

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИЙ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

*Терелецкова Е.В., Яхина Э.Т.*

Башкирский государственный университет,  
Уфа, Российская Федерация

*В данной статье рассмотрена проблема влияния психологического климата в организации на удовлетворенность трудом у персонала. Рассмотрены факторы, которые наибольшим образом влияют на психологический климат на предприятии в целом. Также проанализированы ситуации, имеющие наибольшую ценность в поддержке эмоционального состояния в коллективе, которые в будущем влияют на производительность труда в организации. При благоприятном социально-психологическом климате у сотрудников возрастает потенциал трудоспособности, а, следовательно, и организация быстрее достигает планируемых результатов.*

***Ключевые слова:** удовлетворенность персонала; психологический климат; поддержка; доверие; сплоченность; организация.*

## THE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE ORGANIZATION AS ONE OF THE FACTORS AFFECTING THE SATISFACTION OF THE STAFF

*Tereletsikova E. V., Yakhina E. T.*

Bashkir State University, Ufa, Russian Federation

*This article deals with the problem of the influence of the psychological climate in the organization on the satisfaction of the staff with work. The factors that most influence the psychological climate at the enterprise as a whole are considered. Also analyzed are the situations*

*that have the greatest value in supporting the emotional state in the team, which in the future affects the productivity of the organization. With a favorable socio-psychological climate, employees ' potential for working capacity increases, and, consequently, the organization achieves the planned results faster.*

**Keywords:** *staff satisfaction; psychological climate; support; trust; cohesion; organization.*

Сегодня в современном мире существует очень напряженная обстановка. В связи с этим многие предприятия переживают кризис, которые сказывается не только на экономическом состоянии организации, но и на психологическом климате внутри организации. Все чаще, люди работают, чтобы просто заработать деньги, а не повысить эффективность работы предприятия. Именно поэтому необходимо рассмотреть проблему психологического климата в организации, как один из факторов повышения удовлетворённости трудом.

На предприятии общественного питания ГК «Пышка» был проведен небольшой опрос, который направлен на изучение психологического климата внутри коллектива. Всего в опросе приняли участие 20 сотрудников, разного возраста, стажа работы и подразделения. Был задан следующий вопрос: «Как бы вы оценили психологический климат в вашем коллективе?» На рисунке 1 показана диаграмма ответов на данный вопрос.

Отвечая на данный вопрос, 7 человек опрошенных (33%) ответили, что работники чувствуют себя комфортно, отношения в коллективе дружеские, каждый может рассчитывать на поддержку и помощь. Так как коллектив играет большую роль в процессе трудовой деятельности, то именно отношения между сотрудниками, в том числе, поможет увеличить производительность труда. Пять человек, это 24% опрошенных, заявили, что в их коллективе отношения дружественные, однако, руководитель вносит напряжение в коллектив. Это говорит о том, что рабочий коллектив остается единым целым и готов всегда прийти на помощь друг другу. Оставшаяся часть опрошенных – 9 человек (45%) утверждают, что в работе в

коллективе есть некоторые трудности, все разбиты на мелкие группы, конкурирующие между собой. При этом в целом можно сказать, что в ГК «Пышка» дружный и сплоченный коллектив.

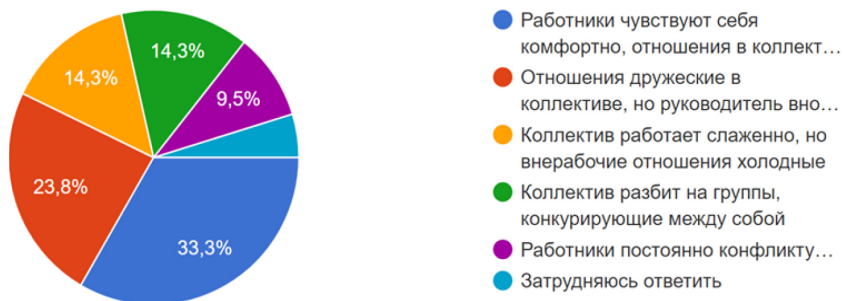


Рис. 1. Оценка психологического климата внутри коллектива ГК «Пышка»

Удовлетворенность персонала своей работой является одной из приоритетных целей кадровой политики в компании. Она определяет социально-психологический климат в организации, а также конкурентоспособность предприятия на рынке труда. В кадровой политике используются мероприятия, направленные на повышение удовлетворенности персонала для повышения качественных и количественных характеристик результатов труда работников [5].

