

УДК 159.98

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

С.В. Чегринцова

Тверской государственный университет, г. Тверь

Показано, что в условиях командной работы особое внимание уделяется формированию положительного социально-психологического климата, который характеризуется сотрудничеством, высоким уровнем ответственности работников, развитыми коммуникациями, сплоченностью и профессиональной сработанностью. Доказано, что в условиях совместной деятельности проявляется положительное отношение к труду и высокая степень деловой активности, отражающие успешность трудовой деятельности.

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

Успешное функционирование современных корпораций невозможно без организации командной работы, которая характеризуется совместной целенаправленной работой специалистов, решающих общую задачу на основе интеграции знаний в различных профессиональных областях по правилам, выработанным сообща. Как свидетельствует практика менеджмента, участники команды способны к эффективной совместной деятельности, которая позволяет достичь общеорганизационную цель с минимальными экономическими и социальными затратами и оставляет у каждого из работников чувство удовлетворенности трудом [7].

Положительный социально-психологический климат является одним из основных признаков команды как наивысшего типа социальных групп в организации. Обзор литературы по проблеме формирования данного феномена позволяет отметить следующие признаки климата:

- высокий уровень информированности всех участников команды о целях и задачах;
- сформированные стабильные коммуникации между участниками;
- способность работников к конструктивному разрешению возникающих внутригрупповых и межличностных конфликтов;
- созданная атмосфера сотрудничества;
- высокий уровень творческой активности участников команды;
- развитая командная эмоциональная идентификация;
- осознание всеми участниками команды ответственности за успехи и неудачи в процессе совместной деятельности;
- высокий показатель ценностно-ориентационного и предметно-ценностного единства;

– высокий уровень социально-психологической сплоченности и профессиональной сработанности и др. [5, с. 165-167].

Действительно, команда представляет собой группу людей, объединенных достижением общей цели, во многом соответствующей целям каждого, имеющих взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за конечный результат. Команда создается в условиях неопределенности и риска, конфликта заинтересованных групп, при реализации организацией нескольких стратегий. Она представляет собой автономную самоуправляемую группу, поэтому каждый участник должен обладать определенными компетенциями:

1. Системное мышление и владение ситуационным анализом. Эти навыки необходимы для анализа и планирования своей деятельности в условиях ограниченной определенности и постоянных перемен факторов внешней среды. К базовым умениям участников команды необходимо отнести:

– умение работать с различными информационными источниками с целью выделения полезной информации по проблеме;

– умение системно анализировать имеющуюся информацию с целью выработки определенных прогнозов, выбора стратегии действий и новых направлений деятельности организации;

– умение оценивать различные риски, объективно анализировать преимущества и недостатки различных сценариев развития событий.

2. Развитые коммуникативные качества и способности, позволяющие создавать атмосферу доверия и сотрудничества:

– способность мотивировать себя и участников команды на успех;

– способность к активному обмену опытом в целях самообучения, необходимого для личностного и профессионального роста и самореализации;

– умение ясно и убедительно аргументировать свои предложения и предложения других, направленные на рациональный способ достижения конечного результата;

– способность к конструктивной критике и адекватному восприятию критики со стороны коллег.

3. Лидерские качества и способности участников:

– уверенность в себе;

– умение четко определить наиболее рациональный вариант действий и заразить других уверенностью в успехе выбранного пути;

– умение конструктивно разрешать возникающие конфликты;

– нацеленность на действие и результат;

– способность брать на себя ответственность за достижение поставленных целей, преодолевая внешние и внутренние трудности.

Как мы видим, что эффективность командной работы будет зависеть от социально-психологических факторов, в том числе и социально-психологического климата. Очевидно, что одним из важных условий эффективной совместной деятельности выступает профессиональная сработанность и психологическая совмещенность участников команды.

Профессиональная сработанность представляет собой уникальный эффект взаимодействия людей, который позволяет добиваться высокой

результативности совместной работы и удовлетворенности своим трудом и друг другом. Основными признаками сработанности в команде выступают:

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

Следует отметить, что профессиональная сработанность является следствием психологической совместимости работников, которая представляет собой социально-психологический показатель сплоченности команды, отражающий согласованность действий ее членов в условиях совместной деятельности и отсутствие конфронтации в общении [4, с. 352]. В практике выделяют несколько уровней групповой совместимости: нижний, средний и высший. Именно на среднем уровне согласованность проявляется в ясном представлении всех членов команды о выполняемых социальных ролях и функциях каждого участника совместной деятельности. Высший уровень согласованности находит свое отражение в предметно-целевом и ценностно-ориентационном единстве, групповой идентификации, адекватности распределения и принятия ответственности за успехи и неудачи друг друга, во взаимной референтности членов команды [5, 165-167].

В свою очередь, сплоченность команды характеризует степень приверженности к данной социальной системе [4, с. 366] и зависит от уровня взаимных симпатий участников команды, позволяющих увеличивать количество контактов между ними и формировать атмосферу сотрудничества для успешного осуществления совместной деятельности и степень привлекательности команды для ее участников. Представляется возможным отметить несколько важных факторов, оказывающих существенное влияние на групповую сплоченность в команде:

- единство базовых ценностных ориентаций членов команды, признаваемых в качестве общих ориентиров совместной деятельности;
- ясность в понимании цели, выработанной сообща, и являющейся осознанным образом предвосхищаемого социально значимого результата, на достижение которого направлены все усилия и действия членов команды;
- взаимозависимость работников в процессе осуществления совместной деятельности, основанная на сотрудничестве и кооперации и др.

