Основные показатели и факторы социально-психологического климата в коллективе

Гладких Владислав Викторович, **студент, Владимирский юридический институт ФСИН России,** **vladgladckih@yandex.ru**[1]

Социально-психологический климат — это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива. Каждому руководителю важно своевременно отслеживать основные показатели и факторы социально-психологического климата, а также предпринимать управляющее воздействие на те из них, которые принесут наибольший эффект в долгосрочной перспективе. Достижение состояния благоприятного социально-психологического климата позволяет дополнительно мотивировать сотрудников, что неизменно приведет к увеличению эффективности организации.

Ключевые слова: коллектив, социально-психологический климат, эффективность, мотивация, стимулирование, организация.

В подавляющем числе организаций используется труд работников. Чем крупнее организация — тем больше сотрудников они обычно используют в своей деятельности. Сообщество людей в одной организации обозначается термином коллектив. Его основной признак — принадлежность к совместным действиям.

Коллектив — это группа лиц, объединенных общей деятельностью, общими интересами [1]. В данном определении отображаются главные аспекты данного понятия: объединение и общность.

С точки зрения психологии коллектив (от лат. «collectifious» — собирательный) — это группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития [2]. В этом определении подчеркивается такая особенность, как обязательность развития, но, по нашему мнению, не всякий коллектив эволюционирует как в целом, так и по отдельности, что не препятствует определять такую группу людей таким термином.

Для того, чтобы коллектив успешно достигал поставленных руководством организации целей им необходимо управлять. С этой точки зрения одним из самых значимых инструментов является социально-психологический климат внутри коллектива.

Исследованию этого вопроса посвящено значительное количество трудов ученых: определение зависимости эффективности организации от состояния социально-психологического климата [3], особенности социально-психологического климата в современных условиях [4], оценка и управление социально-психологическим климатом в разных сферах народного хозяйства: воинские части [5], предприятия ресторанного бизнеса [6] и многие другие.

Нашей целью в рамках данного исследования является определение и краткое описание

[1] Научный руководитель: Тесленко Ирина Борисовна — профессор кафедры управления и информационных технологий факультета права и управления, Владимирский юридический институт ФСИН России, доктор экономических наук, профессор.

показателей и факторов социально-психологического климата в коллективе.

Среди показателей мы предлагаем акцентировать внимание исследователей и руководителей на основных из них:

1. Устойчивое взаимодействие между коллегами. Характеризуется частотой и видом взаимоотношений между сотрудниками.

2. Однородность состава. Важный показатель с точки зрения налаживания взаимодействия, если состав будет не однороден, то вероятность различия жизненных и профессиональных ценностей вырастает, что, скорее всего, приведет к недопониманию, конфликтам и снижению комфортности социально-психологического климата.

3. Структура. Характеризуется степенью четкости взаимодействия с точки зрения подчиненности, а также распределения полномочий и ответственности. В случае неопределенности между структурными подразделениями этот показатель может существенно снизить уровень социально-психологического климата.

4. Сплоченность. Характеризуется степенью объединения сотрудников по причине единства целей, ценностей, интересов, взглядов и т. д.

5. Открытость. Определяется необходимостью и легкостью принятия новых членов в состав коллектива в случае возникновения такой необходимости. Здесь также речь идет о скорости адаптации новых сотрудников до того состояния, когда они смогу полноценно выполнять свои должностные обязанности.

6. Организованность. Характеризуется степень административного порядка в повседневной трудовой деятельности членов коллектива. В случае недостатков в данном показателе вырастает вероятность снижения уровня комфортности социально-психологического климата по причине рассеивания их внимания и увеличения количества косвенных действий не ведущих к достижению целей организации.

Данные показатели описывают основные характеристики социально-психологического климата в коллективе организации с точки зрения необходимости целенаправленного воздействия на них со стороны руководства.

Социально-психологический климат — это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Посредством воздействия на социально-психологический климат в коллективе руководитель может в значительной степени повысить вероятность полного раскрытия потенциала человеческих ресурсов, что неизбежно приведет к росту экономической эффективности организации.

Работники, которые с удовольствием находятся на своем рабочем мести и выполняют свои трудовые обязанности в полном объеме принесут гораздо больше пользы организации чем те, которые настроены пессимистично.

