

УДК 331.1

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Попова А.А. (федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО»)

Доцент, кандидат экономических наук Варламова Д.В.

(федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО»)

Введение. В современных условиях персонал является ключевым активом организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие. Понимание и удовлетворение ожиданий и потребностей работников является залогом долгосрочного успеха организации. В настоящее время возрастает интерес к проблеме социально-психологического климата в трудовом коллективе, его влияния на эффективность деятельности. Все больше исследователей приходит к выводу, что формирование благоприятного климата является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы.

Основная часть. Постепенно на первый план выдвигаются задачи активизации работников путем диагностирования и принятия мер по получению психологического климата трудового коллектива. Однако, в настоящее время не разработаны методики по его диагностированию на предприятиях путем выявления температуры психологического климата по подразделениям. Следовательно, возникает необходимость всестороннего изучения такого феномена, как психологический климат коллектива предприятия – важнейшего фактора, влияющего на продуктивность деятельности труда работников, используя современные психологические методы исследования и разработки рекомендаций по его оптимизации.

Поведение работника определяется не только его личностными качествами, особенностями конкретной ситуации, но и спецификой социальной среды, в которой реализуется его профессиональная деятельность. Такой социальной средой является организация. Условия, которые создаются внутри организации, влияют на общий социально-психологический климат, который является своеобразным индикатором уровнем удовлетворенности, лояльности сотрудника, а это в свою очередь непосредственно влияет на успешность, эффективность и продуктивность деятельности сотрудников и всей организации в целом.

Социально – психологический климат (СПК) характеризуется специфической для совместной деятельности людей психологического и эмоционального состояния каждого работника и зависит от общего состояния окружающих его людей и организационных факторов. В одних условиях группа функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально реализовать свой потенциал, в других — люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть компанию, их личностный рост замедляется, текучесть кадров увеличивается.

Социально-психологический климат проявляется в ряде групповых эффектов: настроение, мнение коллектива, индивидуальное самочувствие, оценки условий жизни и работы конкретной личности в коллективе. Существуют признаки, по которым можно судить об удовлетворенности в коллективе, к ним относят: уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; частота перерывов в работе и т.д.

Роль СПК в жизнедеятельности организации определяется тем, что он является значимым элементом в общей системе организации деятельности людей, поскольку характеризует внутренние психологические аспекты микросреды и оценку результатов труда; обеспечивает механизм обратной связи личности с социальной средой и содействует его развитию; определяет меру включения каждого работника в деятельность, его вовлеченность.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – задача развертывания социального психологического потенциала общества и личности и создания наиболее

благоприятного образа жизни людей. Благоприятный социально-психологический климат коллектива зависит от свободного выражения своего мнения, возможностей профессионального роста и развития, отсутствие давления со стороны руководства, информированности членов коллектива, взаимоотношений внутри команды; и т.д. Благоприятный социально-психологический фон и общая удовлетворенность сотрудников не только продуктивно влияют на результаты работы, но и перестраивают человека, формируют его новые возможности и проявляют потенциальные. В целом, благоприятный социально-психологический климат является необходимым условием эффективной деятельности, а также удовлетворенности результатами организации труда и отношениями с коллегами.

По оценкам консалтинговых компаний, регулярно проводящих опросы об удовлетворенности трудом сотрудников крупных компаний, именно благоприятный социально-психологический климат стоит в списке самых важных элементов для эффективной работы современного сотрудника, наряду с высокими заработными платами и внушительным социальным пакетом.

Выводы. Подводя итог всему вышесказанному, можно отметить, что благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом, поэтому повышение состояние социально-психологического климата – одна из ведущих задач руководителя. Достижение благоприятного социально-психологического климата связано с формированием и развитием корпоративной культуры. Часто социально-психологический климат рассматривается как существенная составляющая корпоративной культуры. Руководству организации необходимо постоянно отслеживать социально-психологический климат, а также внедрять практики мониторинга показателей уровня удовлетворённости сотрудников, с целью минимизации выгорания работников, снижения уровня эффективности их деятельности.

Список использованных источников:

1. Андреева К.В. Роль социально-психологического климата в формировании мотивации студентов к обучению [Текст] / К.В. Андреева // Бюллетень науки и практики. – 2019. – № 5. – С. 512-516.
2. Деревнина А.О. Социально-психологический климат в трудовом коллективе [Текст] / А.О. Деревнина // Экономика и социум. – 2020. – № 9. – С. 170-175.
3. Пичугин В.Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие [Текст] / В.Г. Пичугин. – М.: Прометей, 2020. – 144 с.