Таким образом, сплоченность команды отражает специфическое состояние социальной системы, характеризующееся согласованностью в действиях участников, устойчивостью взаимосвязей между ними, стабильностью функционирования [4, с. 132]. Она характеризует степень прочности, единства и устойчивости взаимодействий участников команды. Высокий уровень сплоченности свидетельствует о полной отдаче участников при работе на общее благо, что, несомненно, способствует повышению производительности труда. Таким образом, у каждого участника команды в качестве основных мотивов трудовой деятельности выступают потребность в самореализации, проявлении инициативы, творчества и потребность в достижении успеха.

Очевидно, что сплоченность, выступая в качестве основного показателя социально-психологического климата, оказывает существенное влияние на удовлетворенность трудом работников. С точки зрения психологии и педагогики, удовлетворенность трудом представляет собой эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется [7]. Как свидетельствуют многочисленные исследования, удовлетворенность трудом выступает в качестве серьезной составляющей социально-психологического климата в команде. Она выступает базой для формирования и реализации положительной психологической атмосферы, и одновременно следствием устоявшихся длительных, стабильных и положительных взаимоотношений между членами команды. Очевидно, что удовлетворенность трудом оказывает существенное влияние на формирование отношения члена команды к труду.

Представляется возможным рассмотреть взаимосвязь понятий «удовлетворенность трудом» и «отношение к труду». Данная проблема рассматривалась многими отечественными авторами, например, В.Э. Бойковым, А.Г. Здравомысловым, В.Г. Подмарковым, А.А. Прохвятиловым, И.И. Чангли, В.А. Ядовым и др. Некоторые исследователи считают, что указанные понятия тождественны друг другу. В связи с этим в психологии труда можно встретить такие категории 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 профессиональной 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 и принять участие в общественно-полезной деятельности;
- потребность в определённой совокупности материальных средств, необходимых работнику для обеспечения его благополучия и удовлетворения его жизненных потребностей;
- стремление реализовать в труде физический и духовный потенциал личности, соединить её активность с определенной профессией, определённым занятием [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 нее 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 свои

индивидуальные потребности с целью поддержания этой деятельности. Оценка работником условий, в которых ему приходится совершать действия, направленные 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 индивидуальных потребностей. В условиях совместной деятельности в команде 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 социальной иерархии представляет собой удовлетворенность собственным социальным статусом.

Таким образом, социально-психологический климат отражает специфическую систему межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена команды в процессе осуществления трудовой деятельности и оказывает влияние на удовлетворенность трудом.

Список литературы

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 1989. 224 с..
2. Ильясов Ф. Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. 100 с.
3. Кондратьев М. Ю., Ильин В. А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
4. Краткий психологический словарь / Ред. Сост. Л.А. Карпенко; Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов н/Д, 1999. 512 с.
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., 1984. 248 с.
7. <http://center-yf.ru/data/stat/Udovletvorennost-trudom-i-socialnaya-udovletvorennost.php>

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND TEAM WORK EFFECTIVENESS

S.V. Chtegrintsova

Tver State University, Tver

The author proves that manager should pay attention to the formation of positive socio-psychological climate in an organization. The climate has some important characteristics: job satisfaction, high level of responsibility, development of communications. The positive relation to job and high level

of professional cooperation result in higher productivity

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

Об авторе:

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

About the author:

ChEGRINTsOVA Svetlana Vasil'evna – candidate of psychological Sciences, associate Professor, Department of management, Tver State University, e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

References

1. Anikeeva N. P. *Psikhologicheskiy klimat v kollektive*. M.: Prosveshchenie, 1989. 224 s..
2. Il'yasov F. N. *Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svyaz' s proizvodstvennym povedeniem)*. Pod red. V.G. Andreenkova. Ashkhabad: Ylym (Nauka), 1988. 100 s.
3. Kondrat'ev M. Yu., Il'in V. A. *Azbuka sotsial'nogo psikhologa-praktika*. M.: PER SE, 2007. 464 s.
4. *Kratkiy psikhologicheskiy slovar' / Red. Sost. L.A. Karpenko; Pod obshch. red. A.V. Petrovskogo, M.G. Yaroshevskogo.* – Rostov n/D, 1999. 512 s.
5. Chegrintsova S.V. *Vliyanie sotsial'no-psikhologicheskogo klimata na proizvoditel'nost' truda rabotnikov // Ekonomika, sotsiologiya, pravo: zhurnal nauchnykh publikatsiy.* – №1 (yanvar'-aprel'), 2015 g.: mat-ly XX mezhdunar. nauch.-prakt. konferentsii «Ekonomika, sotsiologiya i pravo: novye vyzovy i perspektivy», g. Moskva, 6-7 aprelya 2015 g. / Nauch.-inf. izdat. tsentr «Institut strategicheskikh issledovaniy». Moskva, 2015. S. 165-167.
6. Shepel' V.M. *Upravlencheskaya psikhologiya*. M., 1984. 248 s.
7. <http://center-yf.ru/data/stat/Udovletvorennost-trudom-i-socialnaya-udovletvorennost.php>