Поскольку удовлетворенность персонала – это реакция на условия работы, то нужно учитывать весь спектр факторов, которые прямо или косвенно влияют на работника. Существует несколько таких факторов, которые влияют на удовлетворенность трудом: экономический, социальный, коммуникативный, стиль руководства, дисциплина, лояльность, карьера и развитие, информативность. Далее рассмотрим коммуникативный фактор, а именно психологический климат внутри организации, который влияет на удовлетворённость трудом у персонала [3].

В целом, психологический климат в организации – это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно работающих людей. Он состоит только из восприятий сотрудниками своего окружения, которые формируются на основании их опыта работы в организации и общей обстановки в коллективе. Некоторые

исследователи описывают психологический климат как моментальный снимок организации восприятия сотрудников. То есть достаточно просто провести какое-то короткое время на предприятии, чтобы понять поведение коллектива, его сплоченность и вовлеченность. Конечно, для более глубокого анализа группы необходимо провести больше времени в коллективе, и понять, какое впечатление об организации у сотрудников. В отличие от организационной культуры, психологический климат можно изменить с помощью изменения восприятия отдельных людей на события и обстоятельства.

Основной подход к изучению психологического климата – идентификация его измерений, а именно составляющих факторов. Наибольшее влияние оказывают следующие факторы: автономность, сплоченность, доверие, напряжение, поддержка, признание и справедливость. Эти факторы в совокупности оказывают большое влияние в формировании здорового психологического климата в организации. Конечно, добиться полного взаимопонимания и гармонии в коллективе невозможно, но благоприятные условия для рабочего процесса вполне можно создать при соблюдении и совершенствовании данных факторов [4].

Создание сплоченного коллектива и благоприятного психологического климата непростая задача для организации. Это связано с тем, что психологический климат – это восприятие сотрудниками организации, и на некоторые из них повлиять очень сложно. Однако менеджер по управлению персоналом может влиять на определенные аспекты и держать ситуацию под контролем. Есть действия, которые менеджер может предпринять, основываясь на общих измерениях психологического климата. Как уже говорилось ранее, к ним относятся факторы, оказывающие наибольшее влияние в формировании психологического климата. Именно для улучшения психологического климата необходимо совершенствовать данные факторы.

Если говорить об автономности, то можно сказать о том, что необходимо доверять людям в принятии и реализации решений. Нужно позволить человеку самостоятельно планировать и расставлять приоритеты в своей работе. Это поможет ему стать более ответственным

ным и отвечать за свои поступки, тем самым, он будет стараться не допускать ошибки и делать все правильно.

Одним из самых значимых факторов в формировании благоприятного психологического климата является сплочённость в коллективе. Это важнейший проводник между каждым сотрудником и коллективом. Цели должны быть сформулированы в терминах групповых или командных целей, не индивидуальных. Это помогает участникам понять, что цели недостижимы друг без друга. Для повышения сплоченности часто организуют специальные занятия в выходные дни, когда рабочая группа проводит время вне рабочего места, но выполняя командные упражнения [1].

Доверие – это ожидание, что на другого человека можно положиться. Человек всегда будет относиться к определенным вещам немного без доверия. Для того чтобы добиться определенной степени действительного доверия, требуется время, терпение и открытая коммуникация.

Общественная поддержка, это то, каким образом вы поддерживаете работу и развитие сотрудников, а также активизируете их работу. В то же время поддержка – связующая нить, пронизывающая организацию вертикально, от самой вершины до основания, и по горизонтали, от коллеги к коллеге. Поддержка коллег является наиболее важной, в основном сфокусированной на работе.

Похвала и признание со стороны руководителя или непосредственного начальника высоко ценится сотрудниками, если они воспринимают ее как искреннюю. Данный подход помогает мотивировать [6] получать желаемое поведение и действие. Сотрудники, получившие похвалу, ощущают, что их непосредственные руководители проявляют к ним интерес и что их работа важна для организации [2].

