

**УДК 331.108**  
**ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО**  
**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ**  
**КОЛЛЕКТИВЕ**

**Хазах Е.А.**  
**Доронина О.А.**

В современных условиях все большее значение приобретают вопросы совершенствования социального управления, непосредственно связанные с проблемой повышения эффективности всего общественного производства, роста социальной и трудовой активности трудящихся.

Управление большой компанией нуждается в четкой координации и прагматизме. Однако в большинстве организации для достижения результата необходимы новые подходы в управлении. Одним из таких подходов является формирование благоприятного социально-психологического климата, эмоциональное управление, элементы которого, так или иначе, присутствовали во все времена и в любой компании. Для осуществления этой задачи социального управления коллективом предприятия, необходимо проделать большую комплексную работу. Она включает в себя повышение удовлетворенности трудом членов коллектива, воспитание чувства гордости за свой коллектив, повышение престижности ряда профессий, создание условий для всестороннего развития личности в коллективе, для наиболее полного удовлетворения ее социальных потребностей, улучшение взаимоотношений с коллегами по работе и с руководством, развитие новых корпоративных традиций и т.д.

Исследования психологического климата в нашей стране были начаты в трудах А.С. Макаренко и успешно продолжены современными социальными психологами: В.И. Антонюком, А.Д. Глоточкиным, О.И. Зотовой, Е.С. Кузьминым, Н.С. Мансуровым, Г.А. Моченовым, В.В. Новиковым, М.Н. Ночевником, Б.Д. Парыгиным, К.К. Платоновым, А.А. Русалиновой, Л.Д. Свенцицким, Ю.А. Шерковиным, Е.В. Шороховой и многими другими. В их работах рассматриваются методологические и теоретические вопросы социально-психологического климата, анализируются практические исследования в области изучения климата различных коллективов. Систематическое изложение и анализ различных подходов к социально-психологическому климату дан в статьях З.А. Антонюка, О.И. Зотовой, Г.А. Моченова, В.В. Шороховой; критический анализ работ зарубежных авторов в области исследований социально-психологического климата дан в статьях С.К. Рощина, С.С. Паповяна.

Теоретическая актуальность разработки проблем социально-психологического климата состоит в том, что несмотря на многочисленность исследований и совпадение общих представлений о климате в коллективе, существуют значительные разногласия между социальными психологами как в определениях климата, так и в выделении основных факторов, влияющих

на формирование благоприятных условий для его существования в трудовом коллективе.

Цель работы – выявление и изучение факторов, влияющих на формирование и внедрение систем, определяющих благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе и его дальнейшее состояние.

При изучении социально-психологического климата (СПК) мы исходили из определения коллектива, данного К.К. Платоновым: «Коллектив – это группа людей, являющихся частью общества, объединенной общими целями совместной деятельности, подчиненной целям этого общества» [3, С.123].

Для управления процессом формирования оптимального социально-психологического климата коллектива, необходимо, прежде всего, изучить факторы, его определяющие.

На основе изученного материала была сформирована модель социально-психологического климата коллектива, представлена на рис. 1.



Рис. 1. Модель социально-психологического климата в трудовом коллективе

Данная модель представляет собой систему, где, во-первых, все элементы взаимосвязаны; во-вторых, элементы системы более высокого порядка тесно увязаны с другими (внешней и внутренней средой предприятий, демографическими и личностными характеристиками людей). Взаимодействие этих элементов влияет на активность коллектива, а она, в свою очередь, на производственные и социальные результаты деятельности, которые определяют характер внутренней и внешней среды предприятия.

На социально-психологический климат коллектива оказывают влияние множество объективных и субъективных факторов. Можно выделить, в первую очередь, факторы внешней и внутренней среды предприятия. К факторам внешней среды относятся общесоциальная, экономическая и политическая обстановка, уровень и условия жизни, культура.

Внутренняя среда или внутренние условия жизнедеятельности коллектива весьма многообразны. К ним относятся: организация и условия труда, действующая система стимулирования, бытовые условия труда, методы и стиль руководства, уровень самоуправления и информированность коллектива.

Следует отметить взаимообусловленность внешних и внутренних факторов и СПК, формирующих так называемое социальное здоровье коллектива.

Внешняя и внутренняя среда влияют на социально-психологический климат не прямо, а косвенно, через восприятия людей. Восприятие определяется принадлежностью людей к социальной группе в зависимости от характера и содержания труда, места и роли в иерархической структуре управления, профессии, пола, возраста, семейного положения и образования, комплекса социально-психологических характеристик (потребностей, интересов, мотивов поведения).

Базовыми компонентами системы СПК являются ценностные ориентации коллектива, установки и нормы поведения.

Социальные группы усваивают ценности, соответствующие их положению в обществе. Помимо этого каждая группа формирует собственную систему ценностей, существуют методики исследования ценностных ориентаций малых групп. При исследовании ценностных ориентаций организации в целом возникает проблема формирования репрезентативной выборки.

Следующим элементом СПК являются социальные установки, которые представляют интерес, так как характеризуют наиболее глубокое и устойчивое отношение человека к своим статусам и ролям. Особенность заключается в том, что для исследования СПК важны установки всего коллектива предприятия.

Нормы поведения – следующий базовый компонент СПК. При исследовании СПК наиболее интересным является выявление соотношения принятых общественных, групповых и индивидуальных норм поведения.

Социальная норма представляет собой систему представлений, составляющих определенный шаблон поведения, разделяемый членами

социальной группы и необходимой для совершения совместных согласованных действий.

Социальные нормы формируются на базе ценностей коллектива. Их основное назначение в том, чтобы обеспечить соответствие поведения каждого работника общеколлективным ценностям.

