

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ)

А. А. Шкердина

Московский гуманитарный университет

Аннотация: В статье анализируются факторы, обуславливающие социально-психологический климат. Рассматриваются свойства личности, индивидуальные особенности, необходимые для формирования положительного социально-психологического климата коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат; коллектив; совместная деятельность; эффективность трудовой деятельности

FACTORS DETERMINING THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL THE CLIMATE OF THE TEAM (LITERATURE REVIEW)

A. A. Shkerdina

Moscow University for the Humanities

Abstract: The article analyses the factors that determine social and psychological climate. Attention is drawn to the personality traits and individual characteristics necessary for the formation of a positive social and psychological climate of the team.

Keywords: social and psychological climate; team; team work; efficiency of labor activity

В современных условиях все больше внимания уделяется такому явлению как социально-психологический климат коллектива. На протяжении многих лет эта проблема, как и сейчас, оставалась актуальной из-за возрастающих требований к уровню психологической включенности человека в его трудовую деятельность, усложнением психической жизнедеятельности людей, и постоянным ростом их притязаний.

Психологический климат, по определению Ю. П. Платонова, «это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности» (Платонов, 2004: 312). Так же он отмечал, что «основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности группы, совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность (Платонов, 2007: 23).

В своем труде социально-психологический климат коллектива и личность В. В. Бойко, А. Г. Ковалёв, В. Н. Панфёров обращают внимание на то, что «сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения, а самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата» (Бойко, Ковалев, Панферов, 1983: 11).

Оценка себя и своего положения в обществе порождает чувство удовлетворенности, или наоборот недовольства собой или окружающими. Подобные переживания отражаются на психологическом состоянии человека, его мыслях и чувствах. А так как человек является частью общего и целого, то можно говорить о том, что психологическое состояние каждого человека создает психологический фон коллектива. Каждый человек, относящийся к социальной группе, и участвуя в совместной трудовой деятельности, оказывает влияние на многие стороны жизни коллектива, в том числе и на его социально-психологический климат. Также человек имеет свои индивидуальные и психологические особенности. И в зависимости от того, каким он является, он может оказывать положительное или отрицательное воздействие на коллектив.

Профессор И. С. Кон обращает внимание на то, что развитие и становление трудового коллектива проходит несколько этапов. На первом этапе главную роль играет эмоциональный фактор. От того, как человек входит в новый коллектив, насколько позитивный контакт он сможет установить, зависит его дальнейшие взаимоотношения с членами группы.

На следующем этапе, когда из членов группы складывается коллектив во всем многообразии его проявлений, важное значение приобретает каждая личность с ее особенностями. Каждый человек является носителем определенных личностных качеств, установок, и социальных норм, и выступает как объект эмоционального общения (Кон, 1991).

В своей книге Г. П. Предвечный и Ю. А. Шерковин отмечают, что, выступая элементом общественной системы, каждый коллектив и каждый его участник оказываются частью, сохраняющей в себе черты целого, присущего всему обществу, поэтому психологический климат не возникает сам по себе, в изоляции от деятельности других групп, составляющих общество. Позитивный психологический климат связан, прежде всего, с определенной направленностью коллектива и с ощущением продвижения в избранном направлении, с успехами коллектива (Социальная психология ..., 1975).

Рассматривая основные факторы социально-психологического климата, следует отметить, что любая группа функционирует, имея перед собой определенные цели. Поэтому состояние психологического климата в ней не

может не зависеть от того, насколько успешно протекает совместная деятельность. Как отмечает Т. Галкина, огромное значение для формирования социально-психологического климата трудового коллектива, имеет осознание каждого человека общих целей с целями места, где они работают. Она отмечает, что в том случае, когда каждый работник всецело предан своей организации, ее целям, это позитивно влияет на работу этой организации. Также она обращает внимание на то, что если социально-психологический климат коллектива является позитивным, «сильным» и «правильным», то каждый член этого коллектива сам хочет сделать то, что должен делать. «Люди энергично и с энтузиазмом выполняют их работу, потому что они рассматривают цели организации как свои цели, к которым необходимо стремиться. Им не нужно постоянно говорить, что делать и когда делать, они видят, что должно быть сделано и хотят это сделать хорошо», — пишет она в своей работе (Галкина, 2009: 38).

