

УДК 331.101.32

## **ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ**

**С.В. Чегринцова**

ФГБОУ ВПО «Тверской государственной университет», г. Тверь  
Кафедра менеджмента, г. Тверь

В организации руководителю необходимо уделять внимание формированию положительного социально-психологического климата, который характеризуется сотрудничеством, высоким уровнем ответственности работников, развитыми коммуникациями, сплоченностью и профессиональной сработанностью. В таких условиях совместной деятельности проявляется положительное отношение к труду и высокая степень деловой активности, отражающие успешность трудовой деятельности.

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, трудовой коллектив, руководитель, сотрудничество, ответственность, коммуникации, сплоченность, профессиональная сработанность, удовлетворенность трудом, деловая активность.*

Очевидно, что в любой организации для достижения социально значимой цели возникает необходимость формирования трудового коллектива, способного осуществлять эффективную совместную деятельность. Под эффективной совместной деятельностью в отечественной научной литературе понимают специфическое взаимодействие участников социальной группы друг с другом, которое позволяет достичь общеорганизационную цель с минимальными экономическими и социальными затратами и оставляет у каждого из работников чувство удовлетворенности трудом [7].

Огромное количество исследований, направленных на исследование факторов, влияющих на данный процесс, позволяет прийти к умозаключению о том, что огромную роль играют не только экономические факторы: уровень оплаты труда, премии, участие в бонусах и др., но и социально-психологические, к основным из которых относится социально-психологический климат. Следует отметить, что положительный социально-психологический климат, проявляющийся в группе, характеризуется следующими признаками:

- высокий уровень информированности работников, занятых совместным трудом, о целях и задачах;
- сформированные стабильные отношения и коммуникации между участниками социальной группы;

- способность работников к конструктивному разрешению возникающих межличностных конфликтов;
- атмосфера сотрудничества и доверия;
- высокий уровень творческой активности участников группы;
- развитая групповая эмоциональная идентификация;
- осознание всеми работниками ответственности за успехи и неудачи в процессе осуществления совместной деятельности;
- высокий показатель ценностно-ориентационного и предметно-ценностного единства;
- высокий уровень социально-психологической сплоченности и профессиональной работанности и др. [5, 165-167].

По мнению Кондратьева М.Ю. и Ильина В.А., положительный социально-психологический климат в трудовом коллективе является одним из значимых факторов эффективности совместной деятельности. Одним из важных условий при этом является профессиональная сработываемость. Она представляет собой уникальный эффект взаимодействия личностей, который позволяет добиваться высокой результативности совместной работы и удовлетворенности трудом и коллегами. Основными признаками сработываемости в группе выступают:

- высокая продуктивность работников;
- точность и согласованность действий;
- благоприятные межличностные отношения в рабочей группе;
- надежность выполняемой работы;
- быстрота овладения новыми совместными действиями и стабильность их выполнения.

Следует отметить, что сработываемость является следствием групповой совместимости работников, которая представляет собой социально-психологический показатель сплоченности группы, отражающий согласованность действий ее членов в условиях совместной деятельности и отсутствие конфронтации в общении [4, 352]. В психологической практике выделяют несколько уровней групповой совместимости. Именно на среднем уровне согласованность является следствием ясного представления участников группы о выполняемых социальных ролях и функциях каждого работника. Высший уровень согласованности отражает предметно-целевое и ценностно-ориентационное единство, групповую идентификацию, адекватность распределения и принятия ответственности за успехи и неудачи друг друга, во взаимной референтности членов группы [5, 165-167].

В свою очередь, сплоченность коллектива характеризует степень приверженности к группе ее членов [4, 366]. Групповая сплоченность имеет два основных показателя:

- уровень взаимных симпатий участников рабочей группы, позволяющих расширять контакты между ними и формировать атмосферу доверия для успешного осуществления совместной деятельности;

- степень привлекательности группы для ее участников, позволяющая удовлетворить потребность в аффилиации отдельных работников, чья субъективная ценность получаемых преимуществ в ходе совместной деятельности значительно превышает значимость затрачиваемых индивидуальных усилий при достижении определенной цели.

Необходимо отметить несколько важных факторов, которые оказывают серьезное влияние на сплоченность работников в группе:

- единство базовых ценностных ориентаций работников, имеющих важное значение для личности, и признаваемых в качестве общих ориентиров в жизнедеятельности;

- ясность в понимании цели, поставленной перед трудовым коллективом, являющейся осознанным образом предвосхищаемого социально значимого результата, на достижение которого направлены все усилия и действия членов группы;

- взаимозависимость работников в трудовом процессе, основанная на сотрудничестве и кооперации и др.

Таким образом, сплоченность группы отражает специфическое состояние трудового коллектива, характеризующееся согласованностью основных элементов системы групповой активности, устойчивостью субординационных взаимосвязей между ними, стабильностью функционирования [4, 132]. Она характеризует степень единства, прочности, устойчивости взаимодействий работников, которые обеспечивают стабильность деятельности социальной системы. Как свидетельствует практика, высокий уровень сплоченности персонала позволяет говорить о полной отдаче всех работников, а это, в свою очередь, способствует повышению производительности труда.

