

Ильченко С.В.,
к.пед.н., доцент, заведующий кафедрой «Управление»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва,

Левицкий Д.В.,
магистрант 2 курса по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы влияния социально-психологического климата на деятельность организации. Описаны направления формирования социально-психологического климата в организации и факторы его определяющие.

Ключевые слова: морально-психологический климат, социально-психологический климат, продуктивное взаимодействие кадров, вовлеченность

Ilchenko S.V., Levitsky D.V.

IMPACT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE ON THE ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article deals with the issues of the influence of the socio-psychological climate on the activities of the organization. The directions of the

formation of the socio-psychological climate in the organization and the factors that determine it are described.

Key words: moral and psychological climate, socio-psychological climate, productive interaction of personnel, involvement

Благоприятный морально-психологический климат выступает основой в успешной работе и своеобразной составляющей в достижении поставленных задач. Поэтому в настоящее время повышается значимость создания благоприятного психологического климата в организации, так как настрой рабочего коллектива, его моральная и психологическая атмосфера, заполняющая и пропитывающая собой взаимоотношения его участников, напрямую влияет на проходящие рабочие процессы в группе, от которых зависит успех всей деятельности и эмоциональное здоровье каждого из ее участников [1, 2]. Климат в организации представляет собой один из значимых факторов оптимизации профессиональной деятельности каждого сотрудника. Возникновение и формирование социально-психологического климата происходит спонтанно. Однако благоприятный климат не просто следствие усилий менеджеров и провозглашенных девизов. Особое внимание к вопросам социально-психологического климата в компании объясняется его важнейшей ролью в системе трудовых отношений. Это целенаправленные мероприятия, направленные на систематическую психологическую работу с коллективом компании, успешный результат корпоративных мероприятий, включающих организацию взаимодействий между менеджерами компании и сотрудниками.

Социально-психологический климат организации основывается на совокупности качеств, в основании которых заложены определенные устойчивые ценности, которые поддерживаются и побуждают объединенную группу коллектива к активности и корпоративной ответственности, которая способствует сокращению негативных последствий, устранению социальной напряженности, обеспечивая реализацию рабочих процессов, позволяет наращивать активы, обеспечивая доминирование, процветание и социальную

устойчивость субъекта хозяйствования. Психологический климат в коллективе выражает в себе такое сформированное состояние трудового потенциала, когда его социальные и экономические составляющие элементы надежны, а возникающие между ними вертикальные и горизонтальные связи способны выдержать разные как внутренние, так и внешние потрясения, способны функционировать в разных условиях либо подчинять эти условия себе. Социальный психологический климат субъекта хозяйствования формируется за счет преобладающего в коллективе персонала относительно устойчивого психологического настроения работников, который проявляется в различных многообразных формах их деятельности, на основе имеющихся трудовых, впечатлительных и эмоциональных отношений в объединенной группе, а также индивидуальных ценностных ориентациях. В связи с этим, социальный психологический климат определяет сложившуюся концепцию взаимных отношений членов коллектива друг к другу, к выполняемому труду, а также ко всем другим формам жизнедеятельности.

Факторы, определяющие социально-психологический климат разделяются две группы, которые в свою очередь сгруппированы из нескольких элементов: личные (степень личной удовлетворённости; удовлетворённость поставленными задачами; возможность роста; комфорт на рабочем месте; условия проведения свободного времени; обстановка в семье) и коллективные (совместимость сотрудников организации; сработанность; сплочённость; характер коммуникаций).

Определить степень общей результативности руководства коллективом можно только при обязательном учете, как результатов работы коллектива, так и показателей психологической удовлетворенности трудом, а также сложившимися межличностными отношениями. Контроль и координация социального психологического климата, предполагает необходимость проведения диагностики уровня его развития и оценку его специфики. Диагностика социально-психологического климата в трудовом коллективе весьма важна для понимания действий и процессов, происходящих в нем, а

