

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ: МЕХАНИЗМЫ И СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ

Никитина Наталья Олеговна

Аннотация. В статье рассмотрена сущность социально-психологического климата, проанализированы главные составляющие его структуры, выявлены условия его формирования и ключевые факторы, влияющие на особенности создания благоприятного социально-психологического климата в организации. Автор представляет механизмы и способы управления социально-психологическим климатом в организации.

Сегодня особое внимание уделяется проблеме формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Актуальность вопроса обусловлена возросшими требованиями к уровню психологической включенности персонала в трудовую деятельность, усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом психической напряженности работников.

В отечественной психологии социально-психологический климат коллектива рассматривается Г.М. Андреевой, В.В. Бойко, И.П. Волковым, Ю.Н. Емельяновым, А.Г. Ковалевым, Е.С. Кузьминым, А.Н. Лутошкиным, В.Н. Панферовым, Б.Д. Парыгиным, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер и др.

Среди концептуальных подходов к пониманию феномена социально-психологического климата можно выделить четыре основных (таблица).

Социально-психологический климат как явление / проявление состояния группового сознания. Он отражается в сознании членов коллектива в качестве совокупности явлений, связанных со взаимоотношениями членов коллектива, с условиями труда и т.д.	Л.П. Буюева, Е.С. Кузьмин
Важнейшая черта социально-психологического климата – общий эмоциональный настрой коллектива, так что социально-психологический климат есть эмоциональное состояние группы людей, определяющее результаты совместной деятельности коллектива, его устойчивость и психологическое здоровье всех его членов.	А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова и др.
Социально-психологический климат понимается как стиль общения членов группы, находящихся в непосредственном контакте при совершении совместной деятельности; формирование социально-психологического климата определяется социально-психологическим самочувствием членов, детерминированным системой межличностных отношений.	В.А. Покровский, В.М. Шепель
Социально-психологический климат как психологическая совместимость, сплоченность и нравственно-психологическое единство.	А.Н. Щербань, В.В. Косолапов и др.

Таблица. – Подходы к содержанию понятия социально-психологический климат

Под социально-психологическим климатом в организации понимается относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Одним из самых важных показателей благоприятного социально-психологического климата являются межличностные отношения. Межличностные отношения обусловлены содержанием и организацией совместной деятельности, а также ценностями, на которых основывается общение людей. Совместная деятельность любого коллектива связана с решением определенных задач (производственных, научных, коммерческих) и наличием у его участников единой цели [1].

На социально-психологический климат коллектива постоянно воздействуют *внешние* (ситуация в обществе, экономическая стабильность, уровень жизни населения, региональные факторы) и *внутренние* (условия труда, благоустроенность рабочего места, формальные и неформальные отношения внутри коллектива, роли и статусы) факторы. Совокупность воздействий этих факторов проявляется в степени его благоприятности.

Так что *благоприятный социально-психологический климат* характеризуется преобладанием бодрого, жизнерадостного настроения, наличием взаимопонимания, способностью к совместной деятельности, ценится трудолюбие, честность и др. *Неблагоприятному климату* свойственны такие признаки, как отсутствие равенства между коллегами, подавление инициативы сотрудников, негативное эмоциональное состояние, равнодушие к успехам и неудачам членов группы, высокие нагрузки, невозможность профессиональной самореализации, конфликты.

Триггерным показателем неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе является интенсивность и частота конфликтов в коллективе. Причины возникновения трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные (схема 1).

К основным причинам конфликтов в трудовом коллективе можно отнести такие как неудовлетворенность размером заработной платы; задержка выплаты заработной платы; отсутствие индексации заработной платы в связи с увеличением инфляции; взаимные неплатежи между потребителем и производителем; нарушение трудового законодательства; ухудшение охраны труда и рост травматизма на производстве; недостатки связи между членами отдельных структурных подразделений [2].

Основными принципами урегулирования кон-

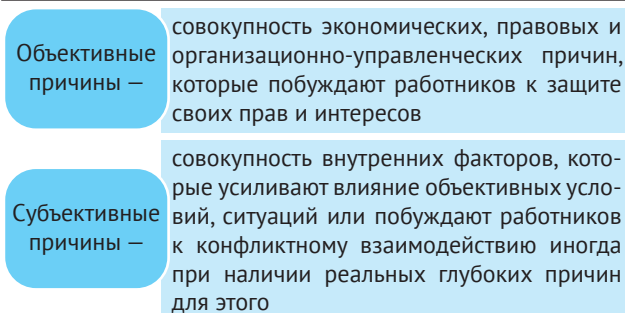


Схема 1. — Виды причин, обуславливающих возникновение конфликтов в коллективе

фликтов являются

- принцип признания конфликта — наличие желания для разрешения конфликта с обеих сторон;
- принцип взаимной ответственности, который заключается в попытке сближения двух сторон;
- принцип «нет победителей, нет проигравших»;
- принцип устранения эмоций;
- принцип своевременного урегулирования конфликтов;
- принцип прямоты и откровенности, который заключается в том, что стороны должны точно сказать друг другу, как они воспринимают данную ситуацию и что они хотят от противоположной стороны;
- принцип приоритета самостоятельности в урегулировании конфликта, который заключается в том, что стороны должны постараться самим урегулировать конфликт без вмешательства посторонних лиц;
- принцип поэтапных мер с посторонней помощью, которые заключаются в том, что вмешательство нейтрального лица в некоторых случаях помогает

урегулировать конфликт [3].

