УДК 159.99

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

С.В. Ковалева, С.И. Филиппченкова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Ковалева С.В., Филиппченкова С.И., 2020

В статье раскрывается понятие социально-психологического климата в трудовом коллективе, а также актуализируется роль лидера в формировании благоприятной рабочей атмосферы. Описаны формальные и неформальные взаимоотношения в коллективах, а также их влияние на работоспособность. Рассмотрены основные функции лидера, которые направлены на формирование психологической атмосферы в коллективе. Обосновывается главная роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата, поскольку именно он выступает регулятором формальных и неформальных взаимоотношений между коллегами.

Ключевые слова: лидер, трудовой коллектив, социально-психологический климат, формальные взаимоотношения, неформальные взаимоотношения.

DOI: 10.46573/2409-1391-2020-3-76-81

В современной психологической науке остается актуальной и востребованной проблема межличностных взаимоотношений сотрудников в трудовом коллективе, а также дефинирования концепта «социально-психологический климат коллектива». Вопрос психологического взаимодействия личности и группы, в том числе малой, к которой, в свою очередь, относится и трудовой коллектив, традиционно может быть рассмотрен в двух основных направлениях исследования – горизонтальном (межличностное взаимодействие членов коллектива как коллег и сотрудников) и вертикальном (взаимоотношения между руководителем, играющим роль лидера, и его подчиненными) [1]. В центре нашего исследовательского внимания именно вертикаль межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе.

Психологические особенности трудового коллектива выражаются в специфических условиях его деятельности в целом и ролевом функционировании, а именно в специфичности решаемых задач, процессе их решения, стиле управления и лидерства, профессиональном уровне и мастерстве сотрудников, особенностях подбора квалифицированных работников. Вся совокупность этих психологических составляющих и определяет специфичность и уникальность рассматриваемого трудового коллектива.

Сотрудники, которые составляют трудовой коллектив, уже в определенной мере социализированы и имеют сформировавшуюся картину мира и собственное мировоззрение, свою систему ценностей и жизненных приоритетов. В силу групповых эффектов межличностное взаимодействие членов трудового коллектива продуцирует специфичное групповое социально-психологическое явление – психологическую атмосферу в коллективе и эмоционально окрашенный социально-психологический климат [4]. В коллективе, в котором на психоэмоциональном уровне благополучно и позитивно складываются как деловые, так и неформальные

отношения, социально-психологический климат является максимально здоровым и благоприятным для рабочей деятельности.

Под социально-психологическим климатом коллектива в психологической науке понимается интегральная характеристика, обусловленная специфической структурой межличностных отношений между членами коллектива, а также позитивно или негативно окрашенным психоэмоциональным фоном поведения и деятельности членов коллектива, ярко выраженными групповыми настроениями и относительно устойчивым психологическим настроением. В социально-психологическом климате отражаются психологическое благополучие, комфорт, самочувствие и удовлетворенность своих потребностей каждого члена коллектива с ярко выраженным групповым настроением. Социально-психологический климат выступает маркером совместной деятельности людей, их особенностей и структуры межличностного взаимодействия и внутригрупповой композиции [2, с. 6]. Объективными признаками, которые позволяют судить о преобладающем социально-психологическом климате коллектива, можно назвать эффективность и результативность труда, показатель так называемой «текучности кадров», количественную характеристику прогулов и опозданий служащих, выполнение работы в срок или же с опозданием, количественные показатели претензий и жалоб сотрудников и клиентов, частоту санкционированных и несанкционированных перерывов в работе, аккуратное или небрежное обращение с материально-техническим оснащением и др.

Неофициальные контакты не всегда присутствуют в коллективе, в основном все межличностное общение между коллегами происходит в деловом формате. Но в некоторых коллективах они все же присутствуют, такие взаимоотношения могут возникнуть исключительно при взаимной симпатии или же общих интересах. Такие взаимоотношения в коллективе в большинстве случаев способствуют удовлетворенности трудом в целом, увеличению работоспособности, а также приводят к максимальному групповому сплочению. Вследствие этого грамотный руководитель должен осознавать всю значимость неформальных отношений и уметь воспользоваться таким положением дел во благо процветания группы. Он обязан всеми силами содействовать продолжению и возникновению новых неформальных отношений, так как они способствуют улучшению эффективности [6].

