

УДК 159.922.4

Клушина Надежда Павловна, Соломонов Владимир Александрович

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ

В статье анализируются теоретические подходы по проблеме формирования создания благоприятного социально-психологического климата в организации. Рассматривается сущность социально-психологического климата организации, выделяются факторы и условия, влияющие на создание климата.

Ключевые слова: социально-психологический климат, типы климата в организациях, управление социально-психологическим климатом, макро- и микро-факторы формирования климата, условия создания социально-психологическим климата.

Klushina Nadezhda P., Solomonov Vladimir A.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL BASIS ORGANIZATIONAL CLIMATE

Analyzes theoretical approaches to the problem of formation of creating a favorable social-psychological climate in the organization. The essence of social-psychological climate in the organization, the factors and conditions influencing the creation of a climate.

Key words: socially-psychological climate, climate types in organizations, the management of socio-psychological climate, macro-, micro- forming factors of climate, conditions for the creation of a socially-psychological climate.

Социально-психологический климат выступает внешним проявлением различных групповых феноменов в виде поведенческих и речевых актов. Термин «климат» (от греческого *klima* – наклон) пришел в общественные науки из метеорологии, где им обозначается многолетний статистический режим погоды, характерный для некоей местности в силу ее географического положения.

Социально-психологический климат рассматривается нами как качественная сторона межличностных отношений, проявляемая в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе. Это состояние включает в себя когнитивный и эмоциональный компоненты, оно также характеризуется различной степенью осознанности (рис. 1).



Рис. 1. Социально-психологический климат организации

Наиболее актуальной в научной проблематике социально-психологического климата является характеристика его типов.

Анализируя научные исследования, можно выделить несколько типов социально-психологического климата организаций: личностно-пассивный, безличностно-пассивный, безличностно-активный, личностно-активный. Каждый из перечисленных типов климата обладает определенными особенностями (рис. 2).



Рис. 2. Типы социально-психологического климата

Личностно-пассивный социально-психологический климат. Сильно развита личностная функция и слабо – функция инструментальная. Атмосфера, располагающая к проявлению чуткости и заботы. Люди работают до пенсии, и даже после пенсии, их не увольняют (гуманность). Однако организация такого типа, возникнув в свое время как эффективная, постепенно становится пассивной, инертной. Постепенно энергичные, здоровые работники уходят из нее, остаются только те, кому этот климат удобен. Наиболее характерным для него является попустительский тип лидера.

Безличностно-пассивный социально-психологический климат. Личностная и инструментальная функции развиты крайне слабо. Никому ни до кого нет никакого дела. «Коллектив, – отмечает В. Б. Ольшанский, – разбивается на множество подразделений, каждое из которых живет своей жизнью. Личность работника администрацию не интересует». При безличностно-пассивном климате господствует анархический лозунг «Всем все до лампочки».

Безличностно-активный социально-психологический климат. Слабо развита личностная функция и очень сильно – функция инструментальная. Этому типу психологического климата органично подходит авторитарный тип лидера. Активен один член группы, остальные подчиняются ему, выполняют его указания и сообщают ему о полученных результатах. Руководитель берет на себя всю ответственность за деятельность своей группы, стремится пропустить через себя всю информацию, ограничивает непосредственное общение между членами группы, нетерпимо относится к критике своих действий, резко критикуя действия и поступки «актёров». Обычно лаконичен в выражениях. Начальственный тон в обращении с сотрудниками. Нетерпим к возражениям, замечаниям, мнениям. Редко улыбающийся, хмурый, постоянно озабоченный, на лице «написана занятость и огромная ответственность за дело».

Личностно-активный социально-психологический климат. Сильно развиты обе функции: и инструментальная, и личностная. Здесь особо ценятся как профессиональные, так и человеческие качества члена группы. Известны его способности и возможности, и в соответствии с его возможностями сотрудника продвигают по службе и вознаграждают за его реальные заслуги. Личностно-активному климату в группе присущ демократический тип лидера.

