

УДК 316.6

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Кофман Ю.А., Тактарова С.В.

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Россия, Пенза, e-mail: juliakofmana@mail.ru

Аннотация: В статье рассмотрена значимость создания благоприятного социально-психологического климата организации, обозначены факторы, влияющие на формирование грамотных взаимоотношений внутри коллектива. Разобрана технология формирования и проанализированы способы оценки социально-психологического климата в организации.

Ключевые слова: коллектив, социально-психологический климат, характер, оценка, технология формирования.

IMPROVING THE TECHNOLOGY OF FORMATION AND ASSESSMENT OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE ORGANIZATION

Kofman Yu.A., Taktarova S.V.

Penza state university, Russia, Penza, e-mail: juliakofmana@mail.ru

Abstract: The article considers the importance of creating a favorable socio-psychological climate of the organization, identifies the factors that influence the formation of competent relationships within the team. The technology of formation is analyzed and methods for assessing the socio-psychological climate in the organization are analyzed.

Keywords: personnel, human resources, personnel development, personnel training, development.

Важность создания благоприятного социально-психологического климата связана с формированием наиболее оптимальных условий взаимодействия членов организации для повышения результативности деятельности фирмы и удовлетворенности всего коллектива своей работой. Под социально-психологическим климатом (СПК) коллектива понимается система взаимосвязанных элементов, которая включает в себя координацию внутренней и внешней среды организации, демографических и личностных характеристик участников процесса[1].

В число первых из тех, кто расширил границы понятия «психологический климат», вошел В.М. Шепель. Согласно его точке зрения, психологический климат представляет собой эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, формирующуюся на основании наличия симпатий, пересечения интересов, характеров и склонностей. По его мнению, при формировании устойчивого психологического климата играют ведущую роль три компонента[3].

1. Социальный климат, под которым подразумевается формирование перед коллективом и четкое осознание ими общих целей и задач.

2. Моральный климат – существующие моральные ценности внутри коллектива.

3. Психологический климат – неформальные отношения, формирующиеся между работниками организации. Данная составляющая является микроклиматом, область воздействия которого определяется более точно, в отличие от других компонентов.

При формировании социально-психологического климата коллектива важно рассмотреть факторы, влияющие на него:

1. Стиль руководства в организации. Является одним из ведущих факторов.

При демократическом стиле управления решения зачастую принимаются коллегиально, руководитель спрашивает мнение подчиненных, формируется доверие членов коллектива друг к другу и дружеские отношения. В оценивании результатов деятельности участвует как отдельный работник, так и группа. Участие коллектива в решении вопросов способствует совершенствованию социально-психологического климата[4].

Авторитарный стиль характеризуется иерархичностью структуры управления и формирует подчинение работников вышестоящему начальству. Данный стиль управления нередко способствует созданию враждебной атмосферы, недоверия и принципа «хождения по головам». Нередко авторитаризм приводит к определенным результатам, но он никаким образом не способствует формированию благоприятного СПК организации.

Попустительский стиль управления характеризуется принятием работниками самостоятельных решений внутри компании. Основа положительного социально-психологического климата – удовлетворенность от выполняемой работы. При рассматриваемом стиле управления создается обратная ситуация: начальство редко диктует работникам, что делать, следствием чего является низкая результативность, отсутствие эффективности и качества работы. Соответственно, данный стиль руководства отрицательно сказывается на формировании СПК.

Также, рассматривая стиль управления, следует выделить поведение руководителя внутри коллектива: если руководитель публично критикует работников, грозит увольнением, не ценит вклада в полученный результат и никогда не прислушивается к их мнению, то таким образом формируется неблагоприятная обстановка в коллективе. Отсутствие взаимного доверия способствует тому, что люди будут защищаться друг от друга, количество контактов в коллективе будет сильно сокращаться, будут возникать конфликты в коллективе, вырастет частота увольнений. Следствием данных процессов является снижение качества работы и производительности труда.

2. Особенности деятельности работника. Высокая ответственность за выполненную работу, монотонный характер деятельности, эмоциональная насыщенность действий, формирование стресса и напряженность из-за большого объема работы – все это негативно сказывается на профессиональном выгорании сотрудника, его желании работать и взаимодействовать с коллективом.

