

Губин Денис Станиславович

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Социальная психология образования

**Благоприятный социально-психологический климат в организации
как фактор психологического обеспечения адаптации молодых
сотрудников**

Аннотация. В современных условиях высокую значимость приобретает эффективность управления социально-психологическим климатом в трудовом коллективе, поскольку она позволяет обеспечить успешную адаптацию молодых сотрудников к организации.

Ключевые слова: социально-психологический климат, адаптация, трудовой коллектив.

В современных условиях уровень развития производства и масштабные социально-экономические изменения сфер общества выдвигают высокие требования к человеку в его профессиональной деятельности. Изменения в социальной и экономической сферах требуют существенные перестройки стратегий, тактик и психологии управления человеческими ресурсами. Благодаря расширению спектра управленческих проблем, высокую значимость приобрёл аспект эффективного управления социально-психологическим климатом в рабочем коллективе. Взаимодействия трудового коллектива начали считать важнейшей областью пространства социальных отношений.

Как правило, от благоприятного социально-психологического климата в коллективе зависит не только эффективность совместной деятельности, которая выражается в экономических показателях, но и отношение сотрудников к своей работе, что влияет на удовлетворенность сотрудника трудовой деятельностью в целом.

Также, социально-психологический климат играет большую роль в создании корпоративной культуры организации и повышении эффективности существования коллектива, объединённого общей целью [2]. Принято считать, что социально-психологический климат – это характеристика, отражающая степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности и состояние взаимоотношений в коллективе. Как правило, многие ученые подчеркивают важность благоприятного психологического климата в коллективе, поскольку считают, что он положительно влияет как на эффективность, так и на производительность трудовой деятельности. Благоприятный социально-психологический климат можно считать условием повышения производительности трудовой деятельности, а также удовлетворенностью сотрудников трудом и коллективом.

Как правило, психологический климат формируется спонтанно. Он возникает на основе систематической психологической работы с членами коллектива и на осуществлении специальных мероприятий, оказывающих влияние на организацию отношений между сотрудниками и менеджерами. Однако если благоприятный психологический климат в коллективе уже существует, это не означает, что он будет постоянно оставаться неизменным.

Главная задача менеджеров в этом деле – это постоянное совершенствование и управление социально-психологическим климатом в коллективе, которое является делом не только ответственным, но и творческим и также требует от менеджеров понимания психологии людей, их настроения, переживания и отношения друг с другом.

В американской социальной психологии начинают говорить об «организационной культуре», об отношениях между рабочими и менеджерами. В своей теории «человеческих отношений» Э. Мэйо подчеркивает важность формирования психологического климата отношений между сотрудниками. Он впервые выдвигает идею о том, что персонал и работники требуют к себе особого отношения. По его мнению, человек работает не только за деньги и главная мотивация для сотрудников – удаление внимания коммуникативным

связям. Он считал необходимым периодическое проведение мониторингов в организации у персонала и клиентов, с целью выявления проблемных зон. Э. Мэйо выделял такие потребности сотрудника, как потребность в общении, потребность в уважении и потребность в симпатии [4].

В конце 1950-х – начале 1960-х годов было проведено большое количество исследований по изучению отдельных компонентов социально-психологического климата в трудовом коллективе. Тогда в отечественной психологии впервые использовал термин «психологический климат» Н.С. Мансуров своих работах по изучению производственных коллективов [5].

В настоящее время исследования проблемы социально-психологического климата в коллективе практически отсутствуют, по сравнению с 70–80-ми годами XX столетия, несмотря на то, что изучение психологического климата является одной из наиболее острых и актуальных проблем современности.

Как правило, исследованиями социально-психологического климата занимались только с психологической точки зрения, полностью убирая его социальную природу. В социологии трудов по изучению психологического климата значительно меньше, что не даёт комплексной оценки данного понятия.

К.К. Платонов и Г.Г. Голубев рассматривают в своих трудах социально-психологический климат как «важнейший компонент психологического климата группы в целом» [5]. В научных публикациях, посвященных социально-психологическому климату, главным образом исследуется его влияние на процессы и проблемы функционирования малой группы.

Принципиально важным здесь является понимание характера функционирования самого социально-психологического климата. При решении этого вопроса будет возможна разработка практических технологий и конкретных рекомендаций по формированию социально-психологического климата в организациях и построение модели управления им.

Как правило, за многообразием подходов к пониманию социально-психологического климата стоит видение его структуры, которая включает в

себя два компонента: отношения людей к трудовой деятельности и отношение людей друг к другу [1].

Роль социально-психологического климата в организации в качестве фактора его состояния и продуктивной деятельности можно определить несколькими обстоятельствами:

1. Социально-психологический климат – это один из существенных элементов в общей системе условий существования и жизнедеятельности сотрудника в организации.

2. Социально-психологический климат – проявление механизма обратной связи индивида со средой. Как правило, многие считают, что чем более благоприятен социально-психологический климат для сотрудников той или иной организации, тем выше эффективность работы этого коллектива [3].

Однако далеко не всегда данная закономерность является универсальной. Зависимость между социально-психологическим климатом в коллективе и производительностью трудовой деятельностью ее членов будет определяться также тем, насколько нормы поведения, которые приняты в данном коллективе, нацелены на достижение высоких результатов в работе.

Литература

1. Герш М.В. Адаптация персонала: из новичка – в грамотного специалиста // Руководитель автономного учреждения. 2017. № 8.

2. Егорова Л.С., Челнокова Н.Ю. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2008. № 2 (10).

3. Карпова Т. Обучение новичков: разрабатываем эффективную систему // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 7.

4. Корзенко Н.И., Зобнина М.Е. Эффективные психологические методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник ЧелГУ. 2016. №3.

5. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // Социологические исследования. 2015. № 11.