Говоря о факторах, обуславливающих психологический климат в коллективе, можно заметить, что не все они находятся внутри коллектива. Исследователи выделяют факторы макросреды и микросреды.

Я. Л. Коломинский, говоря о факторах макросреды, отмечает, что это так называемые воздействия со стороны: особенности современного этапа социально-экономического развития страны, деятельность организаций, руководящих данным коллективом, его органов управления и самоуправления, общественных организаций и т. д. (Коломинский, 2000).

Организации, которые руководят каждым предприятием, будь то школа или промышленное предприятие, осуществляют управленческие воздействия извне, поэтому являются самым важным фактором макросреды, влияющим на социально-психологический климат коллектива.

Как отмечает А. В. Морозов, «организации, руководящие тем или иным предприятием, в соответствии с потребностями общества, осуществляют определенные управленческие воздействия, что является важным фактором влияния макросреды на социально-психологический климат коллектива. В русле этих управленческих воздействий органы управления и самоуправления предприятия направляют и конкретизируют функционирование коллективов» (Морозов, 2000: 226).

Под факторами микросреды подразумеваются материальное и духовное окружение каждого члена коллектива.

А. В. Морозов обращал внимание на то, что «важной группой факторов микросреды, влияющих на социально-психологический климат трудового коллектива, является предметно-вещная сфера его деятельности, то есть весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных элементов, которые входят в понятие “производствен-

ная (рабочая) ситуация”» (там же: 153). Происходящие в группе явления и процессы, заслуживают пристального внимания, так как они так же являются отражением человеческой микросреды.

Вместе с тем, по утверждению Морозова, огромное влияние на социально-психологический климат коллектива оказывают неформальные отношения на работе, и вне нее. Сотрудничество, доверие, взаимовыручка и взаимопомощь, формируют положительный социально-психологический климат коллектива, в то время как недоброжелательная атмосфера, конфликты, приводят к стрессовым ситуациям, и как следствие к неблагоприятному социально-психологическому климату коллектива.

Но говоря о формальной и неформальной структурах взаимоотношений, А. В. Морозов отмечает, что очень важно учитывать не столько их специфику, сколько конкретное соотношение. Чем выше единство этих структур, тем более позитивные воздействия происходят в плане формирования климата коллектива (Морозов, 2000).

Еще один фактор, влияющий на социально-психологический климат коллектива, это индивидуальные психологические особенности каждого члена группы. Настроение человека, его поведение, предпочтения, личное мнение — все это является важным при формировании социально-психологического климата. И коллектив — это не просто сумма этих особенностей, а новое образование.

Исследователь В. И. Петрушин к индивидуальным особенностям личности относит дисциплинированность, ответственность, принципиальность, общительность, культуру поведения, а также активность во взаимоотношениях. Эти особенности способны оказать положительное влияние на формирование социально-психологического климата коллектива. Отрицательное влияние на социально-психологический климат оказывают люди эгоистичные, бестактные, не умеющие в силу своих индивидуальных особенностей найти общий язык с коллективом, безответственные и так далее. Так же он отмечает, что важную роль играет подготовленность человека к трудовой деятельности. То есть знания, умения и навыки каждого человека. Чем выше профессиональная компетентность человека, тем больше он служит примером для других людей, способствуя в свою очередь повышению профессионализма и мастерства работающих с ним людей (Петрушин, 1996).

Как отмечает В. И. Маслов, огромное значение для формирования социально-психологического климата имеют не только психологические качества всех его членов, а также эффект сочетания этих качеств. От уровня психологической совместимости членов коллектива зависит его климат (Маслов, 2004).

По утверждению Ю. П. Платонова, среди факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат коллектива, отдельно выделяют такой феномен, как «климатическое возмущение». В результате изменения условий касающихся жизнедеятельности коллектива, или изменения условий взаимодействия между членами коллектива, как в целом, так и между отдельными его членами, возникает «климатическое возмущение». В зависимости от настроения каждого члена коллектива выделяют «стенические» или «астенические» «климатические возмущения». Основными характеристиками уровня стрессоустойчивости людей в совместной трудовой деятельности, уровня морального развития членов трудового коллектива, социально-психологического климата коллектива, является то, насколько длительными, содержательными, и эмоциональными могут быть «климатические возмущения». Эмоциональный настрой, который преобладает в коллективе, не постоянен не только на протяжении рабочего дня, но и в течение более длительного времени (Платонов, 2003).