3. Внутренняя среда организации: ее размер и структура, степень централизации власти и участия сотрудников в принятии решений и планировании деятельности компании, распределении ресурсов внутри организации, половозрастной и профессиональный состав структурных подразделений.

4. Внешняя среда организации: уровень стабильности различных сфер в жизни общества, установки в обществе, менталитет, нормы поведения.

5. Физический микроклимат – условия работы в организации: хорошо оборудованное рабочее место, освещенность помещения, отсутствие шумов и жары внутри помещения.

6. Удовлетворенность сотрудников своей работой. При осуществлении своей деятельности для работников важны такие аспекты, как: вызывает ли работа интерес, разнообразна ли она, соответствует ли работа профессиональному уровню, способствует ли она профессиональному и личностному росту и реализации творческого потенциала человека. Удовлетворенность работой повышают и такие факторы как: хорошие условия и уровень оплаты труда, социальное обеспечение, материальное и психологическое стимулирование труда, график работы, перспективы карьерного роста, профессиональность и компетентность коллег и другие. Привлекательность работы, в большей степени, обуславливается уровнем соответствия реальности ожиданиям человека, поэтому данный фактор имеет преимущественное значение.

7. Организация совместной деятельности, в которую входят: способы делегирования ответственности, наличие миссия и цели организации, формальная и профессиональная структура группы. Некорректное и нечеткое распределение обязанностей, несоответствие данных работнику полномочий его профессиональным компетенциям, психологическая несовместимость участников внутри группы ведет к повышению напряженности отношений и формированию конфликтной обстановки.

8. Психологическая совместимость сотрудников организации – способность коллектива работать и взаимодействовать друг с другом, разработка оптимальных сочетаний личностных качеств и профессиональных способностей работников внутри групп. Основой психологической совместимости лежит наличие симпатий и сходств, однородность состава рабочей группы по социальным и психологическим критериям, что способствует более

легкому налаживанию отношений, наличию чувства доверия и повышению качества и результативности работы.

9. Характер обеспечения коммуникаций внутри компании. Отражается в своевременности и точном информационном обеспечении сотрудников. Отсутствие полноценного доступа к информации порождает слухи и распространение недостоверных данных, что ведет как к росту напряженности, непониманию и возникновению конфликтов, так и к невыполнению сотрудниками своей работы в полной мере.

Рассматривая технологию формирования социально-психологического климата организации, как наиболее эффективную можно выделить такую, как тимбилдинг (teambuilding), дословно переводящейся как «построение команды». Данная методика обладает множеством эффективных приемов сплочения коллектива, которые специалисты советуют применять в сочетании друг с другом.

Обычно тимбилдинг – выездное мероприятие, нередко рекомендуют проводить его за пределами офиса, так как, в первую очередь, уйдет формальная обстановка и коллективу будет легче раскрыться. Длительность мероприятия может варьироваться от нескольких часов до нескольких дней. Выбор формы проведения зависит от особенностей коллектива. К наиболее распространенным формам тимбилдинга относят:

- творческие мероприятия, включающие интеллектуальные конкурсы, ролевые и ситуационные игры;
- спортивные соревнования;
- командные активные тренинги или «веревочный курс» - тренинг, направленный на улучшение навыков командного взаимодействия.

Программа тимбилдинга продумывается заранее либо сотрудниками организации, либо сторонними специалистами, профессионально занимающимися данными мероприятиями. При составлении сценария важно учесть все психологические стороны, чтобы проведение тимбилдинга было максимально результативным. Рассмотрим некоторые формы его проведения:

1. Квест – соревнование на основе приключенческой атмосферы, основанное на командной работе и выполнении последовательных заданий, ориентированных на физическую подготовку, логику и смекалку. Данная методика способствует формированию более доверительных отношений внутри коллектива и раскрытию потенциала сотрудников.

2. Творческий тимбилдинг, под которым понимается коллективное творчество сотрудников. Вариантами творческого взаимодействия могут быть: работа над проектом (фотовыставкой или статьей), создание театральной постановки, выставка работ после

мастер-класса. Формирование общих творческих замыслов улучшает взаимоотношения в группе и повышает мотивацию работников на дальнейшую совместную деятельность.

3. Интеллектуальный тимбилдинг в формате «Что? Где? Когда?» и «100 к одному». Положительными качествами данных игр является возможность раскрытия участниками своих личностных качеств, проявления себя в роли лидера и задействования эрудиции и логики.

