

ПОНЯТИЕ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ КОЛЛЕКТИВА

Младенцева Александра Игоревна

магистрант, кафедра психологии, ОЧУВО Международный инновационный университет, РФ, г. Красноярск

Вопросом изучения социально-психологического климата занимаются такие науки как психология, социология, менеджмент. Исследователи данного вопроса так и не пришли к полному согласию по изучению вопросов социально-психологического климата, начиная от использования самого термина. В связи с этим существует несколько исследовательских подходов к изучению понятия социально-психологического климата.

Одним из первых раскрыл суть социально-психологического климата В. М. Шепель. По мнению автора, климат отношений между работниками одного предприятия формируется из трёх климатических зон (рис. 1) [3].

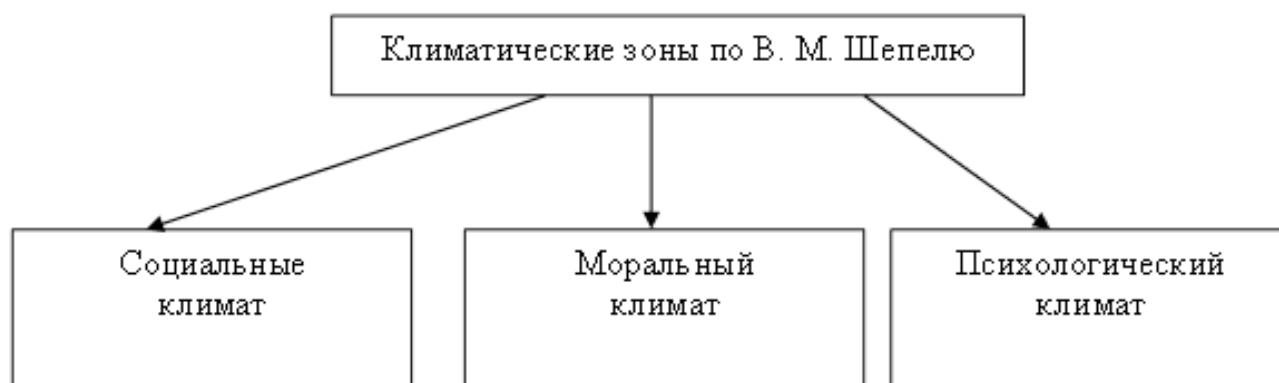


Рисунок 1. Климатические зоны по В. М. Шепелю

Моральный климат формируется через устоявшиеся в трудовом коллективе моральные ценности.

Психологический климат интерпретируется как неформальные отношения, образующиеся между членами трудового коллектива, непосредственно взаимодействующими в процессе трудовой деятельности.

Социально-психологический климат (СПК) – это эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, показывающее степень удовлетворенности сотрудников различными аспектами жизнедеятельности. Именно социально-психологический климат – тот фактор, либо способствующий, либо препятствующий эффективной работе коллектива в целом, а также развитию каждого сотрудника, оказывающего большое влияние в формировании организационной культуры и обеспечении социальной и экономической эффективности организации.

Экономические показатели труда, процесс и результаты совместной деятельности, отношение членов группы к результатам собственной деятельности существенно зависят от особенностей и состояния СПК в коллективе. Желание чувствовать себя среди коллег комфортно вполне объяснимо, потому что люди большую часть своей жизни посвящают работе. По определению, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов. Все равно могут возникнуть напряженные отношения между сотрудниками и недопонимания, негативные последствия которых вполне очевидны: снижение мотивации, снижение эффективности, повышение текучести кадров и, как следствие, ухудшение экономических показателей.

Недостаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления приводит к нездоровым взаимоотношениям в коллективе, что снижает производительность труда. Как показывает практика, формирование здорового морально-психологического климата, воспитание чувства товарищества и коллективизма более активно в формировании рыночных отношений [1, с. 67].

Чтобы воздействие на коллектив было максимально эффективным, необходимо не только знать морально-психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические особенности отдельных и коллективных групп, но и осуществлять контроль. Для этих целей используются социально-психологические методы, которые представляют собой набор конкретных методов воздействия на личные отношения и связи, возникающие в рабочих коллективах, а также на социальные процессы, которые там происходят. В их основе лежит использование моральных стимулов к труду, они воздействуют на личность с помощью психологических приемов, чтобы превратить управленческую задачу в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается с помощью техник, которые носят личный характер (личный пример, авторитет и т. д.).

