

**АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К
ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ**

Терсакова А.А.
К.п.н., доцент кафедры ТИПИОП
Гичкина М.А.
Магистрант 2 курса

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Аннотация: в статье мы анализируем разные подходы в определении понятия социально-психологический климат.

Ключевые слова: социально-психологический климат, социально-психологическая атмосфера, группа, коллектив, психологическая сплоченность, конформность, оценка, мнений, реагирования на слова и поступки), взаимоиспытываемых чувств (симпатий, антипатий, сопереживания, сочувствия), психологического единства (общности, потребностей, интересов, вкусов, ценностных ориентации, уровня конфликтности, характера критики и самокритики).

**ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL AND SOCIOLOGICAL APPROACHES TO
DETERMINING THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF SOCIAL AND
PSYCHOLOGICAL CLIMATE**

Tersakova A.A.
Ph.D., Associate Professor of the Department of TIPIOP
Gichkina M.A.
2nd year undergraduate
FSBEI HE "Armavir State Pedagogical University"

Resume: in this article we analyze different approaches to defining the concept of social and psychological climate.

Key words: socio-psychological climate, socio-psychological atmosphere, gruppa, team, psychological cohesion, conformity, assessment, opinions, responses to words and deeds), mutually experienced feelings (likes, dislikes, empathy, sympathy), psychological unity (community, needs, interests, tastes, value orientations, the level of conflict, the nature of criticism and self-criticism).

Социально-психологический климат определяют как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности. Формируясь на основе эмоциональных и трудовых отношений в группе, индивидуальных ценностных ориентации, социально-психологический климат, в свою очередь, и сам определяет систему отношений членов

коллектива друг к другу, к своему труду, ко всем другим формам жизнедеятельности (к быту, досугу и др.).

Важнейшая особенность социально-психологического климата состоит в том, что он дает обобщенную, интегральную характеристику психологического состояния всех проявлений жизни коллектива, так как объединяет в себе взаимодействие всего многообразия социальных, групповых и личностных факторов как условий трудовой деятельности.

В отечественной психологии сформировались четыре основных подхода к пониманию природы социально - психологического климата.

Представители первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) рассматривают климат как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой. Другими словами, климат понимается как настроение группы людей.

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.

Сторонники четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.И. Коган) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально- психологического единства, сплоченности, наличия общих миопий, обычаев и традиций.

Первый – статистический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально - психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легко поддерживать его на определенном уровне, сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально - психологического климата осуществляются членами группы эпизодически.

Они ощущают определенную стабильность, стабильность своего положения, статуса в системе отношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, поскольку оно оказывает определенное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на производительность членов группы, на качество и количество продукции их труд, работа.

Второй уровень - динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Он описывается понятием «социально-психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата, атмосфера характеризуется более быстрыми временными изменениями и менее восприимчива к людям, изменение социально-психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность человека в течение рабочего дня. Изменения климата всегда более выражены, заметны, они острее воспринимаются и переживаются людьми; чаще всего человеку удается к ним адаптироваться. Накопление количественных изменений в социально-психологической атмосфере

приводит к ее переходу в иное качественное соединение, в иной социально-психологический климат.

Можно придерживаться любой концепции, главное, чтобы она характеризовала невидимую, тонкую, деликатную, социально-психологическую сторону отношений между людьми.

В отечественной социальной психологии термин «психологический климат» впервые употребил Н.С. Мансуров, изучавший производственные коллективы.

В.М. Шепель одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата. Психологический климат - эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на почве их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, наклонностей. Климат человеческих отношений делится на три климатические зоны.