К методам предупреждения и разрешения трудовых конфликтов можно отнести

- механический метод, при котором происходит изъятие из обращения объекта конфликта или его подмена другим объектом;
- изменение отношения сторон конфликта к объекту;
- деловые переговоры — способ сохранения мирного взаимодействия между сторонами конфликта;
- посредничество, при котором конфликтующим сторонам предоставляется право решить проблему выработки решения третьей стороной [6, с. 57].

Конфликт — это нормативное явление в межличностных отношениях коллектива, поскольку специалисты каждый день имеют непосредственный контакт друг с другом и все они отличаются своими психологическими и индивидуально-типологическими характеристиками.

В структуре социально-психологического климата можно выделить несколько компонентов (схема 2). Так как психологический климат в коллективе во многом зависит от уровня совместимости и сработанности его членов, таким образом, вместо множества «Я» возникает понятие «Мы». Мнения, оценки, чувства и поступки отдельных «Я» сближаются, появляются общие интересы и ценности; дополняются интеллектуальные и личностные особенности. Совместное выполнение заданий, решение проблем у сотрудников вырабатывают специфические, только для этого коллектива присущие способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий



Схема 2. — Структура социально-психологического климата

стиль деятельности.

В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определенном этапе взаимодействия сотрудников коллектив может добиться оптимальной совместимости и сработанности [6, с. 65].

Для руководителя организации важно обращать внимания на следующие тенденции, которые являются маркерными показателями социально-психологического микроклимата:

- производительность труда;
- уровень текучести кадров;
- качество предоставляемых продуктов;
- количество опозданий и прогулов;
- наличие рекламаций и жалоб со стороны сотрудников;
- выполнение работы вовремя или с опозданием;
- частота возникновения конфликтов;
- аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- частота перерывов в работе.

Практическими мерами по управлению кадровыми расстановками могут стать, во-первых, изначально грамотный подбор кадров на стадии приема на работу. Во-вторых, проведение трансформационных игр, тренингов, совместных неформальных мероприятий, которые, безусловно, помогают сплотить коллектив и разрядить обстановку.

Так, для формирования благоприятного социально-психологического климата может быть использовано упражнение «Квадрат». Цель его проведения — выявления лидеров в коллективе, развитие навыков невербальной коммуникации. Упражнение проводится в течение 10–15 минут. Ход упражнения предусматривает, что вначале все участники встают в круг, закрывают глаза. Не открывая глаз, нужно перестроиться в квадрат. После того, как квадрат будет построен, не разрешается открывать глаза. Необходимо задать вопрос, все ли уверены, что они стоят в квадрате. Обычно есть несколько человек, которые в этом не уверены. Квадрат действительно должен быть ровным. И только после того, как абсолютно все согласятся, что стоят именно в квадрате, участникам предлагается открыть глаза, порадоваться за хороший результат и проанализировать процесс.

Целевая установка проведения упражнения «Коллаж» в сплочении коллектива, более близком знакомстве участников группы. Комфортное время проведения упражнения — 45–50 минут. Необходимо группу участников посадить за стол, предложить ватман, клей, цветные картинки разной тематики. Из предложенных картинок каждый участник группы выбирает картинки, соответствующие тому, как он видит и чувствует себя в данной группе. Выбрав картинки, каждый располагает и приклеивает их на ватмане так, как чувствует свое расположение в группе.

Выполнение этого упражнения предполагает обя-

зательное обсуждение процесса по предложенным вопросам:

- Почему вы выбрали ту или иную картинку?
- Соответствует ли расположение ваших картинок тому, как бы вам действительно хотелось их расположить?
- Чувствуете ли вы себя полноправным членом группы?
- Были ли сложности при выполнении упражнения? Если были, то какие именно?

Тренинговое упражнение «*Team: пьеса, которая устроит всех*» предполагает развитие коммуникативных навыков и выработку эффективных стратегий решения конфликтных ситуаций. Участники делятся на группы, в состав которых входит минимум 4 человека.

Одна группа — сценаристы, вторая — режиссеры, третья — актеры, четвертая — критики.

Задача для всей команды — написать и поставить пьесу, которая устроит всех. Причем пьеса должна устраивать и по жанру, и по названию, и по содержанию. В течение 35–40 минут, отведенных на тренинг, сценаристы пишут первый акт, затем его критикуют критики, вносят свои поправки, дальше текст отдается режиссерам, и они начинают постановку вместе с актерами. В это время уже пишется второй акт. И вот когда все готово, все рассаживаются в «зале», и актеры начинают играть, представляя написанную пьесу.

