

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ

Бойко Евгений Александрович

магистрант, Московский экономический институт, РФ, г. Москва

Для современного менеджмента неоспоримым является тот факт, что эффективное выполнение трудовых обязанностей зависит не только от созданных на предприятии организационно-производственных условий, но и от межличностных отношений, которые также оказывают значительное влияние на самочувствие и результаты труда сотрудников. Современные исследователи в области менеджмента говорят о прямой зависимости СПК и производительности труда. Таким образом, создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата (далее – СПК) является важной функцией менеджмента. Благоприятный СПК является результатом систематической работы и проведенных мероприятий руководителей, менеджеров предприятия, психологов и всех сотрудников.

Социально-психологический климат предприятия – это комплексное эмоциональное и психологическое состояние профессиональных коллективов. Главным его критерием выступает тот факт, который характеризует степень ощущения комфорта сотрудниками конкретного предприятия.

СПК можно охарактеризовать также с помощью таких понятий, как эмоциональный настрой коллектива, стиль общения, духовная атмосфера, отношение персонала к коллегам и к работе. Именно категория социально-психологический климат в компаниях представлена фактором, способствующим или препятствующим нормальной продуктивности работы коллектива и развитию каждого сотрудника в отдельности.

Социально-психологический климат также можно представить в виде также психологического настроя, носящего устойчивый характер. Данный настрой характерен для членов группы и имеет проявление в отношении друг к другу, к трудовым действиям, к окружающим событиям и к предприятию в целом.

Важно отметить влияние СПК, сложившегося в коллективе, на самочувствие и настроение его участников в процессе выработки, принятия и реализации совместных решений, а также при достижении задач эффективности деятельности предприятия. На рисунке 1 представлена структура микроклимата в коллективе предприятия.



Рисунок 1. Структура социально-психологического климата в коллективе предприятия

Как видно из рисунка 1, в структуре СПК климата выделяют два ключевых среза - это отношение сотрудников к работе и друг к другу. В обоих случаях присутствуют два элемента: эмоциональный и предметный.

В свою очередь, межличностные отношения дифференцируются по уровням, а именно, горизонтальному - между работниками и вертикальному - между руководством и подчиненными. СПК также зависит и от отношения индивидуумов к себе, окружающему миру и могут быть посредственными, опосредованными, то есть, определяемыми образом жизни человека.

Элементы, входящие в состав СПК предприятия представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Элементы социально-психологического климата предприятия

Социально-психологические аспекты организации труда определяются, в первую очередь, составом и особенностями предприятия, социально-демографическим составом сотрудников, интересами сотрудников, преобладающим стилем управления. Для формирования благоприятного социально-психологического климата в организации руководство должно подбирать коллектив таким образом, чтобы люди были совместимы между собой. Показатели совместимости включают темперамент, опыт и возраст. Исследование совместимости в организациях осуществляется с помощью специальных инструментов.

Для формирования здорового социально-психологического климата в компании необходима его диагностика. Проведение анализа факторов, которые оказывают воздействие на социально-психологический климат, позволяет определить точную и полную картину происходящего в организации.

В качестве объекта исследования социально-психологического климата была выбрана Служба кадров ООО «Уренгойаэроинвест», основным видом экономической деятельности которого является «Перевозка воздушным пассажирским транспортом, подчиняющимся расписанию». В Службе кадров трудится 8 человек [1]. В качестве базы для диагностики были применены методики:

- диагностика психологического климата в малой производственной группе В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста;
- экспресс-диагностике устойчивости к конфликтам;
- интегральная удовлетворенность трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова;
- оценка психологической атмосферы в коллективе Ф. Фидлера.

Результаты проведения диагностики психологического климата Службе кадров ООО «Уренгойаэроинвест» по методике В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста [2, с. 148] показали итоговый балл 48, что характеризует психологический климат как весьма благоприятный. На рисунке 3 представлена визуальная интерпретация результатов.

