

УДК 388.2

М.М.Головина (4 курс, каф. МБ), О.В.Уварова (асп., каф. МБ), Е.Р.Счисляева, к.э.н., доц.

## ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

В условиях современного научно-технического прогресса постоянно растет интерес к понятию социально-психологического климата коллектива. Социально-психологический климат можно определить как психологический настрой в группе, который отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе.

От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом. Социально-психологический климат определяется способностью выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем их состояния и изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса.

Актуальность данной темы диктуется запросами практики, обусловленными усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции развертывающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий.

Выделяют следующие типы совместной деятельности, возникающие на основе единых организационно-экономических связей в группе:

1. Технологический тип – жесткие технологические связи приводят к наиболее тесным контактам (не только деловым, но и личным) между работниками, рабочие места которых находятся рядом. Контакты с другими членами коллектива затруднены. Поэтому возникают отдельные подгруппы наиболее тесно связанных между собой людей.

2. Функциональный тип – связан с разделением производственного процесса по функциям. При таком типе взаимоотношений возникают широкие контакты между всеми членами группы, на личные же отношения существенное влияние оказывают деловые контакты и предпочтения.

3. Экономический тип – объединяет людей распределением коллективного заработка между ними. Здесь основной проблемой является точная оценка индивидуального вклада каждого члена бригады. Особое значение приобретают коллективность решения вопросов материального вознаграждения, высокий авторитет руководителя и доверие к нему, уровень развития в коллективе отношений взаимного контроля и ответственности.

4. Социально-психологический тип – особый тип взаимоотношений, возникающий на основе осознания людьми своей принадлежности к одному коллективу. В таких коллективах нормой становится взаимопомощь и сотрудничество, коллективная ответственность.

5. Формально-организационный тип – характеризует те коллективы, где реально никакой общности не возникает. Между работниками нет взаимозависимости, фактически отсутствуют контакты, деловое общение, психологическое единство.

Влияние эмоциональной атмосферы коллектива на личность может быть двоякое: стимулирующее или тормозящее, то есть подавляющее творческую инициативу, активность и энергию человека. Наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата производственного коллектива являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров.

Выделяют несколько стилей руководства трудовым коллективом: бюрократический стиль руководства, директивный стиль и авторитарный стиль руководства.

Основные факторы психологического климата: взаимоотношения по вертикали и по горизонтали, их стиль и нормы, а затем различные составляющие производственной обстановки (организация и условия труда, система стимуляции).

Любой человек, присутствуя в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива. К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование социально-психологического климата относятся принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культура поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непослушные, эгоистичные, бестактные и т. д. На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка человека к труду, то есть его знания, умения и навыки.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения. Через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Самооценка выступает в качестве группового эффекта.

Таким образом, значимость социально-психологического климата определяется тем, что его характер зависит в целом от степени развитости коллектива. Также доказано, что существует прямая положительная связь между социально-психологическим климатом коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов. Следовательно, продуктивность работы компании, ее экономический успех во многом обусловлен именно социально-психологической атмосферой коллектива.