

ОПТИМИЗАЦИЯ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Научная статья

Корогодин В.С.^{1,*}

¹ ООО «ЛВР», Санкт-Петербург, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (ajaxy[at]mail.ru)

Аннотация

Управление социально-психологическим климатом коллектива оказывает заметное влияние на деятельность организаций. Оценка такого климата, изучение влияния на него отдельных факторов, анализ влияния самого социально-психологического климата на успехи и результаты организации является очень важным направлением в менеджменте и управлении персоналом. Поэтому одной из задач любой организации, правда, обычно вторичных, является создание благоприятного социально-психологического климата. Но до улучшения климата его необходимо оценить, и в экономической литературе обсуждаются вопросы выбора качественных или количественных способов его измерения. Также есть множество статей, описывающих примеры оценки социально-психологического климата. Вместе с тем, в данной статье показаны два проблемных момента общепринятой оценки климата, которые достаточно легко исправить, что в итоге и было предложено.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, методы оценки.

OPTIMIZATION OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE EVALUATION IN AN ORGANIZATION

Research article

Korogodin V.S.^{1,*}

¹ LVR LLC, Saint-Petersburg, Russian Federation

* Corresponding author (ajaxy[at]mail.ru)

Abstract

Management of the socio-psychological climate of the team has a noticeable impact on the activities of organizations. Evaluation of such climate, study of the influence of individual factors on it, analysis of the influence of the socio-psychological climate itself on the successes and results of the organization is a very important area in management and personnel administration. Therefore, one of the tasks of any organization, though usually secondary, is to create a favourable socio-psychological climate. But before the climate can be improved, it needs to be assessed, and the economic literature discusses the choice of qualitative or quantitative ways of measuring it. There are also numerous articles describing examples of evaluating the socio-psychological climate. At the same time, this article shows two problematic points of the generally accepted climate assessment that are quite easy to fix, which is what was eventually proposed.

Keywords: socio-psychological climate, team, evaluation methods.

Введение

Теория управления персоналом уже ушла далеко вперед относительно прежних очень простых моделей мотивации, когда в углу всего ставилось материальное стимулирование работников. Сейчас очень важным фактором является обеспечение работникам организации комфортных условий труда на рабочем месте.

Чем они лучше, тем больше мотивации персоналу оставаться на этом месте и развиваться на нем же, в т.ч. это может быть заменой чисто денежным стимулам, т.е. некоторой экономией для организации. А более эффективная работа персонала ведет к росту производительности их труда, а значит, и увеличению выручки для организации.

И одним из самых важных условий комфортности работы являются отношения в коллективе между коллегами, а также взаимоотношения работников и их руководства. В идеале социально-психологический климат коллектива должен быть очень хорошим, чтобы каждый работник не имел проблем в общении и конфликтов.

Основные результаты

Социально-психологический климат коллектива – это взаимоотношения как рядовых сотрудников между собой, так и отношения с руководством. Кроме того, стиль руководства косвенно, но нередко заметно влияет и на первое, на то, как взаимодействуют сами коллеги – речь идет в т.ч. о формировании организационной культуры и правил общения, формального или неформального кодекса этики в организации.

При этом развитие общественных институтов и научно-технический прогресс «создают такие условия, в которых необходимо учитывать многие аспекты функционирования организаций», по мнению А. Е. Рыловой [12].

Экономическая мысль и наука не стоят на месте, и постоянно появляются новые модели и теории социально-психологического климата и его оценки. Современная экономика в ее теоретическом аппарате сложнее, чем в предыдущие десятилетия, и учитывает куда больше факторов. Тем важнее роль каждого параметра, влияющего на организацию и персонал.

Как отмечает Р. Л. Кричевский, «руководитель и сотрудники должны поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком

моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению рабочих задач» [5].

А. П. Кожевина и С. В. Колесников упоминают, что «основная задача любого коллектива заключается в достижении конкретной цели всеми участниками коллектива» [4]. В экономике эта цель заключается как в общей цели организации – получении прибыли в долгосрочном периоде, так и в локальных и субъективных целях самих сотрудников.

