оценок, умственных и личных свойств, эмоций и действий членов группы. Потому определена одна из важных задач руководителя организации - оптимизация межличностных отношений и СПК в трудовом коллективе, так как построение и поддержка хороших межличностных отношений в бизнесе благодаря положительным чувственным переживаниям является важным условием не только умения трудиться в команде, но и создания успешной организации [12, с. 53].

В итоге, СПК описывает систему отношений членов команды вместе, с группой, с их работой, со всеми иными формами деятельности, основанными на личных ценностях и отношениях.

Трудность формирования СПК в трудовом коллективе имеет огромное практическое значение для управления им, для оптимизации профессиональной работы каждого сотрудника и всего трудового коллектива. Отношения между членами команды определяются двумя факторами, такими как: производственная деятельность (формальные отношения) и межличностные отношения (неофициальные отношения). Неофициальные межличностные отношения в рабочем коллективе время от времени даже отождествляются с СПК, так как это предполагает силу внутренних связей между членами команды. Отталкиваясь от этого, социально-психологический климат можно осознавать, как итог сотрудничества человека и его коллективной работы. Главной задачей формирования подходящего социально-психологического климата является создание социально – психологических критериев для функционирования рабочей силы [10, с. 78].

Создание подходящей социально-психологической рабочей силы является важным условием борьбы за увеличение продуктивности и качества работы. А также, СПК является главным показателем уровня общественного развития команды и ее психических резервов, а также возможностей реализовывать способности служащих. Растущее воздействие социально-психологических причин в структуре организации содействует улучшению, как критериев труда, так и всей организации [12, с. 53].

Как показывает практика, достаточно трудно найти фактор, который связан с коллективной работой, который тем или иным образом не оказывает влияние на нее. Одновременно принципиально важно найти, какой фактор оказывает влияние на климат и в какой степени.

Внешние факторы, оказывающие влияние на СПК [11]:

макросреда: общественно-финансовая структура, материально –техническая база общества, улучшение общественных отношений;

микросреда - надсистемные причины (деятельность высших обществ и госслужащих), горизонтальные причины (воздействие компаний и учреждений одного уровня управления) и подсистема (правопорядок, население и т. д.).

Внутренние факторы, оказывающие влияние на СПК [11]:

объективные (обеспечение команды нужными материально -техническими ресурсами, выделение определенных организационных структур, определение возможностей команды и ее руководящих лиц);

общественно-психические (неофициальные отношения, состояние межличностных отношений, стиль управления, уровень психического соответствия, наличие стрессовых причин и т. д.)

К внутренним факторам организации также относятся: межличностные отношения, высококачественный состав команды, взаимоотношения каждого работника с его профессиональной работой, условия труда и быта, личностные свойства менеджеров, организация управленческой работы. Передовые исследователи вопросов СПК в коллективе как одну из причин, которые влияют на климат, также выделяют управленческую активность менеджеров. Но, обычно, большая часть исследователей склонны считать каждый элемент системы управления, только как составляющие стиля управления либо личностных свойств менеджеров [9].

Социальные причины содержат в себе [14, с.86]:

форма принадлежности - описывает сотрудничество между страной и человеком;

финансовая и правовая база развития команды.

Личные причины содержат в себе:

специфичность отношения сотрудников к собственной работе и характер их мотивации;

уровень управления групповыми и общественно-этическими нормами поведения сотрудников;

личные психолого-демографические свойства сотрудников (пол, возраст, образование, семейное положение, необходимости и интересы, ценностная ориентация).

Групповые причины содержат в себе [8]:

стиль и способы управления командой, стиль общения;

групповые нормы поведения, которые определяют социальные нормы (к примеру, выполнение ритуалов и традиций, которые были приняты в трудовом коллективе, взаимопомощь и взаимодействие, деловое партнерство).

