

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

Психологический климат в организации

Нечипорук Ю.В.¹, Шахбанова А.Ш.²

*1 - Финансовый университет при Правительстве РФ, факультет менеджмента, 2 -
Финансовый университет при Правительстве РФ, Факультет менеджмента,
Москва, Россия*

E-mail: Nechiporuk_95@mail.ru

Научный руководитель

д. псих. н., д. э. н., доцент Морозюк Юрий Витальевич

Психологический климат – это эмоциональная окраска психических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатий, совпадения характеров, интересов, склонностей (В.М. Шепеля[1]).

На формирование той или иной атмосферы в коллективе, по нашему мнению, влияют сразу несколько факторов. Для того чтобы понять, каким образом можно влиять на климат в коллективе, нужно изучить все эти факторы.

Рассмотрим факторы, которые влияют на психологический климат:

- 1) Окружающая среда за пределами организации
- 2) Обстановка на самой организации
- 3) Физические условия труда
- 4) Удовлетворенность работы
- 5) Характер выполняемой работы
- 6) Организации совместной деятельности
- 7) Психологическая совместимость сотрудников

1. Первое, что может влиять на коллектив – **окружающая среда за пределами организации**: экономическая стабильность, политическая обстановка, настроения в обществе. Чем стабильнее и прогнозируемей обстановка во внешнем мире, тем спокойнее и благополучнее будут чувствовать себя люди в коллективе.

2. Обстановка на самом предприятии, роль и участие сотрудников в делах всей компании. Чем выше их участие в планировании, чем более значима работа, тем более высоким будет их удовлетворение работой и тем благополучнее будет рабочая атмосфера в коллективе.

3. Физические условия труда. Чем больше физических неудобств испытывает на своем месте сотрудник, тем более раздражительным и неуживчивым он будет. На атмосферу влияет даже уровень шума и степень загрязненности и захламленности рабочего места.

4. Удовлетворенность работой. Чем интересней и разнообразней работа, чем больше позволяет расти в профессиональном и карьерном плане, тем выше удовлетворенность человека, тем ниже, соответственно, его желание скандалить.

5. Характер выполняемой деятельности. В данном факторе учитывается монотонность или разнообразие выполняемой работы, повышенная ответственность, стрессовый характер выполняемой работы, высокая цена ошибки, эмоциональная нагрузка.

6. Организация совместной деятельности. Многое в работе коллектива зависит и от структуры самой группы: сколько вас человек, каково распределение обязанностей между вами, насколько одинакова ваша квалификация, насколько вы взаимозависимы.

7. Непосредственным фактором влияния на складывающуюся атмосферу является, безусловно, **психологическая совместимость сотрудников**, т. е. насколько люди с разными психологическими способностями способны работать вместе. Чем больше похожи люди, чем более схожи у них интересы – тем легче им адаптироваться.

Сложившийся в коллективе климат вполне поддается объективной оценке, для этого достаточно провести **небольшой анонимный опрос сотрудников**. Чем больше положительных ответов на вопросы, тем лучше ваша рабочая атмосфера. Рассмотрим некоторые из них.

1. Приносит ли Вам радость ваша работа?
2. Желали ли Вы ее в ближайшее время ее сменить?
3. Если бы у Вас был выбор все начать сначала, захотели ли Вы снова устроиться на это место?
4. Кажется ли Вам Ваша работа нужной и интересной?
5. Устраивает ли Вас рабочий график и другие условия?
6. Устраивает ли оборудование, на котором Вы работаете, подходящее ли освещение?

Анализ полученных ответов позволит понять, что не так в коллективе, чем недовольны или довольны люди, все ли их устраивает в сложившихся коллективных взаимоотношениях.

Непосредственное влияние на коллективную атмосферу оказывает, безусловно, **стиль руководства**, принятый на предприятии. Один из самых распространенных – авторитарный, когда руководит и решает один человек, ему не нужны мнения остальных. Очень часто такой стиль приводит к успеху.

Авторитарному руководителю свойственно принимать решения в одиночку и требовать от подчиненных беспрекословного исполнения его решений. Подобный стиль руководства постепенно отбивает у сотрудников способность к самостоятельному принятию решений, пропадает самостоятельность и инициатива. Такой стиль руководства характеризуется отсутствием делегирования полномочий, начальник держит под своим контролем все – от отгрузки товара до оплаты банковских счетов.

