Социально-психологический климат как фактор удовлетворенности трудом персонала организации



Резникова Дарья Андреевна,
студентка 1 курса
АНО ВО «Российский новый университет»
Группа: ФБ2251УС-М#
Уровень обучения: Магистратура
Направление обучения: Управление персоналом
Учебный профиль: Стратегическое управление персоналом

Аннотация: Статья фокусируется на изучении понятий «социально-психологический климат» и «удовлетворенность трудом» в организационном контексте. Исследование подчеркивает роль социально-психологического климата как ключевого фактора, определяющего уровень удовлетворенности трудом персонала.

Ключевые слова: персонал, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом.

Социально-психологический климат организации представляет собой критический элемент эффективного функционирования команды. Данный концепт охватывает комплекс переменных, которые определяют качество взаимодействия между сотрудниками в рамках организационной структуры. Такие элементы, как эмоциональный фон, уровень межличностного понимания, степень доверия, а также уровень открытости и сотрудничества, составляют эту многофакторную конструкцию.

Основой для формирования социально-психологического климата служат не только индивидуальные взаимоотношения между сотрудниками, но и широкий спектр организационных ценностей, убеждений и поведенческих норм. В зависимости от этих факторов, климат может иметь как позитивный, так и негативный характер, оказывая существенное влияние на общую эффективность коллективной работы.

Социально-психологический климат представляет собой ключевой элемент в контексте

эффективного функционирования коллектива. Этот параметр регулирует межличностные отношения, качество коммуникативных процессов, а также степень развития сотрудничества и проявления инициатив. Формирование благоприятного социально-психологического климата коррелирует с повышением уровня удовлетворенности и мотивационной активности сотрудников, а также способствует улучшению общей эмоциональной атмосферы коллектива.

Одним из критических факторов, составляющих основу социально-психологического климата, является уровень доверия между членами команды. Доверие функционирует как фундамент для эффективного взаимодействия, обеспечивая условия для открытости, обмена информацией и идеями. Чтобы культивировать доверительные отношения, необходимо развивать коммуникативные каналы, уделять внимание потребностям коллег, а также демонстрировать отзывчивость и готовность к взаимопомощи.

Дополнительными элементами социально-психологического климата являются поддержка и уважение внутри коллектива. Поддержка от коллег и руководства включает в себя взаимопонимание, участие в решении задач и реализации целей. Уважение к каждому члену коллектива предполагает акцентирование внимания на его уникальных качествах, уважение к его точке зрения и стимулирование к саморазвитию. Важно, чтобы каждый сотрудник ощущал свою значимость и ценность в коллективе.

В условиях благоприятного социально-психологического климата в организации складываются конструктивные, творческие и оптимистические настроения. В противовес этому, неблагоприятный климат характеризуется пессимизмом, раздражительностью и конфликтующими отношениями между членами коллектива, что снижает желание сотрудников прикладывать усилия в общей работе. Оценка социально-психологического контекста в рабочей группе возможна даже на основании короткого периода наблюдения, который может выявить уровень когезии, психологического благополучия и общего настроения в команде. Таким образом, для руководителей критически важно поддерживать благоприятный социально-психологический климат [3].

Во-первых, организационная структура функционирует как комплекс, в котором все составляющие элементы находятся в тесной взаимозависимости. Появление дисфункциональных зон в этом комплекс" негативно сказывается на общем состоянии организации, влекущем ухудшение производительности. Во-вторых, наличие даже небольшого числа неудовлетворенных сотрудников может запустить эпидемический процесс недовольства, который проявляется в распространении слухов, обсуждении между собой задержек в выплате заработной платы и других негативных аспектов работы. В-третьих, наличие постоянной негативной эмоциональной составляющей и враждебности со стороны коллег затрудняет эффективное выполнение рабочих задач. Активизируется эффект «социальной ингибиции», который характеризуется замедлением индивидуальной активности в присутствии других людей. Этот фактор оказывает даже большее влияние на снижение производительности, чем отсутствие инноваций или несоответствие экономических параметров [4].

К сожалению, вопрос управления социально-психологическим климатом часто встаёт на повестку дня у руководства только тогда, когда внутренний стресс в компании достигает такого уровня, что угрожает ее развитию. Согласно определениям в социологической литературе, удовлетворенность от труда характеризуется гармоничным состоянием между требованиями, которые работник предъявляет к условиям труда, и его собственной оценкой возможности эти требования реализовать.

Следуя теории американского социолога Е. Локка, удовлетворенность трудом является итоговой оценкой индивида своей рабочей деятельности, которая осуществляется на фоне возможности достижения определенных трудовых ценностей. При этом эти ценности должны быть

в состоянии удовлетворить индивидуальные потребности работника [5].

Недостаточную удовлетворенность трудом можно рассматривать как один из факторов, негативно влияющих на производительность труда рабочего персонала. Очевидно, большинство людей аспирирует к условиям, которые включают в себя достойную заработную плату, сплочённый коллектив и умеренный рабочий график. С другой стороны, большинство работодателей, как правило, предъявляют более строгие требования, при этом предлагая меньше социальных благ.

Современные психологические исследования подтверждают прямую корреляцию между качеством социально-психологического климата в коллективе и производительностью труда его членов. По результатам этих исследований, благоприятный социально-психологический климат в коллективе способствует повышению удовлетворенности трудом среди его членов.

Список источников

1. Ананьев, О. Г. Формирование благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе: учебное пособие / Ананьев О. Г., Александров Б. В., Кечил Д. И.; Федеральная служба исполнения наказаний, Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования Академия права и управления (Академия ФСИН России). — Рязань: Коняхин А. В. (Book Jet), 2022. — 243 с.

2. Бендюков, М. А. Организационная психология и психология управления: учебное пособие: текстовое (символьное) электронное издание / М. А. Бендюков, Н. Б. Казначеева; Федеральное агентство железнодорожного транспорта, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I» (ФГБОУ ВО ПГУПС). — Санкт-Петербург: ФГБОУ ВО ПГУПС, 2022.

3. Верещагина, Л.С. Управление социально-психологическим климатом в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Верещагина Л.С., Неруш Т.Г., Шорина А.В. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2021. — 236 с.

4. Гапанюк, А. Е. Нормализация социально-психологического климата в трудовом коллективе образовательной организации в рамках типовых бизнес-процессов / А. Е. Гапанюк. — Москва: Спутник+, 2022. — 120 с.

5. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология = Organizational social psychology: учебник: [руководство и лидерство в организациях, социально-психологический климат, оценка персонала в организациях, психологические аспекты индивидуальной карьеры, отношения доверия в организации] / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — Москва: Проспект, 2020. — 550 с.