Руководитель по определению одновременно является членом организации и стоит как бы вне ее – над ней – в силу своего иерархически высшего положения. Эффективность деятельности организации тем выше, чем в большей мере руководитель является не просто формальным «начальником», но и неформальным лидером, т.е. реальным членом организации. Организационный статус руководителя выражается в том, что он – тот человек в организации, который имеет двойную принадлежность. Например, директор предприятия, являясь его членом, одновременно входит в состав органа управления более высшего порядка; руководитель организации – это единственный человек в ней, на которого возложена ответственность за ее функционирование в целом, а не за работу какой-либо части; пост руководителя предоставляет ему гораздо большие возможности оказывать влияние на поведение и психологическое самочувствие работников, чем всем остальным членам организации. Эффективность управления зависит не только от профессиональной компетентности руководителя, но и от его психологической подготовки в области управления, т.е. от психологической культуры управления. Психологическое содержание управленческой деятельности является одной из

самых важных составляющих структуры управления, поскольку только знание психологических особенностей людей, их поведения и взаимодействия, характера и темперамента, их проявления в трудовой и повседневной деятельности, способов воздействия на поведение человека и других психологических особенностей людей может обеспечить руководителю тот уровень и характер работы трудового коллектива, который его устраивает. Если руководитель выступает лидером в своем трудовом коллективе, то его деятельность связана с такими коннотациями, как власть, влияние, сила, доминирование, превосходство (в способностях, знании, компетенции) над другим человеком. Образ лидера, который идентифицируется с хозяином, требует наличия сформированных умений: влияния (властвования), контролирования ситуации, отношений с другими, а также координирования всех субъектов деловой коммуникации в организации для движения к общей цели. Умение редуцировать множество интересов, потребностей членов коллектива – прерогатива лидера.

Во влиянии на коллектив очень важны постоянство и систематичность оказываемых воздействий, так как в некоторых случаях при непостоянном влиянии в коллективе появится асоциальный человек, который станет разрушать сформировавшиеся взаимоотношения. Если в коллективе неформальные отношения поддерживаются постоянно на высоком позитивном и благоприятном психоэмоциональном уровне и при этом еще и личностно совершенствуются члены группы, то намного легче преодолеваются любые затруднения в деятельности, сокращается количество сотрудников, увольняющихся по причине психологической несовместимости и неудовлетворенности межличностными взаимоотношениями. Благодаря такому взаимодействию осуществляется обмен ценностями и смыслами, мотивами и намерениями, что является одним из основополагающих факторов делового общения между сотрудниками коллектива и выступает его сердцевиной [7].

С точки зрения идеальных (в психологическом ракурсе рассмотрения проблемы) межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе представляются соотношения формальных и неформальных взаимодействий в равных пропорциях, при этом дружеские взаимоотношения не мешают, а способствуют улучшению работоспособности и сплоченности членов группы. Примером таких межличностных сбалансированных взаимоотношений может быть коллектив, где собрались единомышленники, которые с большим энтузиазмом выполняют порученные им задания, при этом они максимально нацелены на помощь друг другу и всячески стараются поспособствовать достижению цели, поддерживают неформальные отношения, которые в определенных случаях перерастают в дружбу. В такой ситуации люди испытывают симпатию друг к другу и позитивный настрой, а также осознают целостность и общность коллектива не только на основе общей цели трудовой деятельности, но и в связи с личными привязанностями и хорошим расположением к коллегам, за счет этого они непроизвольно формируют особенную благополучную позитивную психологическую атмосферу [3].

Эффективный и грамотный руководитель должен с пониманием относиться к тому факту, что в каждом коллективе в большинстве случаев уже имеются или же только зарождаются определенные традиции, которые, в свою очередь, имеют очень большое значение для каждого члена группы и играют огромную роль в сплочении субъектов в коллективе. Традиции, обычаи и ритуалы, принятые в коллективе,

являются неким клеем, который превращает коллектив в единое целое. Также традиции делают коллектив неповторимым, особенным. Немаловажным является и проведение внерабочего времени совместно с коллегами. Такой досуг улучшает климат в коллективе и способствует решению уже устоявшихся проблем.

