

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

Введение. Исторически сложилась система общественного разделения труда. Объединение людей в организации позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда.

С одной стороны, организация — это один из процессов управления социальной системой, с другой — организация представляет собой один из видов социальной системы. Критерием, отличающим социальную организацию от всех других социальных групп, является определённая структура отношений и система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность [1—3].

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности. Огромное значение имеет характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Для обозначения психологического состояния группы используются такие понятия, как «социально-психологический климат», «психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и другие. В одних условиях группа функционирует оптимально, и её члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других — люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется.

Основная часть. Социально-психологический климат — интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

Психологический климат, по мнению В. М. Шепель, — это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации складывается из трёх составляющих: первая — социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации; вторая — моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации; третья составляющая — это психологический климат, т. е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками. В целом этот феномен принято называть социально-психологическим климатом (далее — СПК) коллектива организации, который включает следующие компоненты: совокупность социально-психологических характеристик группы; преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива; характер взаимоотношений в коллективе; интегральную характеристику состояния коллектива.

Признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе, — уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;

В концепции климата организации Литвина и Стрингера (Litvin, Stringer, 1968) для анализа поведения индивида в организации выделяют три потребности: в успехе (или достижении), в обладании властью, в близких, дружественных межличностных отношениях.

В зависимости от того, какой из этих мотивов потребностей наиболее поощряется существующими условиями в организации, различаются её климаты, которые, в свою очередь, влияют на поведение членов организации и результаты её деятельности. Литвин и Стрингер выделили девять критериев-измерений организационного климата, среди которых структурные характеристики организации и уровень ограничений, степень ответственности индивида, теплота и взаимоподдержка в отношениях членов организации, система поощрений и наказаний, уровень конфликтности и др.

Характеризуя климат организации, Дж. Кэмпбелл (Campbell, 1970) выделяет следующие четыре фактора: степень автономии действий для индивида, степень структурно-ролевой спецификации его положения, тактику вознаграждений, уровень взаимопомощи, теплоты и внимания в отношениях между членами организации.

На формирование СПК оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды — общественного фона, на котором строятся и развиваются отношения людей (обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и иных условий). Локальная макросреда — это организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.

Факторы микросреды — это материальное и духовное окружение личности в трудовом коллективе.

К ним относятся объективные (комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов) и субъективные (характер официальных и организационных связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество, взаимопомощь, стиль руководства).

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда также оказывают влияние на СПК. Жара, духота, плохая освещённость, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворённость от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Монотонность деятельности, её высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность — это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.

Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели также влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечёткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников коллективной деятельности повышают напряжённость отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Психологическая совместимость — способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям в этом случае легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Выделяют три уровня совместимости: психофизиологический (имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т. д.) и свойств темперамента. Холерик и флегматик будут выполнять задание в разном темпе, что может повлечь за собой сбой в работе и напряжённость в отношениях); психологический (предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения); социально-психологический уровень совместимости (основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов. Двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность).

Стили руководства также оказывают влияние на состояние СПК. Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК. Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как например, в спорте или в армии. Попустительский стиль порождает низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворённость совместной деятельностью, создаёт неблагоприятный СПК. Он может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

Даже если руководитель использует авторитарный стиль управления, он может быть позитивным, если, принимая решение, учтёт интересы служащих, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчинёнными.

Разработана определённая система показателей, на основании которых появилась возможность оценить уровень и состояние взаимоотношений в коллективе.

Характеристики благоприятного СПК следующие: 1) в коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между работниками; 2) существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам; 3) высоко ценятся такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие; 4) члены коллектива активны, добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности; 5) успехи или неудачи отдельных членов коллектива относятся ко всем членам коллектива.

Характеристиками неблагоприятного СПК являются 1) преобладание подавленного настроения, пессимизма, конфликтные ситуации; 2) отсутствие норм справедливости и равенства во взаимоотношениях; 3) принципиальность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не приветствуются; 4) члены коллектива инертны, пассивны, коллектив невозможно поднять на общее дело; 5) зависть к успехам отдельных членов и безразличие к неудачам других; 6) в трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры, обвинения.

Социально контактная часть любой организации представляет собой сложную систему компонентов, выражающихся в первую очередь в формировании социально-психологического климата коллектива. Эффективное выполнение трудовых функций зависит не только от организационно-производственных условий, но и от межличностных отношений, которые оказывают значительное влияние на самочувствие и результаты труда человека. Говоря о психологическом климате, необходи-

мо учитывать, что речь идет об относительно устойчивой системе отношений, сложившейся в течение определённого времени и имеющей возможность изменения и развития.

Любая организованная группа, в том числе и трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т. п. Всё это создаёт психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них по существу. В связи с этим определяется одна из важнейших задач практического психолога в организации — оптимизация межличностных отношений и создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, так как построение и поддержание оптимальных деловых, межличностных отношений, обусловленных положительными эмоциональными переживаниями, — важнейшее условие не только работоспособности коллектива, но и создания высокоэффективных организаций.

В общем виде СПК представляет собой преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления в его жизнедеятельности.

Заключение. Теоретические исследования позволяют сделать вывод о том, что психологический климат является наиболее целостной характеристикой группы, связанной с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения по горизонтали и по вертикали, содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы деятельности. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений, процессов) выступают в качестве основных эмпирических показателей СПК. Благоприятный СПК является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом.

Список цитируемых источников

1. *Аникеева, Н. П.* Учителю о психологическом климате в коллективе / Н. П. Аникеева. — М.: Просвещение, 1989. — 356 с.
2. *Коломинский, Я. Л.* Психология взаимоотношений в малых группах: учеб. пособие / Я. Л. Коломинский. — 2-е изд., доп. — М.: ТетраСистемс, 2000. — 288 с.
3. *Робер, М. Н.* Психология индивида и группы / М. Н. Робер, Ф. И. Тильман. — М.: Прогресс, 1988. — 320 с.

Материал поступил в редакцию 19.02.2014 г.

УДК 159.923.2

В. О. Иванова

Е. М. Семёнова, кандидат психологических наук, доцент

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина», Саратов, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

Введение. На современном этапе развития науки всё чаще в фокусе внимания оказывается сам человек. Многие учёные подчеркивают мысль о том, что в любой трудовой деятельности основная роль принадлежит человеку и его личностным особенностям.

Профессиональное становление специалиста можно рассматривать как процесс постоянного взаимодействия личностных параметров с требованиями профессии (В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Ю. П. Поварёнков, А. Р. Фонарёв). Для каждой профессии существуют относительно устойчивые комбинации ключевых компетентностей — профессионально важных качеств личности. Они обеспечивают эффективную реализацию конкретной профессиональной деятельности и определяют процесс профессионального развития человека, который может быть конструктивным (возникновение новообразований, совершенствование знаний, умений и навыков) и деструктивным по своей сути. Результатом действия деструктивной тенденции профессионального развития являются профессиональные деструкции — негативные изменения личности, которые отрицательно сказываются на продуктивности труда, происходит разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения. Ещё в 1930-е годы С. Г. Геллерштейн писал: «Надо постоянно помнить, что сущность профессиональной работы заключается не только в выполнении работником ряда активных и реактивных действий, но и в приспособлении организма к тем специфическим особенностям профессии, на фоне которых эти действия совершаются».