

БЛАГОПРИЯТНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ К РАБОТЕ

асп. Познанская А. А., студент гр. М-01 Перфильева Е. А.

Управление компанией нуждается в четкой координации и прагматизме. Однако в большинстве организаций для достижения большего результата необходимы новые подходы в управлении. Одним из таких подходов есть создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Когда ведут речь о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, подразумевают следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива.

Цель данной работы – это анализ составляющих СПК, его совершенствование и влияние на мотивацию сотрудников.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В частности, к ним относят санитарно-гигиенические условия, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места и т.д. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение - социально-психологический климат.

СПК бывает благоприятный и неблагоприятный. Благоприятный СПК характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный СПК характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Факторы, влияющие на СПК:

- стиль руководства;
- корпоративная культура;
- информационная политика предприятия;
- система стимулирования;
- индивидуальный характер каждого члена группы.

Если на последний фактор влиять сложно, то на предыдущие четыре каждый менеджер может повлиять. Роль руководителя в создании оптимального СПК является очень важной. Одним из аспектов есть стиль руководства.

На данный момент существует несколько основных стилей:

- ✓ демократический стиль - развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность, участие членов коллектива в управлении, что способствует оптимизации СПК;
- ✓ авторитарный стиль – иногда порождает враждебность, покорность, зависть и недоверие, но если этот стиль приводит к успеху, он способствует благоприятному СПК (чаще спорт, армия);
- ✓ попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК (приемлем лишь в некоторых творческих коллективах).

Если руководство сможет выдержать необходимый стиль, это повысит его авторитет в глазах сотрудников. В результате сложится благоприятный СПК в вертикальных отношениях (руководитель-подчиненный).

Для создания СПК необходимо также развивать корпоративную культуру, повышать осознание сотрудниками целей и миссии компании, т.е. совершенствовать информационную политику.

Интересно, что система стимулирования на предприятии, влияет на СПК, при этом СПК есть средством самой системы стимулирования.

СПК содержит в себе 2 составляющих – гигиеническую (условия работы) и психологическую (настрой коллектива). Если обеспечить наличие первой составляющей и развить факторы, определяющие вторую, можно создать благоприятный СПК, который будет мотивировать сотрудников работать единой сплоченной командой на достижение общего результата.

Таким образом, формирование и совершенствование СПК – это постоянная практическая задача менеджеров. Создание благоприятного СПК является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы. При создании благоприятного СПК, улучшаются взаимоотношения между членами коллектива, что приводит к более плотному их сотрудничеству. В процессе тесного общения и взаимодействия, сотрудники способны разрабатывать новые и эффективные идеи, что повысит результат предприятия в целом.