Стремясь к обеспечению «эталонного» состояния всех элементов, образующих социально-психологический климат и влияющих на атмосферу в коллективе в его динамическом развитии, а также с учетом индивидуально-психологических особенностей каждого сотрудника в отдельности, можно оказывать прямое положительное влияние на эффективность деятельности организации, а также на динамику раскрытия навыков и умений отдельных сотрудников, которым необходима определенная атмосфера, чтобы проявлять свои способности в ходе работы, чувствуя поддержку других членов коллектива.

В итоге формирование социально-психологического климата в организации тесно связано с вопросом – как, в первую очередь, со стороны руководителей, так и, во вторую очередь, со стороны неформальных лидеров коллектива.

Чтобы узнать социально-психологический климат коллектива в какой-либо организации, его необходимо измерить. И здесь, как часто бывает в менеджменте, возникает вопрос субъективности как выбора методов для оценки данного явления, так и самих методов.

По мнению А. В. Морозова, «социально-психологический климат невозможно определить по какому-то одному параметру – например, удовлетворенностью сотрудника коллективом или сплоченностью и т.д., так как он является интегральной многофакторной системой, которую невозможно привести к какому-то одному знаменателю» [8].

Представляется, что количественные показатели могут служить дополнением в анализе социально-психологического климата. Поэтому Г. М. Андреева и пишет, что «в большей степени адекватно оценить социально-психологический климат могут многообразные качественные характеристики коллектива, но только с учетом специфики коллектива» [1].

Качественные и важные характеристики социально-психологического климата приводят в своей работе Г. Н. Николаева с соавторами: слаженность работы, высокий уровень сплоченности, ответственности, открытости [9].

В итоге социально-психологический климат коллектива можно оценить и качественными, и количественными показателями, но их выбор и трактовка должны определяться спецификой деятельности и масштабом организации, а также целями исследования.

Говоря о практике оценки социально-психологического климата, достаточно много специалистов проводят его изучение на примере конкретных коллективов – например, Д. А. Макушева [6], О. А. Гриценко и Т. В. Пивоварова [2], Д. С. Горюнова и А. К. Бижева [3], Е. В. Пшеничникова [11].

Однако во всех этих статьях, и многих других работах видится два недостатка оценки социально-психологического климата, которые к тому же легко устранить:

- применяется только одна методика оценки;
- оценивается климат всего коллектива.

Вместо этого предлагается:

- использовать несколько методик оценки;
- оценивать климат в рамках отдельных подразделений организации.

Количество и состав подразделений выбирается согласно размеру организации, ее специфике и целям и глубине исследования. Например, в крупной промышленной организации, если есть ограничения по времени и ресурсам исследования, можно отдельно оценить климат административно-управленческих работников и производственных рабочих. В идеале стоит оценить климат во всех отделах или департаментах организации – таких как: отдел кадров, бухгалтерия, склад, отдельные цеха и т.д.

Как пример, представляются весьма подходящими – в плане простоты прохождения и наглядности результатов – следующие тесты:

- экспресс-диагностика социально-психологического климата, авторы О. С. Михалюк и А. Ю. Шалыто [7];
- определение индекса групповой сплоченности, автор К. Э. Сишор [10];
- методика оценки психологической атмосферы в коллективе, автор А. Ф. Фидлер [13].

При этом все эти методики можно адаптировать для конкретного исследования. Рекомендуется привести их в сопоставимый вид. Так, в последней методике в оригинале оценка дается от 1 до 8 баллов, но по аналогии с другими тестами можно при анкетировании сотрудников организации дать варианты оценки от 1 до 5 баллов. Причем эти оценки очевидно соответствуют пяти уровням характеристики социально-психологического климата как низкого, ниже среднего, среднего, выше среднего и благоприятного.

Приведем в таблицах 1-3 оценку социально-психологического климата в рамках трех подразделений организации по трем предложенным выше методикам.