Первая климатическая зона - это социальный климат, который определяется тем, насколько цели и задачи общества реализуются в данном коллективе, насколько соблюдаются все конституционные права и обязанности работников как граждан (просоциальная коллективная или антисоциальная группа) гарантируется социальное происхождение работника и социальная роль, которую он играет. Определение сугубо социальных целей может включать такие вопросы, как: почему сотрудник пришел в эту организацию? Чего он хочет этим добиться? Как он оценивает свою команду? Только ответив на эти вопросы, можно говорить о соответствии других целей и задач сотрудника целям самой организации, то есть, если сотрудник рассматривает эту организацию только как шаг к повышению своего социального статуса, а промежуточный шаг, то ни о каком согласовании целей речи быть не может. Можно говорить о стабильном хорошем социальном климате при условии, что все сотрудники находятся примерно в одном социальном слое и хотя бы частично принимают отношение своих коллег. Этот компонент климата

влияет на способность людей работать в команде и действовать согласованно. Чем лучше социальный климат, тем легче людям «тренироваться».

Вторая климатическая зона - моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми.

Третья климатическая зона - психологический климат, т.е. неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом.

На сегодняшний день существует более сотни определений социально-психологического климата. Будем исходить из того, что социально-психологический климат есть состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации.

Социально-психологический климат отражает преобладающий психический настрой; совокупность отношений членов группы к условиям и характеру совместной деятельности, к членам коллектива; к руководству организации. Его структура выглядит следующим образом.

В структуре социально - психологического климата можно отметить наличие двух основных подразделений - отношения людей к труду и их отношения друг к другу. В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения. В конечном итоге всё многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроения - эмоционального и предметного. Под предметным настроением подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности.

Под тональным - его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами .

Таким образом, в обобщенном виде под **социально-психологическим климатом** трудового коллектива следует понимать систему социально - психологических отношений, отражающих субъективную интеграцию отдельных работников и социальных групп для осуществления общих производственных целей. Это внутреннее состояние коллектива, сформировавшееся как результат совместной деятельности его членов, их межличностных взаимодействий.

Социально-психологический климат включает следующие составляющие: 1) общий эмоциональный настрой по отношению к работе; 2) характер социально-трудовых отношений по горизонтали; 3) характер социально-трудовых отношений по вертикали; 4) отношение ко всем сторонам социально-производственной ситуации.

По этим параметрам различают благоприятный социально-психологический климат, неблагоприятный и безразличный. Социально-психологический климат зависит от стиля деятельности руководителя коллектива и отношения к нему членов коллектива, особенностей восприятия их друг другом (оценок, мнений, реагирования на слова и поступки), взаимоотноиспытываемых чувств (симпатий, антипатий, сопереживания, сочувствия), психологического единства (общности, потребностей, интересов, вкусов, ценностных ориентации, уровня конфликтности, характера критики и самокритики) и др. Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие коллектива может быть двояким - стимулирующим и сдерживающим. В коллективах, где недооценивается значение социально-психологического климата, складываются напряженные отношения между людьми. Эмпирически выявлено влияние социально-психологического климата на стабильность коллектива, на состояние здоровья (количество неотработанных дней по больничным листам), на состояние трудовой дисциплины.

Итак, можно сказать, что социально-психологический климат трудового коллектива — это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния.

Список литературы:

1. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала: [Электронный ресурс]: учебное пособие. - М.: ИП РАН, 2008. Режим доступа: <http://www.knigafund.ru/books/57961>.
2. Никандров В. В. Психология [Электронный ресурс]: электронный учебник / В. В. Никандров. - М.: Кнорус, 2009. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM): 279-00 Искать: http://lib.npi-tu.ru/infresource/el_fulltext_res2
3. Социология: Основы общей теории: [Электронный ресурс]: учебное пособие. - М.: Флинта; МПСИ, 2011. Режим доступа: <http://www.knigafund.ru>
4. Павленок П.Д., Савинов Л.И., Журавлев Г.Т. Социология: [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2010. Режим доступа: <http://www.knigafund.ru>
5. Ануфриева Н. М., Зелинская Т. Н., Зелинский Н. Е. Социальная психология: Курс лекций. К.: МАУП, 2000.-136с. Москаленко В. В. Соціальна психологія: Підручник, К.: Центр навчальної літератури, 2005.-624с.
6. Парыгин Б. Д. Социальная психология.-СПб, 1999.-543с.