Норма трудового поведения выполняет две функции – предписывающую и оценочную. В зависимости от содержания социальные нормы подразделяются на нормы отношения:

- к целям и задачам коллектива;
- к деятельности руководителя;
- к товарищам или коллегам;
- к собственной активности.

По сфере распространения и применения выделяют два вида норм:

1. нормы требования;
2. нормы-стереотипы.

Важным элементом системы СПК является приемлемость руководителя.

Главным показателем является здесь авторитет руководителя, измеряемый по социометрической методике. Авторитет руководителя характеризуется влиятельностью, признанием руководителя подчиненными (коллективом).

Групповая совместимость представляет собой социально-психологическую характеристику, проявляющуюся в способности ее членов согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности. Совместимость в коллективе имеет иерархию уровней. На нижнем уровне находится физиологическая совместимость, основывающаяся на учете половозрастных особенностей людей и физиологических процессов их организма. Психофизиологический вид совместимости предполагает согласованность темпераментов, характеризующих динамические особенности психической деятельности людей. Психологическая совместимость основывается на взаимодействии личностных особенностей, характеров, мотивов поведения. На высшем уровне находится социально-психологический вид совместимости, предполагающий согласованность социальных ролей, функционально-ролевых ожиданий, интересов, ценностных ориентации.

Деление совместимости на вышеперечисленные виды достаточно условно, в практической деятельности трудно отделить один от другого, поскольку все они проявляются в поведении людей во взаимодействии. Поэтому обычно употребляется термин «социально-психологическая совместимость».

При изучении взаимной приемлемости в организации в целом важна психологическая совместимость тех работников, которые вступают в контакт в силу организационных и технологических условий.

Оценка взаимной приемлемости изучается, как правило, на основе социометрии, различных тестовых методик.

Уровень идентификации работников с предприятием. Идентификация представляет собой сознательное, внутреннее мотивированное принятие индивидом целей, ценностей и норм поведения коллектива организации.

Существует несколько видов идентификации:

- эмоциональная (общность переживаний, образование идентичных чувств);
- ценностно-мировоззренческая (восприятие взглядов, точек зрения кого-либо);
- поведенческая (отождествление образа действия другого человека).

Идентификация может быть не только положительной, но и отрицательной. Отрицательной идентификации чаще всего поддаются молодые работники.

Сплоченность понимается как степень единства действий членов коллектива в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов.

В результате многочисленных экспериментов было установлено, что существует определенная тенденция личности воспринимать свою группу, если это высокоразвитое сообщество, как источник ориентации. Возникает значительная однородность в установках членов такой группы в оценке содержательной стороны совместной деятельности, определяемое как ценностно-ориентационное единство. Сплоченность, понимаемая как ценностно-ориентационное единство, – это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом.

Наибольшее значение имеет совпадение оценок в деловой сфере, в подходе к целям к задачам совместной деятельности. Количественным показателем групповой сплоченности может служить индекс сплоченности, определяемый как частота, совпадений оценок или позиций членов группы по отношению к объектам, существенно значимым для группы в целом.

Сплоченность – обратимый процесс, на любой стадии он может быть ослаблен или сведен на нет в результате разобщения, конфликта.

Удовлетворенность условиями труда и жизни зависит не только от существующего положения дел, но и от притязаний, социальных ожиданий членов коллектива.

Все факторы формирования социально-психологического климата обнаруживают тесную связь друг с другом, поэтому их изучение можно проводить только с помощью комплексного подхода, позволяющего достаточно полно охватить эту многостороннюю проблему.

Именно благодаря влиянию множества субъективных и объективных факторов как внешней, так и внутренней среды, формируется благоприятный социально-психологический климат. Именно он является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников, трудом и коллективом. Социально-психологический климат имеет место в любом коллективе, но хороший климат не является простым следствием

провозглашених девізів і зусиль окремих керівників. Він є результатом систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, спрямованих на організацію стосунків між керівниками і підлеглими. Формування і вдосконалення соціально-психологічного клімату – це постійна практична задача керівників будь-якого рангу. Створення сприятливого клімату є результатом не тільки відповідальної, але й творчої, вимагає знання його природи і засобів управлінської регуляції, вміння передбачати перспективну ситуацію в взаємостосунках членів колективу.

### **Література**

1. Андреева М.П. Професійні завдання соціальної психології в новій ситуації/ М.П. Андреева// Психологічний журнал. – Том 26. – 2005. – № 5. – С. 9-13.
2. Гоулман Д. Емоційне лідерство: мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту/ Д. Гоулман. – М., 2005. – 98 с.
3. Тимошенко Н.Л. Корпоративна культура: діловий етикет: навчальний посібник / за ред. Н.Л. Тимошенко. – К.: Знання, 2006. – 391 с.
4. Фінк С. Управління поведінкою: розкриваючи краще в людях/ С. Фінк// Курс МВА по менеджменту. – М., 2004. – 129 с.

### **УДК 331.2**

### **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Хоминська Ю.Е.**

**Полянська Я.Л.**

У ринкових умовах господарювання підприємствам надана свобода у використанні трудових ресурсів, визначенні форм і розмірів оплати праці. Рівень зарплати повинен відповідати вкладові кожного працівника, що дасть змогу достатньою мірою задовольнити матеріальні і духовні потреби. Надбавки до зарплати повинні мати чітко виражений стимулюючий характер і пов'язуватися з діловими якостями конкретного працівника.

З метою підвищення ефективності виробництва система оплати праці повинна стимулювати зацікавленість персоналу у результатах праці, сприяти раціональному витрачання коштів на зарплату, дотримання встановлених співвідношень між зростанням продуктивності праці та рівня зарплати.

Таким чином, заробітна плата як основне джерело доходів працівників є формою винагороди за працю і формою матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду за виконану роботу і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому вірна організація заробітної плати безпосередньо впливає на темпи зростання