

УДК 388.2

О.В.Миролюбова (асп., каф. МБ), Е.Р.Счисляева, к.э.н., доц.

СОЦИАЛЬНЫЙ МИКРОКЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Характер социального микроклимата в трудовом коллективе определяется тем, как сотрудники воспринимают друг друга. Чем рыночнее ориентирована компания, тем больше в ней конкурентного или безразличного восприятия коллег. С одной стороны, такие отношения вполне отвечают духу рыночной культуры, предполагающей дух соперничества и конкуренции. Но, с другой стороны, они могут оказывать негативное влияние на формирование благоприятного социального микроклимата в коллективе, рождать конфликты и разногласия.

Действительно, в рыночных культурах при проведении психологического тестирования сотрудников гораздо чаще выявляются негативные моменты взаимодействия, отмечающие постоянные интриги и регулярные конфликты. Преодолеваются разногласия в рыночных культурах в большей степени самими сотрудниками, меньше влияние коллектива. Среди причин, вызывающих конфликты и разногласия, можно выделить следующие:

- личностные особенности отдельных сотрудников: заносчивость, скверный характер, чрезмерная амбициозность, невоспитанность, конфликтность, зависть, нежелание считаться с другими, преследование только своих целей;
- неопределенная позиция руководства: непонимание и несправедливость с их стороны, чрезмерный контроль и недоверие, необъективные критерии вознаграждения и карьерного продвижения;
- дисциплинарные проблемы: лентяйство и безалаберность сотрудников, неисполнительность, непонимание работниками своих обязанностей, игнорирование распоряжений менеджеров, незаинтересованность в работе;
- коммуникационные проблемы: слабая информированность, закрытость информации, рождающая слухи и сплетни, несогласованность целей и информационных потоков между подразделениями, нечеткое распределение полномочий, ролевой конфликт;
- напряженность в работе, монотонность, однообразие, неудачный график работы, рождающие негативные психологические состояния.

Как мы видим, ряд указанных причин вызваны межличностными проблемами общения, другие причины лежат в сфере неквалифицированной работы менеджмента компаний и неопределенных позиций руководства.

Возникающий ролевой конфликт, отмеченный в качестве одной из причин, выражается в том, что сотрудники порой затрудняются точно указать место другого работника в иерархической структуре компании. Это свидетельствует о несовпадении официальных должностных ролевых обязанностей, определенных должностной инструкцией, и реально осуществляемых функциях и ролях в компании.

Другим аспектом, оказывающим существенное влияние на микроклимат в коллективе, является отношение к инициативе сотрудников и их критике в адрес компании и ее руководства. Ситуация достаточно парадоксальная, поскольку в наибольшей степени инициатива сотрудников приветствуется в иерархических бюрократических культурах и достаточно низкие показатели дают рыночно ориентированные культуры.

Немаловажным аспектом социального микроклимата в коллективе являются взаимопомощь и взаимовыручка, проявляемая сотрудниками по отношению друг к другу. Еще одна интересная закономерность: иерархические культуры демонстрируют большую взаимовыручку, чем рыночные, в которых помощь сотрудников друг другу в большей

степени определяется личностными качествами сотрудника: добрый и отзывчивый человек поможет, агрессивный и конкурентный – нет.

Показательным для диагностики микроклимата в коллективе является отношение сотрудников к появлению новичка. Кого-то встречают тепло и радушно, а с кем-то знакомятся уже в процессе выполнения работы. Опять-таки присутствует ситуационное решение этого важного для морального климата компании регламента, определяющегося личной культурой и доброй волей руководства: должностью, наличием свободного времени и т.п., нежели традициями и ритуалами компании.

Для транснациональных компаний существует еще один аспект микроклимата – взаимоотношения с иностранными сотрудниками компании. Основу успешного взаимодействия должно составлять, как правило, взаимное доверие. По статистике в России, сотрудники в большей степени доверяют своим иностранным коллегам (88%), чем, по их мнению, иностранные коллеги доверяют им (63%). Российский персонал в иностранных коллегам не устраивает способность работать по 25 часов в сутки, незнание русского языка, недостаточное внимание профессиональному развитию сотрудников, неадаптивность к российским традициям, недоверие и закрытость, постоянное стремление перепроверить информацию, убежденность в отсутствии в России квалифицированных профессионалов, самоуверенность и безапелляционность.

Российские работники доверяют иностранным сотрудникам по следующим причинам: они профессионалы, исполнительны и честны, дружелюбны. Для улучшения взаимопонимания и эффективности совместной работы руководство компании должно организовать общение вне бизнеса, корпоративные мероприятия с участием членов семей сотрудников, больше совместных проектов, выявление интересов всех сотрудников.