

УДК 007

Кодочигова Анастасия Андреевна

Студент 2 курса

Факультет психологии и специального образования

Томский Государственный педагогический

университет

Российская Федерация, г. Томск.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

Актуальность. Исследование социально-психологического климата организаций и предприятий является актуальной проблемой на сегодняшний день. На постоянной основе увеличиваются требования к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Эмоциональное состояние всех работников характеризует психическое состояние работников, а так же раскрывает качество и уровень социально-психологического климата в организации.

Author Kodochigova A.A. The socio-psychological climate of the organization's employees. The study of the socio-psychological climate of organizations and enterprises is an urgent problem today. The requirements for the level of psychological involvement of a person in professional activity are constantly increasing. The emotional state of all employees characterizes the mental state of employees, as well as reveals the quality and level of the socio-psychological climate in the organization.

Человеку свойственно выстраивать межличностные отношения, даже находясь на рабочем месте, это связано с тем, что львиную долю времени мы посвящаем трудовой деятельности. Следовательно, от стабильной психологической обстановки зависят и продуктивность работы, и комфортная атмосфера в коллективе, и желание работать, развиваться, с удовольствием ходить на работу.

В отечественной социальной психологии термин психологический климат впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Автор под социально-психологическим климатом понимает «качественную сторону межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе».

Считается, что среди персонала предприятия все равно могут и часто возникают конфликтные ситуации, так как коллектив – это живой организм, состоящий из людей с различными психологическими типами. Результатом таких ситуаций ожидаемо становится

снижение эффективной работы коллектива. Следовательно, существует большое количество людей, которые отдадут предпочтение хорошему слаженному коллективу, спокойной эмоциональной обстановке, нежели высокой заработной плате..

Огромный вес имеет уровень взаимоотношений в любом коллективе. Для обозначения уровня социально-психологического климата в любой организации используются понятия «психологическая атмосфера» или «микроклимат». И именно от психологического климата зависит настроение коллектива и моральная и психологическая атмосфера.

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения удовлетворенности работников трудом соответственно повышается и производительности труда. Социально-психологический климат представляет собой итог систематической психологической работы каждого работника.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате коллектива, подразумевают следующее:

- социально-психологические характеристики каждого работника и их совокупность;
- психологический настрой всего коллектива;
- взаимоотношения внутри коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют такие понятия как: доверие, свободное выражение мнения каждого работника, оптимизм, безопасность, комфорт, поддержка друг друга, теплота в отношениях, уверенность, возможность свободно творить и мыслить, профессиональный рост и т.д.

Есть ряд признаков, по которым косвенно можно судить об состоянии социально-психологического климата в организации. К ним относят:

- уровень текучести кадров;
- уровень производительности труда;
- качество выпускаемой продукции/оказываемых услуг;
- количество прогулов и опозданий;
- количество жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- небрежность в обращении с оборудованием;
- частота перерывов в течении рабочего дня.

Руководителю на постоянной основе необходимо регулировать характер отношений в организации. Для этого необходимо знать основы формирования социально-психологического климата в организации.

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе:

1.Глобальная макросреда: экономическое кризисы, военные конфликты и эпидемии. 2.Экономическая и политическая стабильность в обществе обеспечивает психологическое благополучие членов общества и косвенно влияет на социально-психологический климат в организациях.

3.Локальная макросреда: личность руководителя, система подборки кадров, состав подразделений или отделов, система планирования и распределения ресурсов организации

4.Физический микроклимат и санитарно-гигиенические условия труда.

5.Удовлетворенность работой. Удовлетворенность сотрудников тесно связана со многими важными факторами для организации это и текучесть кадров, производительность труда и организационная культура. Чтобы получать максимальную отдачу от персонала, необходимо на постоянной основе уделять уровню удовлетворенности сотрудников.

На основании вышесказанного можно сделать несколько выводов: социально-психологический климат это важнейшее составляющая уровня мотивации сотрудников. Социально-психологический климат оказывает влияние на то, что и как делает работник. Чем благоприятнее его уровень в коллективе, тем менее сотрудники склонны менять место работы, тем ниже уровень текучести кадров на предприятии и тем реже случаи отклоняющегося поведения сотрудников. Повышая уровень социально-психологического климата компания придет к тому, что кадровый состав организации будет стабильным и лояльным. Удовлетворенность трудом и благоприятный уровень СПК сегодня достаточно актуальная проблема, так как персонал – это основной ресурс любой организации.

Список использованной литературы.

1.Актуальные проблемы управления, экономики, культуры / Н. А. Александрова, Л. И. Васильцова, Б. А. Воронин [и др.]. – Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2015. – 340 с. - ISBN 978-5-87203-377-6 ББК 60.- Текст: непосредственный.

2. Кривоносов, М. С. Пособие для руководителей по управлению развитием организации. / М.С. Кривоносов// Кадровик. Управление персоналом. – 2012. –№ 12. – С.34-39.– Текст: непосредственный.

3.Кульмагамбетова, С. Т. Методика анализа социально-психологического климата в коллективе / С. Т. Кульмагамбетова, Г. Г. Шалабаева, Кайсар Адамулы Нагымов, А. Б. Айтжанов // Молодой ученый. — 2022. — № 30 (425). — С. 51-55. —Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс: [сайт].-URL: <https://moluch.ru/archive/425/94196/> (дата обращения: 20.12.2023).

4. Основные методы сохранения сплоченности коллектива // Лидерство и менеджмент. - №2.-2017.- С.11-13. – Текст: непосредственный.
5. Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт. /Н.В. Самоукина.– СПб.: Питер: Питер принт, 2010. – 236 с.- ISBN: 5947237350— Текст: непосредственный.