

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА – ЗАДАЧА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ?

## THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE TEAM - THE TASK OF THE HEAD'S ACTIVITY?

**Коршунов А. А.**, студент, Государственный университет по землеустройству, Москва

**Korshunov A. A.**, student, State university of land use planning, Moscow

### **Аннотация**

В работе будет рассмотрен социально-психологический климат, как один из важнейших факторов эффективной работы сотрудников. Его создание напрямую зависит от руководителя и является одной из основных задач его деятельности.

### **Annotation**

The work will consider the socio-psychological climate as one of the most important factors of effective work of employees. Its creation directly depends on the manager and is one of the main tasks of his activity.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, организация, коллектив, руководитель, сотрудники

**Keywords:** socio-psychological climate, organization, team, manager, employees

Успех и статус организации во многом зависит от эффективной работы сотрудников, их заинтересованности и активном участии в этом процессе. Но от чего же зависит заинтересованность? Состояние коллектива, которое характеризуется уровнем социального восприятия и степенью удовлетворённости его членов различными аспектами общения и

взаимодействиями, обычно называют социально-психологическим климатом. В каждом коллективе он разный и влияет на его членов по-разному. Его влияние сказывается, в первую очередь, на психологическом самочувствии людей. Климат в основном проявляется в сплочённости сотрудников, их желании взаимодействовать друг с другом, в принятии каждым общих интересов, норм, ценностей и целей. Очевидно, что здоровый социальный и психологический климат является одним из условий повышения производительности, удовлетворённости сотрудников и командной работы. С одной стороны, это происходит спонтанно, с другой – это результат систематической психологической работы с членами команды, специальных мероприятий, направленных на создание и поддержание гармоничных отношений между сотрудниками. Социально-психологический климат непосредственно зависит во многом от нравственного облика руководителя, от его профессиональной компетентности и нравственной культуры, от умения грамотно, оперативно организовать и эффективно воздействовать на деятельность как всего коллектива, так и на отдельных его членов.

Руководитель, который чересчур требователен, публично критикует сотрудников, не выбирая при этом выражений, тем самым, унижая сотрудника, и ставит под сомнение его профессионализм. Часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать посредством увольнения, потерей бонусов и т. д., то он создаёт неблагоприятную напряжённую атмосферу для работы. Отсутствие взаимного уважения, чувства важности и доверия вынуждает людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, частота контактов уменьшается, возникают коммуникативные барьеры, стрессы и конфликты, на фоне всего перечисленного появляется желание покинуть организацию и, как следствие, возникает снижение производительности и качества выполняемой работы.

Наряду с умением выбрать оптимальный стиль руководства, руководитель должен, прежде всего, знать типичные ошибки, свойственные людям его положения, и правильно выстраивать межличностные отношения с персоналом. Межличностные взаимоотношения делятся по уровням: горизонтальному – между работниками и вертикальному – между руководителем и подчинёнными. К типичным ошибкам относятся случаи, когда:

- руководитель не даёт конкретных заданий, но постоянно раздражает подчинённых большим количеством общих вопросов;
- «заиклен» на одной теме в общении с персоналом, например, трудовой дисциплине;
- ежедневно формулирует новые идеи для выполнения задачи;
- постоянно проповедует свои идеи;
- не доверяет своим сотрудникам, злоупотребляет мелочным контролем;
- труднодоступен территориально и во времени;
- не имеет готовых решений производственных задач, предлагаемых персоналу

Судить о климате коллектива можно по следующим внешним признакам – смена кадров, качество и уровень дисциплины, претензии и жалобы, негативные отзывы от работников, частые перерывы в работе, небрежность и неаккуратность.

Чтобы избежать осложнений в будущем руководителю ещё на этапе собеседования необходимо выявить – привлекательна ли будущая работа для кандидата, разъяснив такие детали, как - будет ли она для работника творческой, разнообразной, интересной, насколько отвечает его ожиданиям в финансовом плане, в осуществлении его профессиональной реализации. В процессе работы же – чётко распределить профессиональные обязанности

работников и зоны их ответственности. Предоставлять сотрудникам точные данные по важному для них вопросу. Это убережёт компанию от сплетен и двоякого понимания информации.

И не стоит забывать, что руководитель не является синонимом «босса». Это понятие подразумевает умение объединять вокруг себя других людей и вести их к общей цели. Это может быть кто-то со стороны, у кого просто есть нужные знания и умения, быть может даже и талант. Руководитель – это и друг. Такой же человек, как и все, не зверь. Способный войти в положение и адекватно отреагировать. Не стоит забывать проявлять заботу к подчинённым, но не снисходительно, как к рабам, а на равных – как к личности, и он всегда отплатит тем же, поможет в трудной ситуации, как верный друг. Руководитель – это учитель. Цель, которого не унижить – научить. Сотрудник начнёт уважать в тот момент, когда почувствует уважение к себе, исходящее от руководителя. Руководитель – это и ученик. Всегда нужно адекватно оценивать свои умения и способности, не стоит бояться обратиться за помощью к нижестоящему сотруднику. Доверие от этого только возрастёт, если руководитель обратится с вопросом или поручением к одному из сотрудников. Руководитель – это и психолог. Человек, который способен решить, если всё-таки не удалось избежать, конфликтную ситуацию без перехода на личности. Не путём навязывания своего решения или угроз, а решить так, чтобы подобного больше не произошло и не осталось обид. Подводя итог, можно сказать, что руководитель – это тот, кто своим личным примером учит, как себя вести. Бессмысленно читать нотации и поучать персонал, если сам не выполняешь соответствующие требования. Руководитель должен быть наделён целеустремлённостью, решительностью и главное – терпением, что может существенно повлиять на характер межличностных отношений в коллективе, отношение к совместной деятельности, удовлетворённость условиями и результатами работы, то есть

это тот самый социально-психологический климат, от которого во многом зависит эффективность и успех организации в целом.

### **Литература**

1. Диденко И. В., Саранчева Н.В., Коренюгина Т.Ю., Бугаев Л.А., Загороднюк Е.В. Социально-психологический климат на производстве: учеб. пособ. Юж.-Рос. гос. политех. ун-т (НПИ). Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. 192 с.

2. Чергинцова С. В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворённость трудом работников. Вестник тверского государственного университета. Серия: Экономика и Управление, 2015. № 4. 131–136 с.

3. Гурьев М. Е. Анализ факторов, влияющих на формирование благоприятного социально-психологического климата внутриколлективных отношений. Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2015. №21.

### **Literature**

1. Didenko I. V., Sarancheva N.V., Korenyugina T.Yu., Bugaev L.A., Zagorodnyuk E.V. (2014). Socio-psychological climate at work: studies. posob. Yuzh.-Ros. gos. polytech. un-t (NPI). - Novochoerkassk: YURGPI (NPI), 192 p.

2. Chegrintsova S. V. (2015). The influence of the socio-psychological climate on the satisfaction of workers with work. Bulletin of Tver State University. Series: Economics and Management, No. 4. 131-136 p.

3. Guryev M. E. (2015). Analysis of factors influencing the formation of a favorable socio-psychological climate of intra-collective relations. A new word in science and practice: hypotheses and approbation of research results, №21.