Демократический стиль управления предполагает дружескую атмосферу в коллективе, взаимное уважение друг к другу, решение вопроса и проблемы происходит коллегиально в процессе общего обсуждения. При этом у сотрудников не появляется чувства принуждения, все чувствуют свою значимость в решении задачи, предлагают свое решение, проявляют инициативу. Эта система управления, как правило, сплачивает коллектив, позволяет ему ощущать себя единым целым. Демократический стиль управления далеко не всегда приводит к той же производительности труда, что авторитарный, как правило, выработка может упасть, но при этом творческий подход к делу, количество выдвинутых идей увеличивается.

Либеральный стиль управления. Начальник словно отсутствует, все решения отдав на откуп коллективу. При этом производительность труда падает, моральный настрой зачастую ухудшается. Подчиненные начинают сомневаться в своей нужности, способности справиться с задачей, у них нет объединяющего и направляющего начала. Такой стиль руководства без ущерба для производства возможен только в уже сло-

жившемся и сработавшемся коллективе, который может самостоятельно распределить работу и выполнить ее, проконтролировав и сроки, и качество. Но такой стиль развивает в коллективе ответственность за общее дело, приносит чувство гордости за коллектив и объединяет команду.

Из выше сказанного можно дать важнейшие признаки благоприятного психологического климата:

- 1) Доверие;
- 2) высокая требовательность членов друг к другу;
- 3) доброжелательная и деловая критика;
- 4) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- 5) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения.

Можно взять пример психологического климата одной из известных компаний google.

Большая часть сотрудников Google – это программисты, инженеры, математики, т.е. люди с творческим характером.

Например, известно, что многие программисты предпочитают работать в ночное время суток и совершенно не могут сосредоточиться утром и днем. Для Google это не проблема. Офис компании работает 24 часа в сутки, так что сотрудники сами выбирают, в какое время им удобнее работать. Правда, тут стоит отметить, что ночью не будет полноценно работать знаменитая столовая Гугл с «пищей, как в ресторане». Т.е. работники гугла могут взять в кафе еду, которая будет там. Как раз поэтому, многие работники приходят в офис к 12 часам утра, обедают и далее работают до 00:00 ночи. Кстати, тут стоит отметить, что вся еда для сотрудников бесплатна.

Компания Google поощряет способности сотрудников мыслить самостоятельно и проявлять активность. Поэтому, один рабочий день в неделю гугловцы могут потратить на свои разработки и проекты. Обычно, если проекты перерастают во что-то стоящее, компания обращает на это внимание и финансирует их, тем самым поднимая инициатора вверх по карьерной лестнице.

В Google, как это ни странно не популярны автомобили. Большинство сотрудников приезжают на рабочее место на своих велосипедах. Все здесь сделано для того, чтобы сотрудникам было комфортно работать, в их распоряжении любая техника, а также возможности обустроить рабочее место по своему вкусу. Известно, что в Google не жалуют деловой стиль одежды и даже сами основатели компании Ларри Пейдж и Сергей Брин предпочитают одеваться свободно.

Для программиста, который, как правило, ведет сидячий образ жизни, самыми страшными болезнями являются те, что относятся к пояснице. В Google сотрудники могут в любое время прийти в массажный кабинет. Помимо этого для сотрудников предназначены и другие средства времяпрепровождения, такие как настольный футбол, теннис, и т.п. Главное, при этом работать хорошо и эффективно.

Компания Google является достаточно либеральной и пропагандирует свободу.

Так как основной офис Google в Калифорнии достаточно большой, то для передвижения по нему сотрудники могут использовать специальные самокаты с моторчиками. Это рационально, так как передвижение пешком заняло бы слишком много времени. По окончании рабочего дня сотрудники компании могут посетить спортзал, бассейн, волей-

большую или футбольную площадку. Все это бесплатно. Интересно, что при желании сотрудники могут работать прямо из бассейна. Конечно, в компании Google присутствует и множество праздников, но самый главный для всех сотрудников Google - это первое апреля, которое они отмечают с огромных размахом.

Как известно в Google очень ценят окружающую среду, становится понятно, что в компании следят за здоровьем сотрудников. Для этого в Google используют систему воздухоочистки, которая удаляет из атмосферы все токсины и прочие тяжелые примеси.

Напоследок, хочется сказать, что Google не только предоставляет своим сотрудникам лучшие условия труда, но и является самой быстроразвивающейся ИТ-компанией в мире.

[1] В.М. Шепель - доктор философских наук, профессор, академик, заслуженный деятель РФ, основатель имиджелогии.

Литература

1. Clever.com: <http://www.clevers.com.ua/articles-clever-advertising-agency/success-stories?start=30>
2. center-yf.ru: <http://www.center-yf.ru/data/Menedzheru/Ponyatie-stilya-rukovodstva.php>
3. В.Р. Веснин управление человеческими ресурсами м., 2014.