Климат коллектива формируется только за счет взаимоотношений коллег. Внутри него нередко имеются сотрудники, которые настроены недружелюбно и негативно по отношению друг к другу. Это может привести к серьезным межличностным и трудовым конфликтам. Такие ситуации обязывают руководителя в совершенстве знать виды организационных конфликтов, причины, по которым данный конфликт возник, и, самое важное, ему необходимо знать социально-психологические способы и стратегии выхода из сложившейся конфликтной ситуации. Если же руководитель не смог устранить конфликт по причине того, что не знал о нем, ситуация начнет ухудшаться, появятся бесконечные споры, клевета, угрозы и даже месть. Таким образом, вся межличностная коммуникация коллег будет направлена на анализ данного конфликта, а не на выполнение своих функциональных обязанностей. В таких случаях руководителю стоит выявить наиболее агрессивных и асоциальных людей, которые способствуют раздражению оставшейся группы, и в полной мере применить воспитательное и психологическое воздействие [8].

Руководитель обладает неким психологическим ресурсом оказывания давления на подчиненных, которое определенным образом связано с его должностью. Его убеждения могут привести к достаточно серьезным изменениям в поведении подчиненного в лучшую или, напротив, в худшую сторону. Чтобы повысить эффективность влияния и корректировки поведения подчиненного в коллективе со своими коллегами по работе, необходимо учитывать суггестию как механизм психологического влияния на сотрудников [5].

Осознанно и целенаправленно формируя благоприятный социально-психологический климат собственного коллектива, руководитель способствует тому, что перестают появляться неблагоприятные раздражители, влияющие на психологический комфорт подчиненных. Но стоит отметить, что характер социально-психологического климата в коллективе напрямую зависит от поведения и индивидуально-психологических особенностей, мотивационной сферы и стратегий деловой коммуникации каждого из участников группы. В некоторых ситуациях получается так, что руководитель сам становится инициатором межличностного конфликта с коллегами. Это может быть вызвано рядом причин, например недостаточной готовностью к работе с большим количеством людей, профессиональной непригодностью, профессиональной некомпетентностью, черствостью, холодностью, недостатками собственного характера, неуверенностью в себе или же, наоборот, чрезмерной властностью и жестокостью.

Таким образом, важнейшую роль в формировании благоприятного социально-психологического климата играет именно личность руководителя, поскольку именно он выступает регулятором межличностных взаимоотношений и взаимодействия между членами трудового коллектива, именно он поддерживает складывающиеся неформальные отношения и традиции, которые очень важны для подчиненных и составляют в совокупности специфику социально-психологического климата трудового коллектива. Но вместе с тем сам руководитель имеет личностную

уникальность, собственный определенный стиль руководства и выработанную на основе профессионального опыта управленческую концепцию, от которой в большой степени зависит работоспособность коллектива в целом.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2001. 217 с.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983. 207 с.
3. Канджеми Дж.П. Психология современного лидерства: американские исследования. М.: Когито-Центр, 2006. 288 с.
4. Ленсиони П. Пять искушений руководителя: притчи о лидерстве. М.: Вильямс, 2005. 87 с.
5. Наир К. Высокий стандарт лидерства: уроки из жизни Ганди. Ростов н/Д: Феникс, 2005. 160 с.
6. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология. 8-е изд., стер. М.: Академия, 2008. 500 с.
7. Рассел Дж., Диринг Э., Дилтс Р. Альфа-лидество. М.-СПб.: ОЛМА-ПРЕСС, Прайм-Еврознак, 2004. 256 с.
8. Эдэйр Дж. Не боссы, но лидеры. Лестница успеха. М.: Гранд-Фаир, 2004. 184 с.

THE ROLE OF THE LEADER IN THE FORMATION OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE LABOR COLLECTIVE

S.V. Kovaleva, S.I. Filippchenkova

Tver State Technical University, Tver

The article reveals the concept of the socio-psychological climate in the work collective, as well as actualizes the role of the leader in the formation of a favorable working atmosphere. Describes formal and informal relationships in teams, as well as their impact on performance. The main functions of a leader are considered, which are aimed at the formation of a psychological atmosphere in a team. The leading role of the leader in the formation of a favorable socio-psychological climate is substantiated, since it is he who acts as a regulator of formal and informal relationships between colleagues.

Keywords: *leader, work collective, socio-psychological climate, formal relationships, informal relationships.*

Об авторах:

КОВАЛЕВА Светлана Валерьевна – магистрант кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет», г. Тверь, Россия. E-mail: svksveta180@gmail.com

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет», г. Тверь, Россия. E-mail: sfilippchenkova@mail.ru

Author information:

KOVALEVA Svetlana Valeryevna -- graduate students of the Department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia. E-mail: svksveta180@gmail.com

FILIPPCHENKOVA Svetlana Igorevna – PhD of psychological sciences, associate professor, professor of Department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia. E-mail: sfilippchenkova@mail.ru