Для создания благоприятного социально-психологического климата актуальное значение приобретает процесс управления им. Управление – процесс сложный, связанный с тем, что климат проявляет себя интегрально, как общий – положительный или отрицательный – нравственно-психологический фон внутриколлективных отношений (рис. 3).



Рис. 3. Управление социально-психологическим климатом

Управление социально-психологическим климатом включает в себя осуществление следующих мероприятий:

- а) управление процессом формирования содержательных психологических компонентов климата (норм, ожиданий, ценностей, установок, традиций, группового мнения и настроения);
- б) оптимальный подбор, расстановка, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;
- в) комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости;
- г) опора на наиболее авторитетных, активных членов коллектива;
- д) предупреждение и разрешение межличностных конфликтов.

В качестве важнейших факторов формирования социально-психологического климата организации можно отметить факторы макро- и микросреды (рис. 4).

К макрофакторам макросреды относятся:

- общественно-экономическая формация, в условиях которой осуществляется жизнедеятельность общества в целом;
- характерные социально-экономические и культурные особенности современного этапа развития общества;
- существующая система взаимодействия между организациями;
- внутриорганизационные связи и отношения.

Среди факторов микросреды, воздействующих на социально-психологический климат в организации, были выявлены следующие:

- предметно-вещная сфера деятельности (весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных элементов, которые входят в понятие «производственная (рабочая) ситуация»);

- характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными;
- стиль руководства;
- эффективное сочетание психологических качеств;
- уровень психобиологической совместимости;
- характер официальных организационных связей между членами коллектива, закрепленный в формальной структуре данного подразделения (совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая деятельность);
- количество и распределение неофициальных контактов;
- единство его формальной и неформальной структур.



Рис. 4. Факторы, влияющие на создание социально-психологического климата организации

Для создания благоприятного климата необходимо соблюдать определенные условия (рис. 5).



Рис. 5. Условия создания благоприятного социально-психологического климата

Среди таких условий выделяются:

- умение контролировать и оценивать (формы контроля не должны быть тоталитарными); не превращать контроль в мелочную опеку;
- поощрять инициативу работника и не вести споры по мелочам;
- отмечать достижения работника и его инициативу;
- благодарить подчиненного в присутствии других сотрудников;
- создавать положительную репутацию подчиненных, так как это похвала руководителю и ставится ему в заслугу (если работник оказывается в чем-то талантливее и успешнее своего руководителя, это не является чем-то отрицательным);
- не делать подчиненному, совершившему незначительный проступок, замечания в присутствии других лиц, сотрудников или подчиненных;
- использовать конструктивную критику их ошибок с указанием, от каких недостатков могут происходить подобные ошибки;
- в конфликтной ситуации не применять резких, оскорбительных слов (если ситуация может быть разрешена без них);
- точно формулировать свои мысли (что говорит о профессиональной грамотности, управленческой компетентности, общей культуре).

Таким образом, важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- а) доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- б) доброжелательная и деловая критика;
- в) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся групповой жизни;
- г) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- д) достаточная информированность членов коллектива о его задачах и о состоянии дел;
- е) удовлетворенность принадлежностью к организации;
- ж) высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих фрустрацию у кого-либо из членов коллектива;
- з) принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Литература

1. Клушина Н. П., Соломонов В. А. Социальная психология управления. Ставрополь: Изд-во СевКав-ГТУ, 2011. 392 с.
2. Котляр М. Л. Социально-психологический климат образовательного учреждения как показатель согласованности стиля руководства и типа организационной культуры // Электронный журнал «Психологическая наука и образование», 2013. № 1. www.psyedu.ru.
3. Свенцицкий А. С. Социально-психологические проблемы управления. М., 1995. 176 с.
4. Челнокова Н. Ю. Модель управления социально-психологическим климатом на предприятиях холдингового типа: дис. ... канд. социол. наук. Нижний Новгород, 2013. 184 с.