СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AND EFFECTIVENESS OF TEAM WORK

УДК 316.776

Ковалев Сергей Александрович, магистр кафедры «Промышленная логистика» факультета «Инженерный бизнес и менеджмент», Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана (национальный исследовательский университет), г. Москва, Россия

Sergey Kovalev, Fireballbus@yandex.ru

Аннотация

Актуальность данной темы обусловлена характером человеческой деятельности, проблемой эффективной организации, а так же управлением людьми и регулированием между ними развивающихся отношений. В командной работе большое внимание уделяется созданию позитивного социально-психологического климата, который является показателем развитого уровня сотрудничества, сплоченности, ответственности работников, их профессиональной сработанностью и развитыми коммуникациями

Annotation

The relevance of this topic is due to the nature of human activity, the problem of effective organization, as well as the management of people and the regulation of developing relations between them. In teamwork, much attention is paid to creating a positive socio-psychological climate, which is an indicator of a developed level of cooperation, cohesion, responsibility of employees, their professional harmony and developed communications

Ключевые слова: команда, социально-психологический климат, сотрудничество, ответственность, сплоченность, деловая активность, коммуникации.

Keywords: team, socio-psychological climate, cooperation, responsibility, cohesion, business activity, communication.

Эффективная работа организаций невозможна без командной работы, которая состоит из целенаправленной и сплоченной деятельности профессионалов, идущих к общей цели с помощью своих знаний в различных профессиональных областях.

Деятельность команды позволяет достичь эффективного результата с минимальными экономическими и социальными затратами в том случае, когда у каждого из работников есть чувство удовлетворенности трудом

Социально-психологический климат является одной из основных и неотъемлемых частей команды. Наиболее точное определение социально-психологического климата предложила А.А. Русалинова: "Специфика социально-психологического климата состоит в том, что он представляет собой интегральное образование, возникающее в результате накопления некоторого комплекса разнородных характеристик группового состояния, не сводимого к одному суммарному признаку, но образующего в совокупности определенный тип климата"[1].

Другими словами это внутреннее состояние команды, которое сформировалось в результате совместной деятельности ее работников и их межличностных коммуникаций.

Положительный социально-психологический климат характеризуется следующими признаками:

- развитый показатель предметно-ценностного и ценностно-ориентационного единства;
- творческая активность на высоком уровне;
- атмосфера сотрудничества;
- работники конструктивно решают возникающие конфликты;

- сформированные стабильные коммуникации между участниками команды;
- высокий уровень профессиональной сработанности и социально-психологической сплоченности;
- высокий уровень информированности сотрудников;
- отсутствие или незначительная текучесть кадров;
- добросовестное исполнение своих обязанностей;
- осознание каждым участником команды ответственности за выполняемую работу;

Определяющими компонентами социально-психологический климата являются: сплоченность, организованность, сработанность и совместимость, подготовленность к деятельности и направленность.

Сплоченность говорит о единстве ценностных ориентаций членов группы, связанном с содержанием и целевыми установками совместной деятельности. *Организованность* отражает способность сочетать разнообразие мнений и форм поведения членов группы с совместимостью действий направленных на достижение общей цели. *Сработанность* представляет согласованность работников при которой действует максимально возможная продуктивность и минимальная эмоционально-энергетическая затрата на фоне удовлетворенности совместной работой и высоким пониманием друг друга. *Подготовленность к деятельности* показывает на готовность группы к решению поставленных задач. *Направленность* представляет собой согласованность всех членов группы , осознание целей, способов и средств деятельности, а так же критериев оценки результатов [1].

Для эффективного функционирования команды и решения поставленных задач, каждый участник команда должен обладать следующими определенными компетенциями:

1. Системное мышление и владение ситуационным анализом. Это необходимо для планирования и анализа своей деятельности в условиях постоянно меняющейся среды. К основным умениям членов команды можно отнести следующее:

- умение выделять и анализировать основную информацию при большом объеме информации;

- умение работать с различными источниками информации;

- умение системно анализировать имеющуюся информацию с целью построения прогнозов, стратегий действий, задач.

2. Развитые коммуникативные качества для построения сотрудничества и атмосферы доверия.

- способность к мотивации себя, а так же участников команды;

- активный обмен информацией и опытом для личностного и профессионального роста;

- способность к построению аргументированной критики и адекватной реакции на критику со стороны членов команды.

3. Лидерские качества и способности участников:

- уверенность в себе;

- умение четко определить наиболее оптимальный вариант действий;

- умение конструктивно решать конфликтные ситуации;

- нацеленность на действие и результат;

-способность брать ответственность на себя.

