

УДК 338

***СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ДИАГОСТИКИ В УПРАВЛЕНИИ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ ПЕРСОНАЛА***

Назаров А.В.

Студент магистратуры,

Российский государственный социальный университет,

Москва, Россия

Аннотация

В статье раскрыто понятие социально-психологического климата, факторы влияния на него. Рассмотрено сущность и цели диагностики в управлении социально-психологическим климатом персонала организации. Установлено, что социально-психологический климат в коллективе порождается межличностным взаимодействием

Ключевые слова: социально-психологический климат, диагностика, управление, персонал.

***ESSENCE AND ROLE OF DIAGNOSTICS IN THE MANAGEMENT OF
THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF PERSONNEL***

Nazarov A.V.

Graduate student,

Russian State Social University,

Moscow, Russia

Annotation

The article reveals the concept of socio-psychological climate, factors of influence on it. The essence and purpose of diagnosis in the management of the socio-psychological climate of the staff of the organization are considered. It is established that the socio-psychological climate in a team is generated by interpersonal interaction.

Key words: socio-psychological climate, diagnostics, management, personnel.

У человека существует огромное количество потребностей, поэтому создать универсальную систему мотивации невозможно. Современные предприятия должны использовать социально-психологические методы управления персоналом в зависимости от своей направленности.

Социально-психологический климат является существенным фактором жизнедеятельности отдельного человека и компании в целом. Социально-психологический климат коллектива организаций – важнейшей фактор, влияющий на продуктивность деятельности работников, используя современные психологические методы исследования и разработки рекомендаций по его оптимизации [1, с.54].

Социально-психологический климат - это сложное явление, которое объединяет систему взаимоотношений между членами коллектива, что под влиянием индивидуальных психофизиологических особенностей и внутригрупповых стандартов формирует коллективное сознание и настроение, а также комплекс психологических условий, способствующих или препятствующих совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе [5, с.262].

Итак, социально-психологический климат определяют как состояние межличностных отношений, которые могут меняться. Динамика этих изменений обусловлена как детерминантами внешнего плана (материально-технические, организационно-управленческие условия), так и особенностями

непосредственного взаимодействия (то есть отражением и пониманием межличностных отношений).

Под социально-психологическими методами следует понимать совокупность специфических методов воздействия на личные отношения и связи между работниками, а также на социальные процессы в организации.

Цели осуществления диагностики в управлении социально-психологическим климатом коллектива представлены на рисунке 1.

