

*Марусевич Ольга Юрьевна
студентка 2 курса магистратуры,
факультет экономики и процессов управления,
Сочинский государственный университет,
Россия, г. Сочи
e-mail: olya8118484@mail.ru*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация: Статья посвящена совершенствованию психологического климата как ключевого фактора повышения эффективности управленческой деятельности.

Ключевые слова: психологический климат, психологическая совместимость в коллективе, сработанность.

*Marusevich Olga Yurievna
2nd year master student,
Faculty of Economics and Management Processes,
Sochi State University,
Sochi, Russia*

**IMPROVING THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR
IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT ACTIVITIES**

Abstract: The article is devoted to improving the psychological climate as a key factor in improving the efficiency of management activities.

Keywords: psychological climate, psychological compatibility in the team, harmony.

Психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, которая проявляется в виде общности психологических условий, которые способствуют или препятствуют эффективной совместной деятельности и всестороннему развитию каждого члена в трудовом коллективе [3, с. 112].

Психологическая совместимость в коллективе – это проявление конкретных психологических свойств сотрудников учреждения, от которых во многом зависит эффективность и результативность выполнения совместной деятельности. Это возможность или невозможность членов коллектива учреждения продуктивным образом осуществлять совместную деятельность, чувствуя себя при этом в комфортных и защищенных условиях.

Сработанность – это согласованность в трудовой деятельности всех участников совместной работы. Ведущий компонент сработанности – поведенческий, который заключается в высокой эффективности взаимодействия, удовлетворенности результативностью выполненной работы и, как следствие, отношениями с коллегами, оптимальные эмоционально-энергетические затраты [3, с. 51].

Для совершенствования психологического климата как ключевого фактора эффективного развития учреждения, который был бы благоприятным для развития творческого потенциала сотрудников и их эффективной работы, необходимо сначала выявить ряд условий, которыми характеризуется психологический климат коллектива в настоящий момент:

- успешный или неэффективный ход трудовой деятельности;
 - система поощрений и наказаний персонала учреждения;
 - условия труда и отдыха;
 - взаимоотношения вне работы, условия проведения совместного досуга
- [3, с. 108].

Совершенствование психологического климата коллектива возможно при следующих условиях:

- готовность к непрерывной инновационной деятельности;
- возможность принятия нестандартных решений;
- проявление инициативности и активности;
- готовность к постоянному повышению квалификации, повышению уровня своего образования и профессионализма [2, с. 121].

Нельзя надеяться на то, что необходимый социальный климат в коллективе возникнет стихийным образом, его надо сознательно формировать, развивать и совершенствовать.

Для формирования благоприятного психологического климата, необходимо, во-первых, комплектовать коллектив с учетом психологической совместимости сотрудников.

В зависимости от целей работы в коллективе, необходимо объединять различные типы поведения людей. Группа будет работоспособной, если соберутся люди, хорошо выполняющие указания, и люди, умеющие руководить, то есть явные лидеры и их подчиненные.

Во-вторых, необходимо соблюдение служебного этикета, в том числе соблюдения дресс-кода во внешнем виде.

Особое место в совершенствовании психологического климата занимают социально-психологические методы, применение которых способствует выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия. К таким методам относятся следующие: личный пример руководителя, тренинг, деловая игра, метод убеждения.

Психологическая совместимость членов коллектива, то есть благоприятное сочетание личностных свойств работников, обеспечивает эффективность совместной деятельности и индивидуальную удовлетворенность каждого сотрудника. Психологическая совместимость проявляется в таких личностных характеристиках, как взаимопонимание, взаимоприемлемость, сочувствие, сопереживание членов коллектива друг другу.

Таким образом, формирование психологического климата в коллективе состоит из нескольких составляющих. В первую очередь, это образование межличностных, межгрупповых, как вертикальных, так и горизонтальных связей. Большую роль в эффективном налаживании данных связей играет руководитель учреждения. Он должен уметь установить не только обратную связь со всеми звеньями управления, но и отслеживать вертикальные связи. Общность целей администрации учреждения и персонала также является

необходимым условием для формирования благоприятного психологического климата.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата - это постоянная практическая задача руководителя организации. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть возможные и непредвиденные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива.

Список литературы:

1. Ануфриева Н.М. Социальная психология: науч. - метод. пособ. К: Каравелла, 2009. 216 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации: учебное пособие. М.: ИПК Госслужбы, 2006. 358 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. М.: Гардарики, 2002. 528 с.