Удовлетворенность отношениями на работе, сплоченность коллектива зависит от того, насколько близки представления работников о жизнедеятельности коллектива, насколько редко возникают в коллективе «климатические возмущения», и насколько удовлетворительны отношения между членами группы.

Также, по мнению В. М. Литвинова, одним из основных факторов, влияющих на социально-психологический климат организации, можно назвать личность руководителя. Стиль и методы руководства, личностные качества, авторитет руководителя играют важную роль при формировании благоприятного социально-психологического климата коллектива (Литвинов, 2004).

Социально-психологический климат, как результат совместной деятельности членов трудового коллектива, проявляется в таких групповых эффектах, как настроение коллектива, его мнение, индивидуальное самочувствие его членов. Эти эффекты выражаются в отношениях членов коллектива между собой и в отношении к коллективу вообще. Пол, возраст, профессия, образование, социальный статус, национальность, все это, и многое другое оказывает огромное влияние на формирование социально-психологического климата каждого трудового коллектива. Каждый член коллектива, это отдельная личность. Психологические особенности личности могут как поспособствовать, так и помешать формированию чувства общности, таким образом, влияют на формирование социально-психологического климата коллектива. Формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива позволяет создать условия для развития его психологических резервов, способствующих более полной реализации, и таким образом влияющий на трудовую деятельность любого предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Бойко, В. В., Ковалев, А. Г., Панферов, В. И. (1983) Социально-психологический климат коллектива и личность. М. : Академия. 207 с.

Галкина, Т. (2009) Организационные изменения: чем может помочь организационная культура // Кадровик. Кадровый менеджмент. № 3. С. 38–43.

Коломинский, Я. Л. (2000) Психология взаимоотношений в малых группах : учеб. пособие. М. : ТетраСистемс. 105 с.

Кон, И. С. (1991) Психология ранней юности. М. : Просвещение. 143 с.

Литвинов, В. Н. (2004) Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. М. : Просвещение. 112 с.

Маслов, В. И. (2004) Перспективы развития стратегического управления персоналом в России [Электронный ресурс] // Менеджмент в России и за рубежом. № 1. URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2004/1/3302.html> (дата обращения: 12.07.2018).

Морозов, А. В. (2000) Деловая психология. Курс лекций : учебник для высших и средних специальных учебных заведений. СПб. : Издательство Союз. 576 с.

Петрушин, В. И. (1996) Психология менеджмента. М. : Институт практической психологии. 352 с.

Платонов, Ю. П. (2003) Психология поведения человека в группе. СПб. : Питер. 213 с.

Платонов, Ю. П. (2004) Основы социальной психологии. СПб. : Речь. 452 с.

Платонов, Ю. П. (2007) Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2 т. Т 2. М. : Речь. 488 с.

Социальная психология. Краткий очерк. (1975) / под общ. ред. Г. П. Предвечного и Ю. А. Шерковина. М. : Политиздат. 319 с.

Дата поступления: 10.08.2018 г.

Шкердина Алла Александровна — аспирантка кафедры педагогики и психологии высшей школы Московского гуманитарного университета. Адрес: 111395, Россия, г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (499) 374-74-59. Эл. адрес: pp.mosgu@mail.ru. Научный руководитель — д-р пед. н., проф. В. А. Ситаров.

Shkerdina Alla Aleksandrovna, Postgraduate Student, Department of Pedagogy and Psychology of Higher School, Moscow University for the Humanities. Postal address: 5, Yunosti St., Moscow, Russian Federation, 111395. Tel.: +7 (499) 374-74-59. E-mail: pp.mosgu@mail.ru. Scientific Advisor – V. A. Sitarov, Doctor of Pedagogy, Professor.

Для цитирования:

Шкердина А. А. Факторы, определяющие социально-психологический климат трудового коллектива (обзор литературы) [Электронный ресурс] // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2018. № 4. URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/815> (дата обращения: дд.мм.гг.). DOI: 10.17805/trudy.2018.4.11