

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Кунгурцева Александра Андреевна

студент

Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровский государственный университет, г. Новокузнецк

Аннотация. Статья посвящена взаимосвязи социально-психологического климата и межличностных отношений внутри трудового коллектива. Обозначены их особенности, как взаимодействия в трудовом коллективе влияет на климат, эффективность работы и т.д. Данная статья будет интересна широкому кругу лиц: психологам, педагогам, врачам и др.

Ключевые слова: социально-психологический климат, межличностные отношения, эффективность труда, благоприятный и неблагоприятный климат.

С целью самой общей характеристики условий деятельности той или иной группы, ее внутренней обстановки, в настоящее время часто используют понятия "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат". Применительно к трудовому коллективу иногда говорят о "производственном" или "организационном" климате. В большинстве случаев эти понятия употребляются примерно в идентичном смысле, что, однако, не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. В отечественной литературе насчитывается несколько десятков определений социально-психологического климата и различных исследовательских подходов к этой проблеме.

Социально-психологический климат группы представляет собой состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной группы. Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального – установок, настроений, чувств, мнений членов группы как отдельных элементов социально-психологического климата. Отметим также, что состояния психики группы характеризуются разной степенью осознанности.

Есть целый ряд факторов, определяющих качество социально-психологического климата в коллективе.

Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни

общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного социально-психологического климата.

Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д.

Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям сотрудника и позволяют реализовать его интересы, удовлетворить потребности личности:

- в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;
- в общении и дружеских межличностных отношениях;
- успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;
- творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

Характер выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно

сказаться на социально-психологическом климате в рабочем коллективе.

Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на социально-психологический климат. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на социально-психологический климат. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников.

Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку.

В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Стиль руководства. Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является решающей:

- Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК.
- Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как например, в спорте или в армии.
- Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.
- Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует

сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и т.д., ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу.

- Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию. Как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

Так же исследователи выделяют несколько видов социально-психологического климата:

Благоприятный социально-психологический климат коллектива зависит, прежде всего, от доверия и требовательности его членов друг к другу. Свободное выражение своего мнения, возможность профессионального роста, отсутствие давления со стороны руководства, информированность членов коллектива о его деятельности, высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи коллегам, принятие каждым на себя ответственности за состояние дел являются необходимыми условиями его формирования.

Благоприятный социально-психологический климат является важным условием формирования и развития творческой инициативы работников. Роль положительного психологического климата в коллективе:

- компенсирует неинтересный или непривлекательный труд;
- помогает пережить тяжелые времена, которые бывают у каждого предприятия;
- уменьшает текучесть кадров;
- повышает производительность каждого члена коллектива;
- настраивает трудовую группу на положительное решение возникающих проблем;
- объединяет членов коллектива для достижения единой производственной цели;
- облегчает руководителю управление группой.

Для неблагоприятного социально-психологического климата характерны пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, непонимание и недоверие.

Неблагоприятный социально-психологический климат является одной из проблем, которая может привести предприятие к кризисному порогу. Негативная атмосфера в коллективе приводит к таким последствиям:

- уменьшает производительность труда;
- отвлекает работников от основной деятельности;

- тормозит развитие предприятия, мешает введению инновационных технологий;
- делает коллектив слабоуправляемым.

Таким образом можно сделать вывод о том, что именно социально-психологический климат влияет на эффективность труда коллектива. Если в коллективе присутствует агрессия между сотрудниками, то ни о каком положительном результате деятельности не идёт речи, если же коллеги поддерживают друг друга, задают благоприятный климат в коллективе, то сразу же повышается эффективность труда.

Зарождение межличностных отношений происходит в момент начала становления и самого коллектива, когда в него приходят пока еще совсем незнакомые люди. Постепенно между ними начинают устанавливаться связи, основанные в первую очередь на осуществлении совместной деятельности и общении по выполнению профессиональных задач и требований, которые предъявляются руководством к конкретному коллективу. В дальнейшем происходит уже закрепление отношений на уровне совместных потребностей и ценностей.

Межличностные отношения влияют на личность на всех этапах ее социализации и профессионального становления. Эмоциональное удовлетворение и возможность личностного роста человека зависят от своеобразия тех межличностных отношений, в которые он постоянно включен, а удовлетворенность межличностными отношениями и своим статусом в них выступает важным показателем социальной адаптированности личности в обществе (группе).

Особенности межличностных отношений индивидов в организации, внутри трудовых коллективов влияют на результаты совместной деятельности и на каждого ее члена в отдельности, но и личностные психологические особенности каждого отдельного члена группы обуславливают особенности межличностных отношений внутри группы. Формирование межличностных отношений в группе происходит в процессе межличностного взаимодействия членов группы. Выстраивание отношений друг с другом начинается в ответ на социально-психологические отношения партнеров по взаимодействию с социальной системой, в которую они входят, именно поэтому отношения приобретают характер взаимности и превращаются во взаимоотношения.