Как мы видим эффективность командной работы зависит от социально-психологических факторов, а так же социально-психологического климата. Но так же важнейшим условием для эффективной деятельности выступает психологическая совмещенность, профессионализм и сработанность членов команды [3].

Сработанность является результатом психологической совместимости работников, которая представляет собой социально-психологический показатель сплоченности команды, отражающий согласованность действий ее

членов в условиях совместной деятельности и отсутствии конфронтации в общении [2].

Существует несколько уровней групповой совместимости: низкий, средний, высокий.

На среднем уровне согласованность проявляется в представлении всех участников команды о выполняемых функциях каждого участника совместной деятельности, а так же их социальных ролях.

Высокий уровень согласованности находит свое отражение в ценностно-ориентированном и предметно-целевом единстве, групповой идентификации, адекватности распределения и принятии ответственности за успехи и неудачи друг друга.

Сплоченность является одним из основных показателей социально-психологического климата команды. Она оказывает большое влияние на удовлетворенность каждого работника. Если смотреть с точки зрения психологии и педагогики, удовлетвроенность трудом это некое эмоционально окрашенное представление субъекта о результате своей деятельности, внешних условиях в которых осуществляется эта деятельность и о самом процессе работы. Удовлетворенность трудом является одним из основных компонентов социально-психологического климата в команде, а так же является основой для формирования положительной социально-психологической атмосферы и одновременно является следствием длительных, стабильных взаимоотношений между членами команды [4].

Рассмотрим взаимосвязь понятий "потребность в труде", "удовлетворенность трудом",а так же "отношение к труду". Каждое из понятий имеет определенное значение и смысл.

Потребность в труде является внутренней необходимостью к осуществлению активности и профессиональной деятельности.

Определяют 3 группы таких потребностей:

- потребность в престиже. Это стремление принять участие в общественно-полезной деятельности и реализовать определенную социальную роль.

- стремление реализовать физический и духовный потенциал в трудовой деятельности, соеденить активность с определенной профессией , определенным занятием.

Отношение работника к труду отражается в психологической составляющей. Работник - субъект профессиональной деятельности, показывает свое отношение к объекту. Труд - это ценность, которая формируется, видоизменяется работником в процессе трудовой деятельности. Трудясь, для работника становится важным удовлетворенность функциональным содержанием труда. Необходимо помнить, что работник осуществляет трудовою деятельность за определенное вознаграждение, которое позволяет ему удовлетворить иные потребности личности. Деятельность рождает необходимость для него удовлетворять индивидуальные потребности, для поддержания трудовой деятельности.

Работник оценивает условия, в которых он осуществляет свою деятельность, для удовлетворения своих индивидуальных потребностей, это проявляется как удовлетворенность производственной ситуацией. По сути, потребность в труде является важным условием формирования отношения отношения к труду как к средству удовлетворения своих индивидуальных потребностей.

В условиях командной деятельности возникает необходимость соблюдения различных групповых норм и правил. Каждый член команды рассматривает себя со стороны участника определенных социальных связей, который занимает определенный статус в группе. Оценка участника труда и своего положения в социальной представляет собой удовлетворенность собственным социальным статусом.

Таким образом, социально-психологический климат оказывает влияние на удовлетворенность трудом, а так же включает в себя специфическую

систему межличностных отношений, которые определяют психологическое и социальное самочувствие каждого члена команды в процессе своей трудовой деятельности.

Список литературы

1. А. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева и др., Организационная психология: Учебник. Москва: ИНФРА-М, 2017. — 489 с.
2. А.В. Петровский, М.Г.Ярошевский. Краткий психологический словарь. Ред. Сост. Л.А. Карпенко; Ростов-на-Дону: изд. Феникс 1999. - 512 с.
3. А. В. Коваленко. Создание эффективной команды. Томск: изд. Томский политехнический университет. 2008. - 79 с.
4. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления. Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.

Bibliography

1. A. Leonova, T. Yu. Bazarov, M. M. Abdullaeva et al., Organizational Psychology: Textbook. Moscow: INFRA-M, 2017 .-- 489 p.
2. A.V. Petrovsky, M.G. Yaroshevsky. Brief psychological dictionary. Ed. Comp. L.A. Karpenko; Rostov-on-Don: ed. Phoenix 1999 .-- 512 s.
3. A. V. Kovalenko. Creating an effective team. Tomsk: ed. Tomsk Polytechnic University. 2008 .-- 79 p.
4. Cherednichenko I.P., Telnykh N.V. Management Psychology. Rostov-on-Don: Phoenix, 2004 .-- 608 p.