Таблица 1 - Оценка социально-психологического климата по методике № 1

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.142.128.1>

Уровни по тестам	Отдел № 1		Отдел № 2		Отдел № 3	
	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Слабый	2	13,33	4	23,53	1	7,14
Ниже	3	20,00	5	29,41	2	14,29

среднего						
Средний	5	33,33	4	23,53	4	28,57
Выше среднего	4	26,67	2	11,76	4	28,57
Высокий	1	6,67	2	11,76	3	21,43
Итого	15	100	17	100	14	100

Как видно, лучшая оценка климата у отдела № 3, условная общая оценка – между средним и выше среднего уровнем. Далее идет отдел № 1 – климат оценен как чуть менее, чем средний. И на последнем месте отдел № 2 – климат между ниже среднего и средним уровнями.

Таблица 2 - Оценка социально-психологического климата по методике № 2

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.142.128.2>

Уровни по тестам	Отдел № 1		Отдел № 2		Отдел № 3	
	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Слабый	3	20,00	5	29,41	2	14,29
Ниже среднего	2	13,33	4	23,53	3	21,43
Средний	4	26,67	5	29,41	4	28,57
Выше среднего	6	40,00	2	11,76	5	35,71
Высокий	0	0,00	1	5,88	0	0,00
Итого	15	100	17	100	14	100

Из таблицы 2 следует, что отделы № 1 и № 3 оценены одинаково, их итоговая оценка находится чуть менее среднего уровня. Отдел № 2 ближе к оценке «ниже среднего», чем «средний».

Таблица 3 - Оценка социально-психологического климата по методике № 3

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.142.128.3>

Уровни по тестам	Отдел № 1		Отдел № 2		Отдел № 3	
	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Слабый	1	6,67	3	17,65	2	14,29
Ниже среднего	4	26,67	4	23,53	1	7,14
Средний	4	26,67	5	29,41	3	21,43
Выше среднего	5	33,33	3	17,65	3	24,43
Высокий	1	6,67	2	11,76	5	35,71
Итого	15	100	17	100	14	100

По итогам третьей методики получилось, что отдел № 3 снова лучший, его климат оценен между «средним» и «выше среднего». Далее идет отдел № 1, там климат средний. И наконец в отделе № 2 оценка не дотянула до среднего уровня.

Таким образом, применительно к данной организации можно сделать следующие выводы:

1. Отдел № 3 имеет лучший климат, отдел № 2 – худший.
2. Соответственно, стоит усилия по улучшению климата направить больше в сторону отдела № 2, при этом перенимая положительный опыт отдела № 3.
3. В целом, климат во всех отделах организации находится на среднем уровне, имеет смысл уделить ему более значимое место в политике управления персоналом.

Что касается более общих выводов, то можно отметить следующее:

1. Если бы оценка проводилась только по методике № 2 – то отделы № 1 и № 3 получили бы одинаковые оценки. Хотя по двум другим методикам видно заметное преимущество отдела № 1.

2. Все три методики дают разные оценки уровней. По третьей методике вышли более высокие оценки, а по второй – самые низкие. То есть выбрав только одну методику, можно было бы получить вывод о чуть лучшем или чуть худшем, чем он есть на самом деле, климате.

Таким образом, три теста в отличие от одного позволили более качественно оценить социально-психологический климат в коллективе. Также для конкретной организации стоит изучать климат в рамках ее отдельных подразделений, так как он может заметно отличаться – и тогда нужно применять разные меры для улучшения социально-психологического климата.

Заключение

Развитие благоприятного социально-психологического климата необходимо для повышения эффективности деятельности всей организации в целом.

Управление социально-психологическим климатом коллектива оказывает непосредственное влияние на деятельность организаций. В связи с этим анализ влияния как разных отдельных факторов, таких как лидерство или конфликты, на социально-психологический климат, так и влияние самого социально-психологического климата на результаты деятельности организации является очень важным направлением в менеджменте и управлении персоналом.