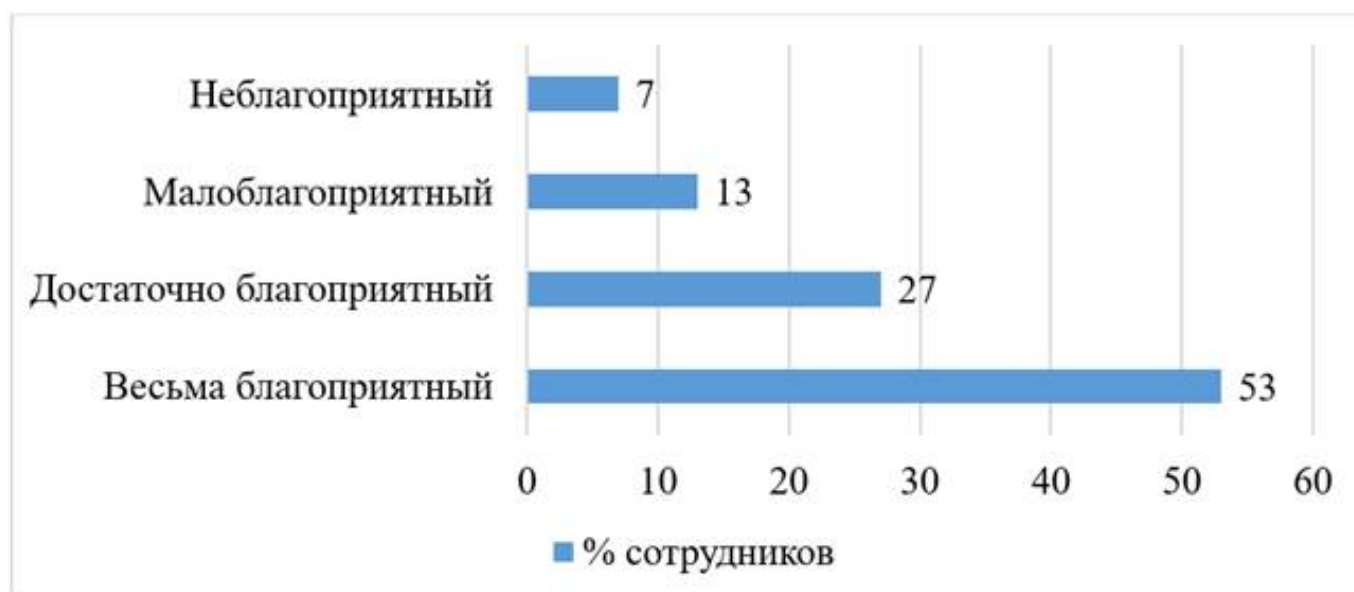


Рисунок 3. Уровень благоприятности социально-психологического климата в ООО «Уренгойаэроинвест»

По данным рисунка 3 видно, что можно сделать вывод, что 53% опрошенных сотрудников считают свой психологический климат высокой благоприятности. 27% респондентов оценивают психологический климат с точки зрения средней благоприятности. 13% опрошенных сотрудников ответили, что их психологический климат – малой благоприятности. 7% респондентов оценивают свой психологический климат, как неблагоприятный. Также из исследования можно сделать вывод, что неблагоприятным климат назвали новые сотрудники.

Вторая методика оценки социально-психологического климата на исследуемом предприятии состояла в экспресс-диагностике устойчивости к конфликтам, которая предназначена для изучения степени конфликтоустойчивости сотрудников коллектива [2, с. 157]. По результатам обработки результатов, итоговый балл составил 41, что характеризует высокий уровень конфликтоустойчивости сотрудников.

Наглядно результаты экспресс-диагностики устойчивости к конфликтам коллектива ООО «Уренгойаэроинвест» представлены на рисунке 4.

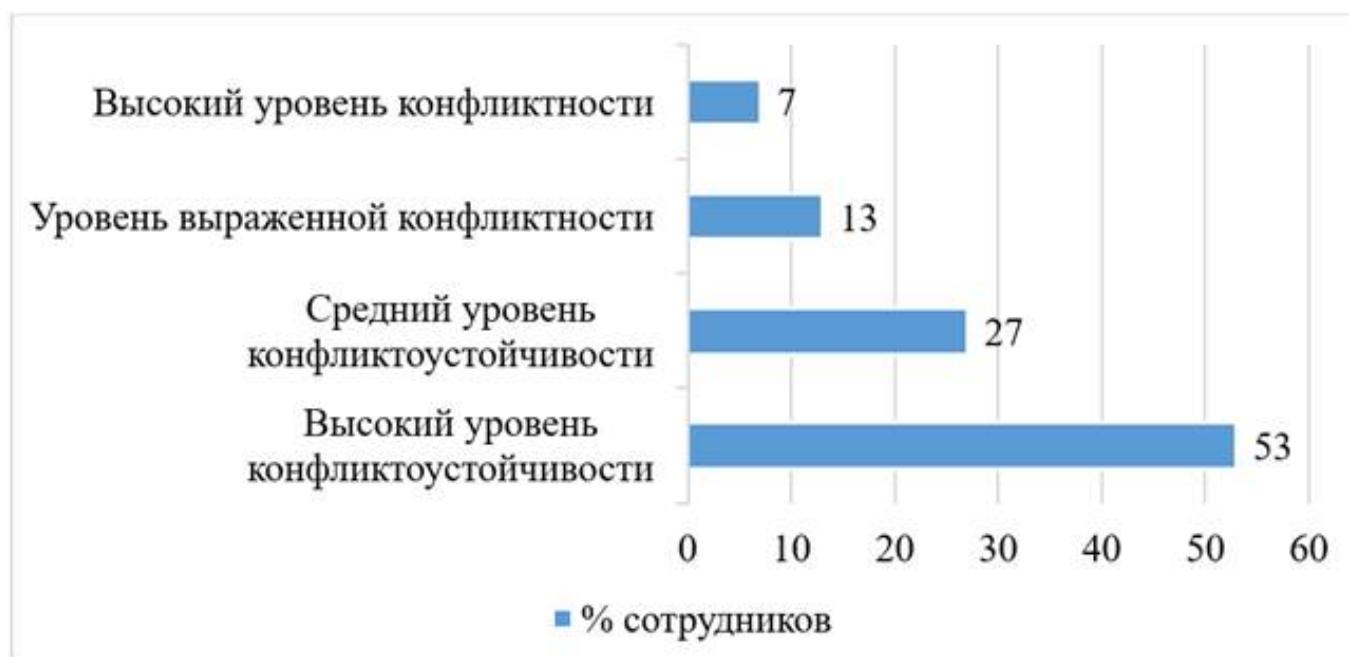


Рисунок 4. Устойчивость к конфликтам сотрудников *Службы кадров* ООО «Уренгойаэроинвест»