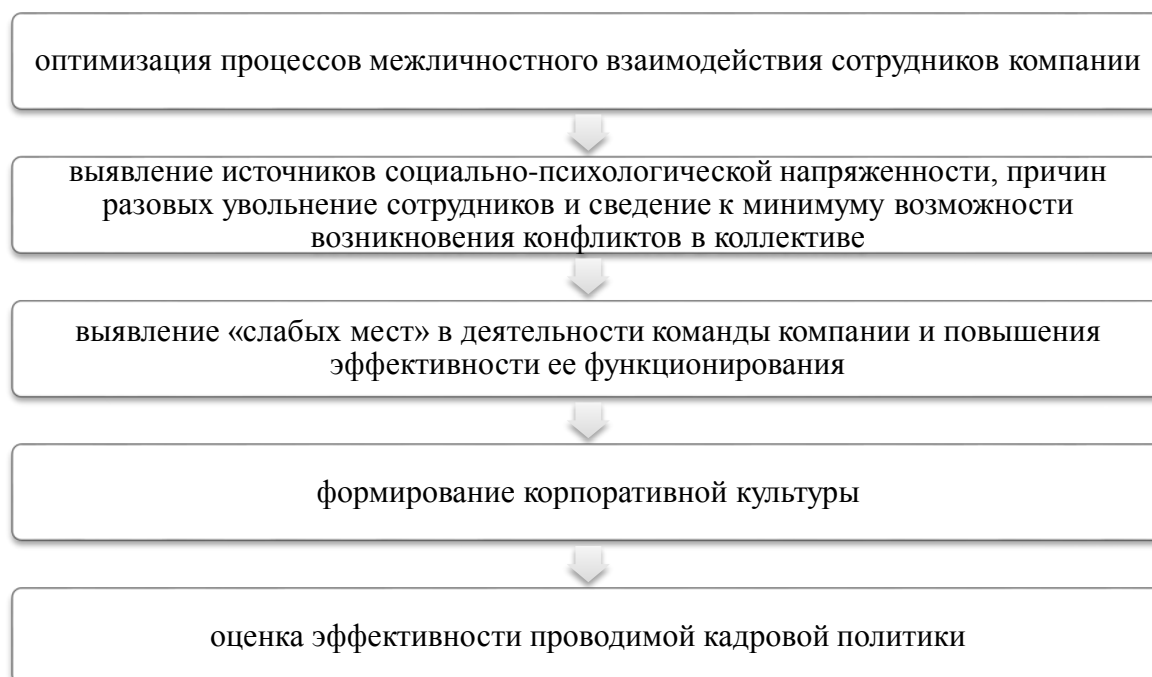


Рис. 1 - Цели диагностики социально-психологического климата коллектива [2, с.318]

На социально-психологический климат на предприятии влияют такие факторы [3, с.29]:

- социально-психологический климат общества (макроклимата). Основные его элементы работники усваивают не только в процессе производственной деятельности, но и в других сферах жизнедеятельности;
- условия жизнедеятельности (территориальное расположение, специфика деятельности);

- общественное мнение, психологическое воздействие, подражание;
- влияние особенностей групповой динамики.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуется признаками, что раскрывают его внутреннюю суть [5, с.261]:

- наличие положительной перспективы для группы и каждого ее индивида;
- взаимные и высокие требования в группе;
- свободное выражение собственного мнения отсутствие давления руководителей, достаточное осведомленность работников о целях и задачах организации;
- удовлетворенность трудом и принадлежности к группе;
- создание в коллективе условий для активной профессиональной и творческой деятельности, самореализации, самоутверждения и саморазвития каждого работника.

Состояние социально-психологического климата в коллективе предприятий во многом зависит от умений руководителя применять адекватные рычаги воздействия на подчиненных и регулировать его, а также от самих подчиненных, их личностных характеристик, таких как уровень развития синдрома "профессионального выгорания", эмоционального интеллекта [4, с.319].

Таким образом, можно сделать вывод, что социально-психологический климат - это качественная сторона межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Одним из важнейших показателей, коллектив «команда» есть хороший социально-психологический климат. То есть такое положение в коллективе, когда каждому его члену предоставляются оптимальные условия для реализации его способностей и склонностей. Социально-психологический климат в

коллективе порождается межличностным взаимодействием. Настроение одного человека влияет на настроение другого, сказывается на различных актах поведения, деятельности, в том числе и на процессе трудовой деятельности.

Относительно организационно-управленческих условий, то они напрямую связаны с социально-психологическим климатом, поскольку социальная регуляция межличностного взаимодействия происходит через систему производственных отношений, которые базируются на административно-правовых основах организации. Наиболее благоприятный климат устанавливается тогда, когда способы и приемы управления положительно воспринимаются коллективом. Если требовательность менеджера вызывает групповую неудовлетворенность, климат ухудшается, что и сопровождается неисполнением указаний, нарушением дисциплины.

Итак, возникает необходимость использования менеджером социально-психологических методов на всех уровнях и этапах управления. Это будет способствовать формированию высококвалифицированной эффективной команды, каждый член которой реализовывать свой потенциал на высоком уровне, в результате чего будет повышаться результативность деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Данилова Н.Е., Коргина О.А. Характеристика социально-психологического взаимодействия в управлении персоналом // В сборнике: Структурные преобразования экономики территорий: в поиске социального и экономического равновесия Сборник научных статей Международной научно-практической конференции: в 2-х томах, 2018. - С. 54-57
2. Киселёв А.А., Мустафина А.С. Роль диагностики в управлении социально-психологическим климатом коллектива // В сборнике: Пищевые инновации в биотехнологии Сборник тезисов VI Международной научной конференции

студентов, аспирантов и молодых ученых. Под общей редакцией А.Ю. Просекова. 2018. С. 318-320

3. Коваленко Т.В., Митасова А.А. Современные социально-психологические аспекты управления персоналом // Инновационные технологии в машиностроении, образовании и экономике. 2017. Т. 12. № 4-5 (6). С. 29-35
4. Сычева А.П., Кочеткова Н.В. Применение социально-психологических методов в управлении персоналом организаций // Известия Института систем управления СГЭУ. 2017. № 1 (15). С. 318-322
5. Халидова А.Б., Халилова А.А. Сущность применения социально-психологических методов в управлении // Мировая наука, 2018. - № 4 (13). - С. 261-264

Оригинальность 91%