Помимо аспекта формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе, руководитель должен быть осведомлен о текущей ситуации среди работников, так как обстановка внутри коллектива является изменчивой. Именно поэтому немаловажным значением обладает регулярное проведение оценки СПК.

К одному из наиболее распространенных методов оценки социально-психологического климата относят социометрический метод, заключающийся в анализе межличностных отношений внутри небольшой группы. Якоб Морено, основатель данной методики, разработал систему, состоящую из различных экспериментальных методов, аксиом психоанализа и теорий ролей. К проведению социометрического тестирования выработан ряд условий[5]:

- проведение опроса осуществляется в коллективе (в малых группах), срок опыта совместной работы которых не менее шести месяцев;
- размер оцениваемой группы не должен превышать пятнадцати человек;
- выбранный для оценивания критерий должен быть четко разъяснен и одинаково понят каждому членом коллектива;
- проводить опрос должен сторонний специалист.

Этапы социометрического тестирования представлены в следующем порядке:

1. Подготовительный, во время которого: устанавливаются проблемы, определяются цели и задачи исследования, обозначается объект и анализируются его социально-демографические характеристики, выявляется социометрический критерий – вопрос, сущность которого заключается в выражении отношения членов группы друг к другу.

Выявление проблем коллектива происходит на основе следующих процедур:

- выраженное желание сотрудничать с другими членами коллектива;
- выраженное нежелание сотрудничать с другими членами группы;
- один член коллектива оставляет другого без внимания.

2. Социометрическая разминка, заключающаяся в разъяснении содержания выбранного для оценки социометрического критерия.

3. Опрос, в который входит: инструктаж членов группы, раздача карточек для заполнения, проведение опроса, сбор материалов.

4. Обработка и анализ полученных результатов.

Главной целью социометрического теста является измерение чувств симпатии и антипатии, выражающихся в межличностных и межгрупповых отношениях, и дальнейшее их совершенствование. Данный метод дает количественную оценку выборов по отношению к другим членам коллектива в процессе выполнения определенной деятельности.

Другим методом оценки СПК является определение индекса групповой сплоченности Сишора. Под групповой сплоченностью понимается анализ степени интегрированности коллектива. Индекс свидетельствует о том, насколько сплочен или разобщен коллектив[2].

В методе Сишора используется пять вопросов, в которых участник должен выбрать один наиболее подходящий вариант ответа. Каждый ответ обладает определенным количеством баллов (от 1 до 5). После сбора анкет подсчитывается общее и среднее количество баллов. Результаты принято трактовать следующим образом:

- значение от 15,1 – высокая степень групповой сплоченности;
- значение от 11,6 до 15 – степень групповой сплоченности выше средней;
- значение от 7 до 11,5 – средняя степень групповой сплоченности;
- значение от 4 до 6,9 – степень групповой сплоченности ниже средней;
- значение до 4 баллов – низкая групповая сплоченность, свидетельствующая руководителю о том, что ему необходимо внедрять меры по сплочению коллектива;

По мнению специалистов, данная методика эффективна при проведении оценки группы, численностью не более 40 человек. В случае превышения данной цифры, рекомендуется проводить оценку отдела или подразделения.

Создание и сохранение благоприятной и здоровой атмосферы внутри организации – постоянная задача руководителя, включающая в себя наличие творческого подхода, умения прогнозировать и понимания психологии. Регулярное проведение анализа состояния социально-психологического климата дает возможность выявить проблемы коллектива на этапе их зарождения и своевременно принять меры по совершенствованию обстановки внутри него, а следовательно, и повысить качество, результативность и эффективность труда сотрудников.

Список литературы:

1. Зародина В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности // Молодой ученый. — 2017. — №2. — С. 696-698. — URL: <https://moluch.ru/archive/136/38081/>

2. Определение индекса групповой сплоченности Сижора / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002.

3. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр.

4. Сбитнева Е. С. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе в обеспечении мотивации // Молодой ученый. — 2019. — №47. — С. 50-51. — URL: <https://moluch.ru/archive/285/64309/>

5. Сушко А. В. Метод социометрии и анализ социальных сетей: учебное пособие, электронное издание сетевого распространения. – М.: «КДУ», «Добросвет», 2018.