Состояние СПК в коллективе напрямую зависит от реализации рабочих функций, организационных и промышленных критериев и технологии воздействия менеджеров на персонал, а также межличностных отношений между работниками, которые значительно оказывают влияние на показатели работы и благополучие фирмы.

СПК - это относительно размеренная система отношений, которая развивалась в течение определенного периода времени и подвержена изменениям и развитию [8].

Принципиальным элементом, который влияет на СПК в коллективе, является организационное поведение людей. Организационное поведение соединено с исследованием человеческих отношений и поведения в профессиональной работе в организации. Идеи и принципы организационного поведения имеют большое значение для организации, так как в каждой из них принимаются решения относительно приобретения и использования ресурсов. Между членами трудового коллектива могут быть различные отношения:

взаимодействие, конкуренция, поддержка и оппозиция. То, каким тактикам сотрудничества люди отдают ценность, зависит от их убеждений, ценностей и эмоций по отношению к себе, сотрудникам и организации в общем. Понятно, что как деловые, так и межличностные конфликты, происшествия и недоразумения между работниками могут повредить не только стратегическим планам и переменам в нововведениях, но и компании в общем. Также считается, что профессионалы, люди с различными возможностями и взорами, которые были объединены в группы, могут достигнуть гораздо большего, чем действуя поодиночке [7, с. 17].

Чтобы применять потенциал группы, руководитель организации должен побеспокоиться о формировании СПК. При другом варианте, если это не будет выполнено, будет нереально использовать групповой потенциал. Показ и внедрение потенциала группы необходимо перед созданием рабочих групп, команд, отделов и маленьких групп в организации. Менеджер должен знать и использовать на практике способы управления конфликтами, общественного менеджмента, увеличения единства группы, формирования команды с учетом способностей общения и сопоставимости служащих. Характер лидерства, стиль управления, отношения лидера и подчиненных являются специфичной областью проявления СПК в каждой организации, потому что климат напрямую связан с личностью лидера команды [24, с. 233].

СПК напрямую связан с продуктивностью деловых и межличностных форм сотрудничества в команде, которые в свою очередь зависит от личных черт людей, их взаимодействия друг с другом, типа поведения. Большая часть психологов предполагает, что различия между людьми нескончаемы. Люди различаются по внешнему облику, методам и стилю поведения, степени открытости чувственных возможностей, памяти, интересам, свойствам силы воли, коммуникабельности и т.д. Эффективная группа сотрудничества зависит от личных психических особенностей людей, чье пребывание помогает либо мешает их коллективной работе. Стиль личного общения каждого работника и менеджера имеет огромное значение для формирования СПК в коллективе. Обсуждать самые трудные проблемы с определенными людьми просто, а разговор с другими может перевоплотиться в спор. Личный стиль общения оказывает влияние на процесс делового сотрудничества. Если менеджер учитывает личный стиль поведения сотрудника, то в дальнейшем в процессе сотрудничествас ним легче и быстрее можно решить почти все трудности. Управленческая деятельность менеджера по созданию подходящего СПК требует предварительного изучения информации о членах команды. Как показывает практика, индивидуальности людей время от времени оказывают влияние на сотрудничество специалистов: человек может в один момент проявлять злость, а в другой момент прийти к взаимопониманию [19].

Но для изучения и оценки информации о сотрудниках, их типах, стратегиях и тактиках поведения сам менеджер должен владеть коммуникативными и психическими компетенциями, социальными способностями и возможностями, позволяющими ему лучше принимать остальных и предсказывать их поведение и деятельность. Благоприятный психологический климат характеризуется следующими тенденциями, отраженными на рисунке 3. [11].