По данным рисунка 4 видно, что 53% опрошенных имеют уровень высокой конфликтостойчивости, что положительно влияет на формирование благоприятного социально-психологического климата. 27% сотрудников по итогам опроса, имеют средний уровень конфликтостойчивости. 7% респондентов имеют высокий уровень конфликтности. По данным исследования можно сделать вывод о том, что большинство работников Службы кадров ООО «Уренгойаэроинвест» не предрасположены к конфликтам.

Третья методика - интегральная удовлетворенность трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова [2, с. 346]. По итогу обработки результатов, можно охарактеризовать уровень удовлетворенности трудом как средний (итоговый результат 52%). На рисунке 5 визуальны представлены результаты оценки.

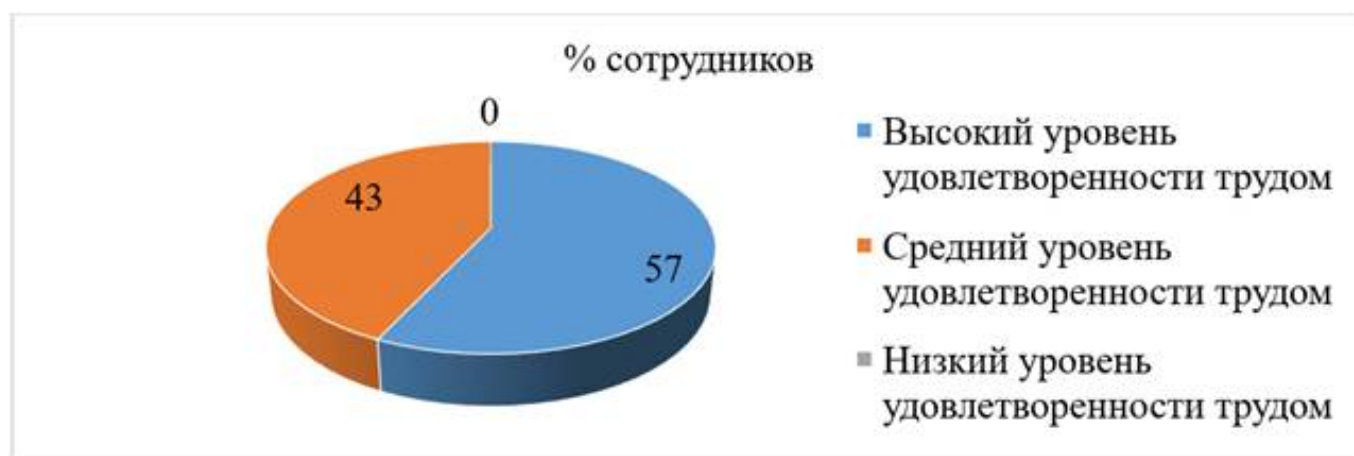


Рисунок 5. Результаты удовлетворенности трудом в Службе кадров *ООО «Уренгойаэроинвест»*

Полученные данные, свидетельствуют, о том, что коллектив имеет средние показатели в системе общей удовлетворенности трудом.

Заключительной методикой оценки социально-психологического климата в коллективе явилась методика оценки психологической атмосферы в коллективе Ф. Фидлера [2, с. 141]. По результатам оценки общий балл составил 25,4, что входит в диапазон наиболее положительной оценки.

Таким образом, можно сделать общий вывод, представив его в таблице 1.

Таблица 1.

**Сводная оценка социально-психологического климата
Службы кадров ООО «Уренгойаэроинвест»**

Методика	Полученный результат	
	Высокий	Средний
Диагностика психологического климата в малой производственной группе В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста	+	
Экспресс-диагностике устойчивости к конфликтам	+	
Интегральная удовлетворенность трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова		+
Оценка психологической атмосферы в коллективе Ф. Фидлера	+	
Итоговый результат	Средне-высокий	

По результатам проведенных методик в коллективе Службы кадров ООО «Уренгойаэроинвест», видно, что сам коллектив оценивает социально-психологический климат, как средне-благоприятный, работники имеют низкий уровень конфликтности.

Руководству предприятия можно рекомендовать поддерживать достигнутый уровень социально-психологического климата в коллективе, разработать более эффективную методику адаптации вновь устроенных сотрудников, установить справедливые нормы труда для повышения удовлетворенности коллектива.

Список литературы:

1. Официальный сайт ООО «Уренгойаэроинвест» / Руководство // Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <https://nux.aero/contacts/management/> (дата обращения: 15.06.2023).
2. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - 362 с.