Основная цель применения этих методов - формирование положительного социально-психологического климата, поскольку во многом будут решены учебные, организационные и экономические задачи [2, с. 104].

Проанализировав большое количество исследований, мы пришли к выводу, что в современном мире, у компаний и организаций встречается большое количество проблем, для того чтобы быстро и эффективно решать эти проблемы, необходимо идти в ногу со временем. Изменения, происходящие в организации, выступают неотъемлемой частью современного бизнеса. Российские и зарубежные компании вступают в эру беспрецедентной изменчивости для того, чтобы выжить, необходимо рассчитывать исключительно на человеческие ресурсы. Все эти изменения вызывают необходимость приобретения и освоения новых навыков и умений.

Для эффективного решения возникающих социально-психологических проблем необходимо уметь видеть особенности социально-психологического климата, мотивационной сферы у конкретного сотрудника, учитывать его сильные и слабые стороны. Таким образом, все процессы производства и управления в организации оказывает влияние и на персонал. Появляются новые профессии, старые подвергаются изменениям или вовсе перестают существовать, вместе с тем совершенствуются и коллективные технологии, растет значение и ценность управленческих процессов и трудовых ресурсов. Нарастает прямая конкуренция между работниками за наиболее престижные профессионально-должностные позиции в организации. Все это существенно меняет социально-психологический климат организации. А с учетом современной нестабильности социально-психологические проблемы могут в значительной степени снизить трудовой и мотивационный потенциал персонала. Так как факторы внешней и внутренней среды подвижны и изменчивы, становится все сложнее их спрогнозировать. Вследствие чего руководители предприятий предъявляют все больше требований к компетенциям сотрудников всех уровней, а также не признают в полной мере ценность максимально эффективного решения социально-психологических проблем.

В любой кризисной ситуации сплоченность коллектива, его мотивированность, интегрированность в процесс производства, организованность и дисциплина; помогут выстоять любой организации и оставаться эффективной в своей деятельности. Таким образом, социально-психологические проблемы, которые возникают в любом коллективе требуют от руководителей организации незамедлительного решения этих проблем. Следует иметь четко разработанный план решения социально-психологических проблем. Этот план должен

работать не только в периоды кризисных ситуаций, но и, на перспективное развитие сплоченного, профессионального и психологически здорового коллектива [1, с. 68].

Актуальность применения социально-психологических методов в современных условиях связана с улучшением качества человеческих ресурсов с целью усиления конкурентоспособности предприятия. Важную роль в этом играют не столько административные и экономические, сколько социально-психологические методы управления. Общие тенденции таковы, что роль социально-психологических методов с течением времени будет только усиливаться в связи с разнообразными факторами, влияющими на развитие современного общества.

К социально-психологическим методам относятся: социально-психологическая диагностика сотрудников и рабочих подразделений, социально-психологическое планирование, создание команд и групп, создание творческой атмосферы и благоприятного социально-психологического климата, участие сотрудников в управлении, определение социальных норм поведение, санкции. моральные стимулы, удовлетворение потребностей культурных и духовных деятелей, развитие инициативы и ответственности среди сотрудников; минимизация психологических конфликтов, стрессов, психологический подбор персонала, психологическая адаптация новых сотрудников, карьерный рост на основе психологической направленности сотрудников, развитие интеллектуальных и личностных качеств сотрудников, уровень образования; формирование корпоративной культуры, основанной на поведенческих нормах идеальных сотрудников.

К сожалению, современные экономические отношения России не способствуют поддержанию оптимального социально-психологического климата в коллективе. По этой причине крайне необходимо прогнозировать влияние социально-психологических методов управления на работу персонала, поскольку эти методы являются наиболее оптимальным средством воздействия на социальные группы и личность конкретного сотрудника.

Список литературы:

1. Абабян, И.Б. Социально-психологический климат в коллективе как условие восприимчивости к новому / И. Б. Абабян// Психологический менеджмент в России. - 2020. - № 4. - С. 67 - 72.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение, 2019. - 224 с.
3. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://exam-ans.ru/ekonomika/6562/index.html> (Дата обращения 02.03.2023)