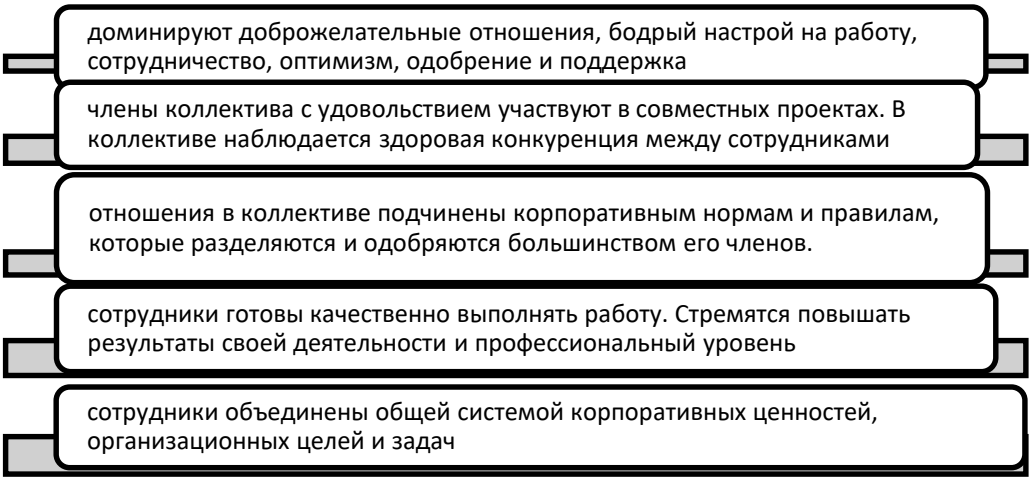

Рисунок 3. Тенденции благоприятного психологического климата

Неблагоприятный психологический климат характеризуется следующими признаками, отраженными на рис.4.

Рисунок 4. Признаки неблагоприятного психологического климата [11]

Процесс улучшения социально - психологического климата в компании состоит из ряда последовательных этапов.

1-й этап направлен на улучшение социально - психологического климата - борьба с проявленным уровнем конфликтности. Инцидент или остроконфликтная обстановка считается предпосылкой появления стрессовых обстановок в процессе коллективной трудовой деятельности, отрицательно влияющих на формирование социально-психологического климата. Тренинг содействует уничтожению конфликтных ситуаций, а также верному их разрешению. Зачастую об отношениях судят по степени конфликтности на конкретном отрезке времени. Осуществление тренинга может помочь не только выбору точной стратегии поведения в инциденте, но и в целом делает лучше общественно-психологический климат, содействует его благоприятному формированию [14, с. 86].

2-й этап согласно совершенствованию социально-психологического климата, направлен на увеличение общей удовлетворенности трудом. Вещественные и нравственные стимулы считаются главным моментом в создании общественно-психологического статуса человека в группе рабочих. Персонал обязан ощущать не только материальную помощь, которая его бы стимулировала, но и нематериальную. Осуществление конкурсов,

викторин, содействует формированию не только инноваторской деятельности организации, однако и повышению общественного статуса человека. Например, присуждение определенных званий (лучшая идея, лучший работник месяца, года, почетный работник) создает у работников желание развивать свои творческие способности, активизирует его на новые достижения в работе. Помимо личных отличительных черт персоны на восприятие стимулов оказывают массовое мнение, условия труда и быта, нормы, традиции и ценности.

Начальными критериями социально-психологического хорошего восприятия системы стимулирования сотрудников считаются: доступность механизма связи усилий и вознаграждения, учет общественно-демографических, индивидуальных, личностных отличительных черт работников и данных первичного коллектива (ценности, нормы, традиции).

3-й этап по совершенствованию общественно-психологического климата – формирование креативного климата в коллективе. Постоянный поток новых и потенциально нужных идей гарантируется надлежащим организационным климатом, то есть совокупностью организационно-управленческих, экономических и общественно-психологических обстоятельств в фирме [14, с. 86].

Одним из главных обстоятельств инноваторской работы персонала является обеспечение безопасности формирования новых идей. Работники не будут предлагать новые мысли, если у них есть опасения, что это может привести к потере должности, потере статуса либо нехорошему отношению со стороны управления либо служащих. Иным принципиальным обстоятельством является наличие определенной «степени свободы» в числе служащих, в данном случае существует возможность относительной независимости в осуществлении коммерческой деятельности.