В данной статье обращается внимание на то, что всегда социально-психологический климат измеряется, во-первых, одной методикой, во-вторых, по всей организации в целом. Вместо этого предлагается проводить комплексную оценку, по нескольким методикам, а также в рамках отдельных подразделений, так как оценка климата может отличаться что в каждом из них, что в зависимости от выбранной методики.

Все это позволит сократить роль случайных ошибок при оценке социально-психологического климата, улучшит надежность полученных результатов измерения и позволит руководству сформировать более оптимальные мероприятия по улучшению климата в коллективе.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Киварина М.В., Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого, Великий Новгород, Российская Федерация
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.142.128.4>

Conflict of Interest

None declared.

Review

Kivarina M.V., Yaroslav-the-Wise Novgorod State University, Veliky Novgorod, Russian Federation
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.142.128.4>

Список литературы / References

1. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. — М.: Аспект Пресс, 2020. — 376 с.
2. Гриценко О.А. Оптимизация социально-психологического климата сотрудников образовательной организации ФСИН России / О.А. Гриценко, Т.В. Пивоварова // Вопросы современной науки и практики. — 2022. — № 2 (7). — С. 83-90.
3. Горюнова Д.С. Исследование уровня удовлетворенности сотрудников библиотек Краснодарского края социально-психологическим климатом в коллективе / Д.С. Горюнова, А.К. Бижева // Научная палитра. — 2022. — № 1 (35).
4. Кожевина А.П. Особенности социально-психологического климата коллектива пожарно-спасательной службы / А.П. Кожевина, С.В. Колесников // Байкальский научный журнал. — 2022. — Т. 13. — № 4.
5. Кричевский Р. Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский. — М.: Огни, 2020. — 544 с.
6. Макушева Д.А. Социально-психологический климат в образовательной организации в период пандемии как фактор проявления разобщенности / Д.А. Макушева // Форум молодых ученых. — 2022. — № 2 (66). — С. 72-78.
7. Михалюк О.С. Экспресс-диагностика социально-психологического климата в коллективе / О.С. Михалюк, А.Ю. Шальто — URL: http://psycholog.moy.su/Files/ehkspress_diagnostics_izucheniya_psikhologicheskog.pdf (дата обращения: 24.01.2024).
8. Морозов А.В. Управленческая психология / А.В. Морозов. — М.: Академический проект, 2018. — 288 с.
9. Николаева Г.Н. Влияние профиля в профессиональной социальной сети на развитие карьеры специалиста / Г.Н. Николаева, В.А. Перекрестова, А.Е. Перекрестов [и др.] // Известия БГУ. — 2021. — Т. 31. — № 1. — С. 60-68.
10. Определение индекса групповой сплоченности К.Э. Сисшора — URL: <https://psychiatry-test.ru/test/opredelenie-indeksa-grupповoj-splochnosti-sishora> (дата обращения: 24.01.2024).
11. Пшеничникова Е.В. Уровень конфликтности сотрудников как показатель социально-психологического климата гостиничной деятельности / Е.В. Пшеничникова // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. — 2022. — № 4. — С. 57-65.
12. Рылова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования персонала казенных учреждений / Е.А. Рылова // Global and Regional Research. — 2021. — Т. 3. — № 4. — С. 182-188.
13. Фидлер А.Ф. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе / А.Ф. Фидлер. — URL: https://kbmk.org/uploads/kolledj/vosp_rabota/20170830_izuch_grup_vzaimod.pdf (дата обращения: 24.01.2024).