Не вызывает сомнения тот факт, что сплоченность, являясь основным показателем социально-психологического климата, оказывает серьезное влияние на удовлетворенность трудом работников. Несмотря на огромное количество подходов к определению данного феномена, можно обобщенно отметить, что удовлетворенность трудом является показателем отношения работника к труду и проявляемой степени трудовой активности, а также показателем успешности трудовой деятельности [2].

Представляется возможным рассмотреть взаимосвязь понятий «удовлетворенность трудом» и «отношение к труду». Данная проблема рассматривалась многими отечественными авторами, например, В.Э. Бойков, А.Г. Здравомыслов, В.Г. Подмарков, А.А. Прохвятилов, И.И. Чангли, В.А. Ядов и др. Многие исследователи считают, что эти

понятия синонимичны. В связи с этим в психологии труда можно встретить такие понятия как «потребность в труде», «отношение к труду» и «удовлетворенность трудом», которые используются как очень близкие по смыслу. На самом деле, каждое из понятий имеет свой смысл, хотя на практике они очень взаимосвязаны. Так, потребность в труде отражает внутреннюю необходимость к осуществлению активности, в том числе деятельности. Причем, личность может реализовать ряд потребностей в труде. В частности, В.Г. Подмарков выделяет 3 группы таких потребностей:

- потребность в престиже, которая проявляется в стремлении работающего человека реализовать определенную социальную роль в процессе осуществления общественно-полезной деятельности;

- потребность в совокупности материальных средств, необходимых работнику для достижения определенного уровня его благополучия, а также удовлетворения жизненных потребностей;

- стремление реализовать в трудовой деятельности свой физический и духовный потенциал, соединить активность личности с определенной профессией [2].

Отношение личности к труду проявляется в психологическом аспекте, т.к. работник, выступая субъектом профессиональной деятельности, отражает свое отношение к объекту. Труд рассматривается как некая ценность, формируемая и видоизменяемая работником в процессе осуществления деятельности. Выполняя трудовые действия, движения и операции, личность проявляет активность как основное свойство живого организма. При этом важным для работника становится удовлетворенность функциональным содержанием труда. Не стоит забывать, что работник осуществляет трудовую, в том числе профессиональную деятельность, за определенное вознаграждение, которое позволяет удовлетворить иные потребности личности. Потребность в деятельности порождает необходимость для субъекта удовлетворять личные потребности с целью поддержания этой деятельности. Оценка работником условий, в которых осуществляется деятельность, направленная на опережающее удовлетворение индивидуальных потребностей, проявляется как удовлетворенность производственной ситуацией. Соответственно, потребность в труде становится важным условием формирования отношения к труду как к средству удовлетворения личных потребностей. В условиях совместной деятельности возникает необходимость соблюдения определенных групповых норм и правил и, следовательно, любой работник рассматривает себя в качестве участника социальных связей, занимающего определенный статус в организационной или групповой иерархии. Оценка субъектом труда своего положения в организацион-

ной иерархии представляет собой удовлетворенность собственным социальным статусом.

Таким образом, социально-психологический климат отражает специфическую систему межличностных отношений, которая определяет психологическое и социальное самочувствие каждого работника в процессе осуществления трудовой деятельности. В.М. Шепель в структуре социально-психологического климата выделяет три элемента:

- социальный климат, который определяется степенью осознанности работниками организационных целей и задач, гарантированности соблюдения всех конституционных прав работников как граждан, например, право на труд;

- моральный климат, отражающий степень соблюдения моральных ценностей и норм, принятых в данной социальной группе;

- психологический климат, характеризующийся неофициальной атмосферой, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом [7].

Другими словами, социально-психологический климат отражает качественную сторону межличностных отношений, возникающих между участниками в группе. Он представляет собой совокупность психологических условий, которые препятствуют или способствуют эффективной совместной деятельности, всестороннему развитию личности в группе и формированию удовлетворенности трудом.

### **Список литературы**

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение, 2011.
2. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988.
3. Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Азбука социального психолога-практика. — М.: ПЕР СЭ, 2007.
4. Краткий психологический словарь / Ред. Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов н/Д, 1998.
5. Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на производительность труда работников // Экономика, социология, право: журнал научных публикаций. - №1 (январь-апрель), 2015 г.: мат-лы XX междунар. науч.-практ. конференции «Экономика, социология и право: новые вызовы и перспективы», г. Москва, 6-7 апреля 2015 г. / Науч.-инф. издат. центр «Институт стратегических исследований». – Москва, 2015. – С. 165-167.
6. Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1986.
7. <http://center-yf.ru/data/stat/Udovletvorennost-trudom-i-socialnaya-udovletvorennost.php>

## **THE SOCIO-PHYCHOLOGICAL CLIMATE HAS INFLUENCE ON SATISFACTION OF WORKERS JOB**

**S.V. Chtegrintsova**

Tver State University  
Department of Management, Tver

The manager must pay attention to forming positive socio-psychological climate in an organization. It has an important characteristic: job satisfaction, high level of responsibility, development of communications. The positive relation to job and high level of professional cohesion result in higher productivity.

**Keywords:** *socio-psychological climate, manager, working group, solidarity of personnel, responsibility, communications, business activity, job satisfaction*

*Об авторе*

ЧЕГРИНЦОВА Светлана Васильевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента, ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», e-mail: svetlana.cht@yandex.ru