

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10936017>

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ

Файзуллаева Хилола

Магистрант Совместной образовательной
программы магистратуры МГУ и НУУ
parvinaimonova@gmail.com

***Аннотация:** В статье рассмотрен социально-психологический климат, включая описание различных факторов, группового сознания. Проанализирована роль социально психологического климата в отношении между членами группы.*

Анализируется содержание понятия «социально-психологический климат» организации и его феноменология в различных социально-экономических условиях, раскрыты сущность, содержание, характер формирования, уровни и подходы к изучению социально психологического климата организации.

***Ключевые слова:** Социально-психологический климат, группа, межличностные отношения, динамика лидерства, лидерство, молодежное лидерство.*

***Abstract:** The article examines the socio-psychological climate, including a description of various factors and group consciousness. The role of the socio-psychological climate in the relationship between group members is analyzed.*

The content of the concept of “socio-psychological climate” of an organization and its phenomenology in various socio-economic conditions are analyzed, the essence, content, nature of formation, levels and approaches to the study of the socio-psychological climate of an organization are revealed.

***Key words:** Socio-psychological climate, group, interpersonal relationships, leadership dynamics, leadership, youth leadership.*

Введение:

В современном мире, где конкуренция неумолимо растет, а задачи становятся все сложнее, психологический климат в организации приобретает особую важность. Он напрямую влияет на производительность труда, мотивацию сотрудников, качество работы, текучесть кадров и, в конечном итоге, на успешность компании.

Формирование атмосферы в коллективе зависит от условий рабочей среды, где работники взаимодействуют. Каждое из этих условий оказывает влияние на мысли и эмоции участников группы, влияя на их активность и взаимосвязь. Этот феномен называется социально-психологическим климатом коллектива и проявляется через типичные отношения внутри группы: между руководством и подчиненными, между членами группы, а также отношениями группы к работе и условиям труда.

Один из первых, кто исследовал социально-психологический климат, был В.М. Шепель. По его трактовке, психологический климат представляет собой эмоциональную окраску взаимоотношений между членами коллектива, основанную на их близости, симпатии, совпадении интересов и склонностей. Шепель выделял три климатические зоны в отношениях: **социальный климат**, определяемый осознанием целей и задач общества; **моральный климат**, зависящий от принятых моральных ценностей; и **психологический климат**, включающий неформальные отношения между работниками в непосредственном контакте. Психологический климат, согласно Шепелю, характеризуется более локальным воздействием по сравнению с социальным и моральным климатом.

Что такое психологический климат?

Психологический климат – это атмосфера, царящая в коллективе, система межличностных отношений между сотрудниками и их взаимодействие с руководством. Он складывается из множества факторов, таких как:

- Стиль управления

- Уровень доверия и взаимопомощи
- Справедливость распределения обязанностей и вознаграждений
- Удовлетворенность сотрудников условиями труда
- Возможности для профессионального развития
- Наличие конфликтов

Благоприятный и неблагоприятный климат:

Благоприятный климат характеризуется чувством общности, взаимопомощью, открытой и конструктивной коммуникацией. В такой атмосфере люди чувствуют себя уверенно, мотивированы и с удовольствием выполняют свою работу.

Неблагоприятный климат, напротив, создает атмосферу напряженности, недоверия, конфликтов. Это приводит к снижению производительности, ухудшению качества работы, росту текучести кадров.

Влияние на бизнес:

Исследования показали, что компании с благоприятным психологическим климатом добиваются больших успехов, чем те, где царит негативная атмосфера.

Преимущества:

- Повышение производительности труда
- Улучшение качества работы
- Снижение текучести кадров
- Повышение уровня мотивации и лояльности сотрудников
- Стимулирование креативности и инноваций
- Улучшение имиджа компании

Как улучшить психологический климат:

Создание благоприятного климата – это задача не только руководства, но и всех сотрудников.

Что может сделать руководство:

- Создать атмосферу доверия и открытости
- Стимулировать командную работу

- Обеспечить справедливую систему оценки и вознаграждения труда
- Создать комфортные условия труда
- Инвестировать в профессиональное развитие сотрудников
- Разрешать конфликты конструктивно

Что могут сделать сотрудники:

- ✓ Быть вежливыми и доброжелательными
- ✓ Помогать друг другу
- ✓ Уважать мнение коллег
- ✓ Быть открытыми к конструктивной критике
- ✓ Активно участвовать в жизни коллектива

Отличительные черты оптимального социально-психологического климата включают:

1. Позитивные взаимоотношения, основанные на сотрудничестве, доброжелательности и поддержке, где критика высказывается конструктивно.
2. Уважение и поддержка всех членов коллектива, защита слабых и помощь новичкам.
3. Ценность таких качеств как принципиальность, честность, трудолюбие и бескорыстие.
4. Активность, энергия и стремление к высоким результатам в работе и профессиональной деятельности.
5. Сопереживание и поддержка всех членов коллектива в случае успехов или неудач.
6. Взаимопонимание, сотрудничество и дружелюбные отношения между группами внутри коллектива.

Заключение:

Психологический климат – это невидимый, но мощный фактор, влияющий на успех любой организации. Инвестируя в создание благоприятной атмосферы, компания может значительно повысить свою эффективность и конкурентоспособность.

Список использованной литературы

1. Социально-психологический климат коллектива. Спецпрактикум по социальной психологии. М., 1981. 128 с.
2. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.
3. Книга А. И. и др. Теория и практика формирования и оценки социальнопсихологического климата трудового коллектива. СПб.: Центр стратегических исследований, 2011. 420 с
4. Шерковина. М. : Политиздат, 1975. 319 с.
5. Фатеев Н. М. Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 102–108.
6. Ольшанский В. Б. Социально-психологический климат в коллективе //
7. Виноградова Г. А. Нравственно-психологический климат и мастерство учителя. Ижевск, 1995. 122 с