Каждый из членов коллектива оказывает влияние на специфику межличностных отношений и проявление личностных психологических качеств других, входящих в него людей. Постепенно в процессе совместной деятельности распределяются роли, появляются лидеры, вырабатывается определенная система совместных норм, правил и ценностей, разделяемых большинством его членов, а также формируется устойчивый психологический климат и морально-нравственная атмосфера. Распределение ролей в трудовом коллективе, особенности формирования, развития и проявления его психологического климата, своеобразие динамики совместной деятельности в целом — все это в значительной степени определяется проявлением

индивидуальных и социально-психологических характеристик членов коллектива и формирует своеобразие межличностных отношений, свойственных уже конкретной организации.

Благоприятные межличностные отношения положительно влияют на общение и профессиональную деятельность людей, выполняя роль катализатора в механизме их делового взаимодействия. Напротив, негативные межличностные отношения чаще мешают делу, отрицательно влияя на этот процесс.

Как правило, принято придерживаться официального вида, но в некоторых компаниях применяется и неофициальный, если так комфортнее и это допустимо в рамках именно этого предприятия.

Почему же так важны межличностные отношения?

В первую очередь необходимо понимать, что основой их возникновения являются положительные чувства по отношению к друг другу, так как данное общение направленно не просто на получение определенного результата, но и ощущения удовольствия от самого процесса коммуникации.

Однако в межличностных отношениях имеют значения не только чувства и эмоции, но и способность к убеждению, так как именно в общении с другими людьми мы учимся отстаивать свою точку зрения и приводить аргументы, демонстрирующие достоверность данной идеи. Психическое заражение, которое помогает перенимать переживания собеседника, вследствие чего мы можем анализировать ситуацию человека, с которым находимся в межличностных отношениях. Мы неосознанно подражаем собеседнику, что особенно заметно у детей, когда они перенимают некоторые привычки окружающих людей. Подражание является интересным вопросом, так как на нем довольно часто акцентируют внимание некоторые психологи, потому что существует мнение, что подражание помогает расположить к себе человека.

Чтобы не подвергаться критике, человек вынужден соблюдать требования социума. Это вынуждает его прятать часть своей индивидуальности, подстраивая себя под тот образ, который желает видеть большинство.

Сложно избежать внушения в процессе межличностных отношений, так как некоторые установки считает подходящими и для себя, поэтому готов принимать решения, опираясь на данный опыт.

Межличностные отношения сопровождают всю нашу деятельность в течение жизни: ещё в учебных заведениях различного уровня мы взаимодействуем с окружающими и выстраиваем дружеские отношения.

Таким образом, мы приходим к выводу, что в ходе общения индивид именно становится личностью, приобретая социально-значимые качества характера. Наверное, нельзя отрицать, что при общении с кем-либо мы сами меняемся. Довольно часто бывает, что определённый

разговор заставляет нас задуматься о чем-либо и прийти к тому или иному выводу. Общение помогает проанализировать ситуацию с различных точек зрения, что способствует формированию более целостной картины происходящего. Так же, если у нас происходит конфликт в коллективе, то это сразу же отражается на трудовой деятельности.

В настоящее время возрастает интерес к проблеме социально-психологического климата в трудовом коллективе, в том числе и в контексте его влияния на межличностные отношения. Всё больше исследователей приходят к выводу, что формирование благоприятного климата является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального психологического потенциала общества и личности и создания наиболее благоприятного образа жизни людей. Необходимо отметить, что социально-психологический климат определяется как система сложившихся в трудовом коллективе межличностных отношений между его членами.

Отношения, складывающиеся на основе деловых контактов, восприятия людьми друг друга и их реального взаимодействия, относятся к категории непосредственных межличностных. Следовательно, результатом такого общения, при котором людей связывает профессиональная деятельность, являются опосредованные межличностные отношения. Таким образом, характер межличностных отношений определяется условиями и содержанием совместной деятельности людей, на производстве и т.д.

Благоприятной предпосылкой для успешного формирования межличностных отношений является взаимная информированность партнёров друг о друге, сформированная на основе межличностного познания. Наряду с характером межличностных отношений на социально-психологический климат в трудовом коллективе оказывает влияние и такие факторы, как пол, возраст, национальность, свойства темперамента и т.д.

Межличностные отношения формируются во всех сферах жизнедеятельности человека, но наиболее устойчивыми являются те, что появляются в результате совместной трудовой деятельности.

Иными словами, социально психологический климат – это отражение состояния отношений и общения между отдельными членами и структурными подразделениями социальной организации в виде соответствующего психоэмоционального состояния и настроения, влияющих на результативность труда, дисциплину и другие необходимые в трудовой деятельности показатели.

ISSN 2541-9250

НАУКА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВРЕМЕНИ

Международный научный журнал

Ежемесячное научное издание

№11 (44) 2020

ISSN 2541-9250



9 772541 925005 >

Библиографическое описание статьи:

Кунгурцева А.А. Социально-психологический климат и особенности межличностных отношений внутри трудового коллектива // Наука через призму времени. – 2020. – №11 (44). – с. 56-60

<http://www.naupri.ru/journal/2704>



© Кунгурцева А.А., 2020

© Редакция научного журнала «Наука через призму времени», 2020