Список литературы на английском языке / References in English

1. Andreeva G.M. Social'naja psihologija [Social Psychology] / G.M. Andreeva. — M.: Aspekt Press, 2020. — 376 p. [in Russian]
2. Gricenko O.A. Optimizacija social'no-psihologičeskogo klimata sotrudnikov obrazovatel'noj organizacii FSIN Rossii [Optimization of Social and Psychological Climate of Employees of the Educational Organization of the Federal Penitentiary Service of Russia] / O.A. Gricenko, T.V. Pivovarova // Voprosy sovremennoj nauki i praktiki [Issues of Modern Science and Practice]. — 2022. — № 2 (7). — P. 83-90. [in Russian]
3. Gorjunova D.S. Issledovanie urovnja udovletvorennosti sotrudnikov bibliotek Krasnodarskogo kraja social'no-psihologičeskim klimatom v kollektive [Research of Satisfaction Level of Krasnodar Krai Library Employees with the Socio-psychological Climate in the Team] / D.S. Gorjunova, A.K. Bizheva // Nauchnaja palitra [Scientific Palette]. — 2022. — № 1 (35). [in Russian]
4. Kozhevina A.P. Osobennosti social'no-psihologičeskogo klimata kollektiva pozharno-spasatel'noj sluzhby [Specifics of the Social and Psychological Climate of the Fire and Rescue Service Collective] / A.P. Kozhevina, S.V. Kolesnikov // Bajkal'skij nauchnyj zhurnal [Baikal Research Journal]. — 2022. — Vol. 13. — № 4. [in Russian]
5. Krichevskij R. L. Psihologija liderstva [Psychology of Leadership] / R.L. Krichevskij. — M.: Ogni, 2020. — 544 p. [in Russian]
6. Makusheva D.A. Social'no-psihologičeskij klimat v obrazovatel'noj organizacii v period pandemii kak faktor pojavlenija razobshhennosti [Socio-psychological Climate in an Educational Organization during a Pandemic as a Factor of Disunity] / D.A. Makusheva // Forum molodyh uchenyh [Forum of Young Scientists]. — 2022. — № 2 (66). — P. 72-78. [in Russian]
7. Mihaljuk O.S. Jekspress-dijagnostika social'no-psihologičeskogo klimata v kollektive [Express Diagnostics of Socio-psychological Climate in a Team] / O.S. Mihaljuk, A.Ju. Shalyto — URL: http://psycholog.moy.su/Files/ehkspress_dijagnostika_izuchenija_psihologičeskog.pdf (accessed: 24.01.2024). [in Russian]
8. Morozov A.V. Upravlenčeskaja psihologija [Management Psychology] / A.V. Morozov. — M.: Academic Project 2018. — 288 p. [in Russian]
9. Nikolaeva G.N. Vlijanie profilja v professional'noj social'noj seti na razvitie kar'ery specialista [Influence of a Profile in a Professional Social Network on a Specialist's Career Development] / G.N. Nikolaeva, V.A. Perekrestova, A.E. Perekrestov [et al.] // Izvestija BGU [Proceedings of BSU]. — 2021. — Vol. 31. — № 1. — P. 60-68. [in Russian]
10. Opredelenie indeksa gruppovoj spločennosti K.Je. Sishora [Determination of the group cohesion index by K.E. Sishora] — URL: <https://psychiatry-test.ru/test/opredelenie-indeksa-gruppovoj-spločennosti-sishora> (accessed: 24.01.2024). [in Russian]
11. Pshenichnikova E.V. Uroven' konfliktnosti sotrudnikov kak pokazatel' social'no-psihologičeskogo klimata gostinichnoj dejatel'nosti [Conflict Level of Employees as an Indicator of Socio-Psychological Climate of Hotel Activity] / E.V. Pshenichnikova // Voprosy psihologii jekstremal'nyh situacij [Issues of Psychology of Extreme Situations]. — 2022. — № 4. — P. 57-65. [in Russian]
12. Rylova E.A. Razvitie sistemy motivacii i stimulirovanija personala kazennyh uchrezhdenij [Development of the System of Motivation and Incentives for Personnel of Public Institutions] / E.A. Rylova // Global and Regional Research. — 2021. — Vol. 3. — № 4. — P. 182-188. [in Russian]
13. Fidler A.F. Metodika ocenki psihologičeskoj atmosfery v kollektive [Methodology for Evaluating the Psychological Atmosphere in a Team] / A.F. Fidler. — URL: https://kbmk.org/uploads/kolledj/vosp_rabota/20170830_izuch_grup_vzaimod.pdf (accessed: 24.01.2024). [in Russian]