Социально-психологический климат может формироваться стихийно — без целенаправленного воздействия со стороны руководства на данный аспект, либо активно, что гораздо более предпочтительно, так как организация получает более мотивированный персонал.

Социально-психологический климат может быть благоприятный, нейтральный и неблагоприятный. Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы прояв-

ления во всей его жизнедеятельности. Принято считать одним из самых важных элементов, приводящих к сплочению, является настроение членов коллектива, которое в значительной степени зависит от межличностных взаимоотношений.

Далее рассмотрим основные факторы социально-психологического климата:

1. Мотивация членов коллектива. Одна из важнейших характеристик сигнализирующая о наличии и степени внутреннего порыва человека на какие-либо действия. Важно акцентировать внимание на различиях между действиями в личных интересах и для достижения целей организации. В грамотно выстроенном коллективе эти цели должны быть как минимум однонаправленны, а как максимум — совпадать.

2. Эмоциональность. Отображает степень личных особенностей людей в процессе взаимоотношений в аспекте проявления эмоций. Характеризуется не только формальными правилами, но и не формальным поведением, которое также оказывает существенное влияние на социально- психологический климат, но которое тем не менее все же поддается регулированию со стороны руководителей, хоть и гораздо меньшей степени.

3. Целенаправленность. Характеризуется четкостью фиксации целей и задач организации, а также соотнесением их с личными целями челнов коллектива. Основным инструментом влияния — является материальное стимулирование сотрудников в привязке к ключевым целям организации.

4. Стрессоустойчивость. Отображает скорость положительной реакции членов коллектива на форс-мажорные обстоятельства и деструктивные воздействия со стороны внешних сил. Чем благоприятнее социально-психологический климат внутри коллектива — тем эффективнее преодолеваются препятствия.

5. Организованность. Определяется особенностями внутренних процессов как внутренних, так и внешних. Чем четче выстроена административная структура, тем более в безопасности чувствуют себя члены коллектива, что приводит к увеличению уровня социально-психологического климата.

Совокупность всех приведенных выше факторов социально-психологического климата позволяет руководителю отслеживать именно те их них, которые либо не достигают запланированных значений, либо те, изменение которых приведет к наилучшему эффекту для достижения целей организации.

Таким образом, руководитель, который знаком с особенностями показателей и факторов социально-психологического климата в коллективе, получает достаточно эффективный инструмент управления персоналом. Однако важно понимать, что самого отслеживания недостаточно, необходимо и активное воздействие на них.

Примечания

1. Фундаментальная электронная библиотека «Русская литература и фольклор». URL: http://feb-web.ru (дата обращения: 28.02.2023).

2. Большая психологическая энциклопедия. URL: https://psychology.academic.ru (дата обращения: 28.02.2023).

3. Белоусова Е. А. Влияние социально-психологического климата на эффективность деятельности организации / Е. А. Белоусова // Экономика и социум. 2022. N 3-1 (94). С. 591–594.

4. Илларионов Ю. Н. Социально-психологический климат в организации в современных условиях / Ю. Н. Илларионов // Аудит. 2022. N 3. С. 35–37.

5. Краснова М. В., Проняева Е. В. О формировании положительного социально- психологического климата в воинском коллективе / М. В. Краснова, Е. В. Проняева // Человеческий капитал. 2022. N 4 (160). С. 135–140. DOI: 10.25629/HC.2022.04.09.

6. Клименкова Т. А., Щедрина И. В. Оценка социально-психологического климата и поведенческих установок персонала на предприятиях ресторанного бизнеса / Т. А. Клименкова, И. В. Щедрина // Экономика и предпринимательство. 2021. N 12. С. 1202–1205. DOI: 10.34925/EIP.2021.137.12.237.

English version

The main indicators and factors of the socio-psychological climate in the team

Gladkikh Vladislav Viktorovich, student, Vladimir Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia

The socio-psychological climate is not a static, but a very dynamic education. These dynamic manifests itself both in the process of collectivization and in the conditions of the functioning of the collective. It is important for each manager to monitor the main indicators and factors of the socio-psychological climate in a timely manner, as well as to take a controlling influence on those that will bring the greatest effect in the long term. Achieving a favorable socio-psychological climate allows you to additionally motivate employees, which will invariably lead to an increase in the effectiveness of the organization.

Keywords: team, socio-psychological climate, efficiency, motivation, stimulation, organization.