Таким образом, социально-психологический климат - это ситуация в коллективе с определенным (положительным или отрицательным) эмоциональным фоном. Социально-психологический климат коллектива формируется и за счет элементарных вещей: почетной доски, вручения сертификатов за определенные услуги, прочие поощрительные процедуры. Роль психологического климата в коллективе трудно переоценить. Полноценное изучение параметров позволяет менеджерам получать ценную информацию, которая помогает принимать взвешенные управленческие решения. Кроме того, социально-психологический климат в коллективе напрямую влияет на эффективность бизнеса, производительность труда сотрудников.

Список используемой литературы:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. - М.: Аспект-Пресс, 2000. - С. 114
2. Белинская Е., Тихомандрицкая О. Социальная психология личности. - М.: Академия, 2009.- С. 117
3. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. - М.: Академия, 1995.- С. 76
4. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других.- М.: Филинъ, 1996. - 472 с.
5. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе / Э.В. Будаева // Вестник бурятского государственного университета. – 2018. – №6. – С. 92–95
6. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. - М.: Эксмо-Пресс, 2002. - С. 89
7. Гурьев М.Е. Анализ факторов, влияющих на формирование благоприятного социально-психологического климата внутриколлективных отношений [Текст] / М.Е. Гурьев // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2018. – № 21. – С. 17-20
8. Завизион К.И. Социально-психологический климат в организации и производительность труда // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2018. - № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://ekonomika.snauka.ru/2015/05/9095 (дата обращения: 20.10.2019)
9. Калашникова А.Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе // Психология, социология и педагогика. - 2018. - № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://psychology.snauka.ru/2014/05/3177 (дата обращения: 01.10.2019)
10. Карась Л. Управленческая диагностика – основа совершенствования менеджмента // Проблемы теории и практики управления. – 2018. - № 6. – с. 78

11. Кифа Л.Л., Ерзамаева Е.В. Социально-психологические факторы эффективного труда работников // Современные научные исследования и инновации. - 2017. Т- № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://web.snauka.ru/issues/2017/12/76526 (дата обращения: 2.10.2019)
12. Коротков Э.М. Система менеджмента и управление производством/ Э.М. Коротков // Современное управление. - 2017. - № 2. - С.53-77
13. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения. - М.: Феникс, 2006. - 344 с
14. Попова Т.В. Социально-психологический климат как фактор эффективности организации [Текст] / Т.В. Попова // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. – 2016. – № 4–3(75). – С. 86–88
15. Попова Т.В. Влияние социально-психологического климата на эффективность организации // Научное сообщество студентов : материалы VIII Междунар. студенч. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 31 март 2016 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 107-109
16. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии.- М.: Академия, 1999.- С. 109
17. Румянцева Т.В. Педагогическая психология: метод. указания. - Ярославль: ЯрГУ, 2009. - С. 15
18. Скрипкина Т.П. Психология доверия.- М.: Академия 2000.- С. 32
19. Скопин О.В. Теоретические основы исследования систем управления предприятием/ О.В. Скопин, Н.Л. Назарова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.uecs.ru/uecs-19-192009/item/136-2011-03-22-11-40-21 (дата обращения 20.10.2019)
20. Созинов В.А. Диагностические методы /В.А. Созинов // Исследование системы управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://abc. vvsu.ru/Books/issled_sist_-upr/page0014. asp) (дата обращения 20.10.2019)
21. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом.- СПб.: Нева, 2004.- С. 231
22. Чергинцова С.В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом работников [Текст] / С.В. Чергинцова // Вестник тверского государственного университета. Серия: Экономика и Управление. – 2015. – № 4. – С. 131–136
23. 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
24. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: учебное пособие / П.В. Шеметов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. - 4-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2016. - С. 233
25. Шепель В.М. Управленческая психология. - М.: Академия, 1986. – С. 90