также для профилактики деловых конфликтов и сокращения экономических показателей работы. Проводимая диагностика психологического климата в коллективе обладает многопрофильным характером. Для проведения более комплексной, расширенной диагностики следует использовать комплекс методик и процедур, которые позволяют наиболее полно установить истинную психологическую обстановку в коллективе. При ее проведении нужно придерживаться логической схемы исследования. Комплекс современных методик диагностики достаточно разнообразен, среди них наиболее часто используемыми выступают различные опросники и метод социометрии. Отличительная черта управления сотрудниками состоит в том, что многое здесь не поддается четким прямым измерениям, достаточно точным количественным оценкам, потому что значительная доля имеющихся причинно-следственных связей бывает скрыта за внешними проявлениями и свершившимися поступками трудящихся. Иногда такая ситуация приводит к неоднозначности процесса управления как объекта исследования и выступает одной из главных причин ошибочных действий со стороны субъекта управления. Сам по себе процесс управления социально-психологическим климатом включает много методов и этапов, среди которых оценка кадров и их деятельности занимает приоритетное значение.

Методы управления социально-психологическим климатом в коллективе представляют собой способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления, в число которых входят административные, экономические, социологические и психологические приемы, которые различаются способами воздействия на персонал. Создание климата является творческим процессом, который требует определенных знаний средств регулирования, определенных навыков прогнозирования ситуации во взаимоотношениях членов коллектива. Для формирования благоприятного социально-психологического климата в компаниях обращаются к психологам, обучают менеджеров пониманию психологии людей, умению фиксировать эмоциональное состояние, душевные

переживания, настроения, отношения сотрудников друг с другом. Для поддержания благоприятного климата необходимо следить за мотивацией сотрудников, эмоциональным настроением, а также удовлетворен ли он своей работой, коллективом.

В контексте совершенствования управления климатом становится важным обеспечение высокой вовлеченности и участия сотрудников в реализации продуманных планов за счет создания, поддержания и совершенствования условий для профессионального роста [3, 4]. Важным фактором повышения мотивации персонала при внедрении изменений в управлении отводится профессиональному и личностному росту сотрудников, внедрению и поддержанию эффективной системы обучения сотрудников, аттестации и проверки знаний персонала, что становится гарантом устойчивого профессионального роста. Важной остается проблема инвестиций в человеческий капитал, что становится одной из ведущих в контексте совершенствования управления деятельностью организации и формирования благоприятного социально-психологического климата. На сегодняшний день важным фактором является обеспечение высокой вовлеченности и участия сотрудников в реализации продуманных планов. Исходя из этого становится очевидным, что реализация данных планов требует от организаций значительных затрат, которые компенсируются конкурентными преимуществами в результате сформированного благоприятного социально-психологического климата организации.

Таким образом, продуктивное взаимодействие кадров требует применения специально отобранных видов, методов и форм коллективной работы в организации, обеспечивая активную позицию сотрудников, повышая эффективность деятельности организации. Целенаправленное создание благоприятного социально-психологического климата в организации влияет на эмоциональное состояние, корректировку формальных и неформальных каналов коммуникации, баланса инноваций и традиций, российского и зарубежного управленческого опыта. Важная особенность социального

психологического климата заключается в том, что он дает общую характеристику психологического состояния всех проявлений жизни коллектива трудящихся, так как связывает в себе взаимодействие всего многообразия социальных, групповых и личностных факторов как многоликости условий трудовой деятельности. Поэтому одной из задач руководства выступает использование в рабочих процессах индивидуальных сторон личности (свойства характера, особенности психики, принадлежность способностей и другие) и регулирование оптимальным образом взаимоотношений между сотрудниками в коллективе, так как наиболее большая расположенность сотрудников друг к другу формирует более комфортные условия для их труда и позволяет получить более высокие показатели производительности.

Список использованных источников

1. Ильченко С.В., Саяпина Т.С., Тырина Т.Г., Останкова Н.В. Кадровая политика организации в условиях модернизации экономики: инструменты реализации. Москва, 2022.
2. Ильченко С.В., Дозорова И.О. К вопросу о создании благоприятного социально-психологического климата организации. Вестник экспериментального образования. 2019. № 4 (21). С. 10-18.
3. Руднев Е.А. Кадровая политика: оценка, отбор, найм педагогического персонала. Народное образование. 2012. № 6 (1419). С. 135-141.
4. Руднев Е.А. Вовлеченность: факторы, влияющие на эффективность организации. Менеджмент сегодня. 2015. № 5. С. 318-324.