Справедливость также является одним из факторов в формировании психологического климата. Ее можно рассматривать как равенство или отсутствие предвзятости и дискриминации. Когда мы, например, говорим о справедливости, здесь нет абсолютных значений. Люди не только оценивают равенство и справедливость, но и делают это в определенном контексте.

Все эти факторы созданы для улучшения психологического климата в организации. В случае если работники и работодатель будут действовать на улучшение взаимоотношений во время рабочего процесса, то психологический климат в организации будет становиться благоприятным. Тем самым, при улучшении психологического климата будет повышаться производительность труда.

В заключении можно сказать о том, что все факторы являются важнейшими компонентами в поддержании психологического климата в организации. Конечно, для поддержания атмосферы не обязательно наличие всех факторов, однако их присутствие будет оказывать положительное влияние на весь трудовой процесс. Также стоит отметить, что на производительность труда влияет не только психологический климат в организации, но и много других составляющих. Однако для улучшения эффективности трудовой деятельности, наличие здоровых рабочих отношений и желание работать с удовольствием, будет оказывать значительное влияние.

### *Список литературы*

1. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев [Текст] // Новая наука: Стратегии и векторы развития. 2017. Т. 1. № 3. С. 175-177.
2. Васильченко О. Социально-психологический климат-диагностика и формирование [Текст] // Справочник кадровика. 2018. № 8, с. 8-9.
3. Как оценить удовлетворенность персонала трудом // Клуб кадровиков URL: <https://clubtk.ru/kak-otsenit-udovletvorennost-personalatrudom> (дата обращения: 04.04.2021).
4. Кибанов Л.Я., Митрофанова, Е.Л., Эсаулова, И.А. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2018. 427 с.
5. Михалкина, Е.В., Скачкова, Л.С. Оценка удовлетворенности трудом и мотивацией: предпосылки и методики поведения [Текст] / Мотивация и оплата труда. 2017. №3. С. 190-199.
6. Терелецкова Е.В., Ахряпова Д.А. Кадровый резерв как инструмент внутреннего маркетинга в торговой организации // материалы IV

Международной научно-практической конференции «Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы», г. Новокузнецк, 3-4 декабря 2020 г. / отв. ред. к.соц.н., доц. Э.И. Забнева; ред. кол. к.э.н. Ю.А. Кузнецова [и др.]. Кемерово: ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», филиал КузГТУ в г. Новокузнецке, 2020. – С. 231-233.

### *References*

1. Alekseev Yu.G. Analiz i otsenka effektivnosti truda / Yu.G. Alekseev [Tekst] // Novaya nauka: Strategii i vektory razvitiya. 2017. –Т. 1. –№ 3. S. 175-177.
2. Vasil'chenko O. Sotsial'no-psikhologicheskii klimat-diagnosticska i formirovanie [Tekst] // Spravochnik kadrovika. 2018. № 8, s. 8-9.
3. Kak otsenit' udovletvorennost' personala trudom // Klub kadrovikov URL: <https://clubtk.ru/kak-otsenit-udovletvorennost-personala-trudom> (data obrashcheniya: 04.04.2021).
4. Kibanov L.Ya., Mitrofanova, E.L., Esaulova, I.A. Ekonomika upravleniya personalom [Tekst]: uchebnik / Pod red. A.Ya. Kibanova. M.: INFRA-M, 2018. 427 s.
5. Mikhalkina, E.V., Skachkova, L.S. Otsenka udovletvorennosti trudom i motivatsiyey: predposylki i metodiki povedeniya [Tekst] / Motivatsiya i oplata truda. 2017. №3. S. 190-199.
6. Tereletska E.V., Akhryapova D.A. Kadrovyy rezerv kak instrument vnutrennego marketinga v torgovoy organizatsii // materialy IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Voprosy sovremennoy nauki: problemy, tendentsii i perspektivy», g. Novokuznetsk, 3-4 dekabrya 2020 g. / отв. ред. к.сots.н., dots. E.I. Zabneva; ред. кол. к.э.н. Ю.А. Кузнецова [и др.]. Кемерово: ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева», филиал КузГТУ в г. Новокузнецке, 2020. S. 231-233.