В заключение необходимо обсудить, устроила ли написанная и представленная пьеса; можно ли было бы сделать лучше, как именно.

Мероприятия по совершенствованию социально-психологического климата включают и рекомендации по улучшению условий труда. Эффективным инструментом по управлению социально-психологическим климатом является корпоративная культура организации.

Таким образом, социально-психологический климат характеризует эмоциональную атмосферу коллектива и организации в целом, отражая межличностные отношения ее сотрудников, выступая индикатором эффективной командной работы. Именно «здоровый», благоприятный социально-психологический климат позволяет создать эффективную и сплоченную команду, где каждый сотрудник ощущает себя частью коллектива и готов работать для достижения целей организации. Кроме того, благоприятный социально-психологический климат дает возможности для профессионального и личного роста персонала.

Список литературы

1. Гелета, И.В. Управление персоналом и регулирование рынка труда организации / И.В. Гелета, Е.С. Калининская. — Экономика: теория и практика. — 2007. — №1(13). — С. 54–58.
2. Гелета, И.В. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / И.В. Гелета, Е.С. Калининская, А.А. Кофанов. — М.: Магистр, 2007. — 156 с.
3. Грызунова, В.Д. Урегулирование конфликтов в трудовом коллективе / В.Д. Грызунова // Современ-

ные научные исследования и инновации. — 2013. — №1. — С. 56.

4. Коломинский, Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: учебное пособие / Я.Л. Коломинский. — Минск: Тетра Системс, 2000. — 432 с.

5. Кукушкин, Н.П. Мониторинг социальной напря-

женности в организации как инструмент управления персоналом / Н.П. Кукушкин, С.А. Шуклин // Справочник по управлению персоналом. — 2002. — №10. — С. 97–108.

6. Розанова, В.А. Психология управленческой деятельности / В.А. Розанова. — М.: Экзамен, 2003. — 192 с.

Дата поступления в редакцию: 20.02.2025

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВА УСПЕШНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Шпанькова Ольга Александровна

Аннотация. Социальное партнерство в образовании играет важную роль в современном обществе, содействуя сотрудничеству между учреждениями образования и социумом в широком смысле. Социальное партнерство помогает направлять ресурсы на развитие совместной проектной деятельности любого учреждения образования, дает возможность решать актуальные социальные проблемы на низовом уровне, обеспечивая включенность различных категорий граждан, в том числе несовершеннолетних, в общественно полезную деятельность.

В статье описываются подходы к разработке социального проекта, приводятся ключевые партнеры учреждений образования Витебской области в гуманитарной деятельности.

Образование во все времена считалось непреходящей ценностью, ибо оно является основой экономического развития общества, важным фактором социальной стабильности, источником роста интеллектуального ресурса и духовно-нравственного потенциала граждан, залогом успешного развития любого государства. В свете задач, определяемых Концепцией развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года (постановление Совета Министров Республики Беларусь 30.11.2021 №683), а также ввиду модернизации современного образования назрела естественная необходимость в обеспечении открытости системы образования разнообразным воздействиям со стороны семьи, общества, государства и вовлечение их в решение вопросов образовательной практики. Образованию, как одному из социальных институтов, всегда были присущи тесные взаимосвязи со всеми основными сферами социума — экономикой, социальной структурой, политикой и культурой.

Социальное партнерство в образовании является принципиальной особенностью современной системы образования. В педагогику термин «социальное партнерство» пришел из других сфер деятельности общества, где он трактуется как механизм урегулирования взаимоотношений между государством, различными социальными группами [2, с. 177]. Социально-педагогическое партнерство — это объединение совместных усилий лиц или учреждений образования для достижения общих целей; упорядочивание координационного взаимодействия систем образования и социальных институтов в пределах их взаимной заинтересованности, с целью внедрения общенациональных, общегосударственных аспектов образова-

ния и воспитания, на основе которых представители разных субъектов собственности, групп населения, организаций и учреждений достигают желаемого соглашения, организуют совместную деятельность, координируют ее в направлении достижения общественного согласия в образовательной политике.

Выбор уровня включенности в осуществление совместной деятельности определяется и ситуацией, и результатами, которых стремятся достичь стороны, именуемые социальными партнерами.

Социальными партнерами становятся индивидуальные и коллективные субъекты, разделяющие ценностные установки современного образования, заинтересованные в выработке единой образовательной политики, способные действенно поддержать образование в решении реальных проблем становления и развития его системы.

Социальное партнерство помогает направлять ресурсы на развитие совместной деятельности любого учреждения образования, оно привлекает ресурсы общества для развития образовательной сферы.

Эффективное социальное партнерство в образовании предполагает

- а) наличие общественной потребности включаться в реализацию ценностей образования;
- б) готовность к такому сотрудничеству учреждения;
- в) потребность учреждения;
- г) инициативу учреждения;
- д) инициативу партнеров.

Роль общественного партнерства в образовании состоит в том, чтобы обеспечить обоюдную выгоду и действенное взаимодействие для обеих сторон.

Виды общественного партнерства в образовании