

3. Скворцова В.О. Социальное воспитание детей с отклонениями в развитии. М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ

Ханова Зоя Гаджиалиевна

доктор психологических наук, профессор
НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
г. Москва.

Позина Марина Борисовна

кандидат психологических наук, доцент, зав.кафедрой психологии
НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
г. Москва,

Беликов Андрей Дмитриевич

магистрант 1 курса психологического факультета
НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
г. Москва.

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION

Khanova Zoya Gadzhialievna

Doctor of Psychological Sciences, Professor
OVERNIGHT AT the "Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Moscow.

Posina Marina Borisovna

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology
NOCHU IN " Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Moscow,

Belikov Andrey Dmitrievich

1st year master's student of the Faculty of Psychology
OVERNIGHT AT the "Moscow Financial and Industrial University "Synergy "
g Moscow.

АННОТАЦИЯ

В статье исследуются теоретические и практические факторы влияния организационной культуры на социально-психологический климат организации. Представлены результаты влияния организационной культуры на психологические факторы, формирующие климат в организации. Даны рекомендации по улучшению и поддержанию благоприятного психологического климата в организации.

ABSTRACT

The article examines the theoretical and practical factors of the influence of organizational culture on the socio-psychological climate of the organization. The results of the influence of organizational culture on the psychological factors that form the climate in the organization are presented. Recommendations for improving and maintaining a favorable psychological climate in the organization are given.

Ключевые слова: организационная культура; психологический климат; исследование; тренинг; сопровождение персонала.

Keywords: organizational culture; psychological climate; research; training; staff support.

В современных экономических условиях перед руководителями организаций стоит важная задача – достижения эффективности в развитии и получения успеха в финансовой деятельности. Эффективность работы может быть достигнута при создании устойчивой организационной культуры, удовлетворяющей потребности как организации, так и сотрудников, работающих в нем.

Организационная культура является инструментом, позволяющим ориентировать всех работников на общие цели, совместно и успешно осуществлять организационную деятельность за счет формирования в организации идеологии

управления, ценностей и норм. В этой связи руководителям организаций необходимо формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе организации, который включает такие показатели, как удовлетворенность сотрудников характером труда, размером денежного вознаграждения, включенностью в организационную культуру, а также возможностью профессионального и личностного самосовершенствования. В том случае, если руководитель ставит перед собой и решает такие проблемы, предприятие действительно добивается успеха и достигает

конкурентоспособности в условиях рыночного роста [3].

Организационная культура – это неотъемлемая часть организации, которая оказывает большое влияние на внутреннюю жизнь организации и ее статус во внешней среде. Организационная культура состоит из устойчивых норм, представлений, принципов и убеждений. Этот блок факторов показывает, как конкретная организация должна реагировать на воздействия извне.

Концепция организационной культуры была создана и развита в трудах американских ученых Э. Шейна, Ч. Акоффа, Р. Рюттингера и других. В отечественной науке организационная культура изучалась в работах М. В. Удальцовой, А. Н. Занковского, Л. Л. Шпака, Д. А. Леонтьева и других.

На сегодняшний день, при наличии различных типов организационной культуры очень важно знать, как тот или иной тип организационной культуры влияет на психосоциальный климат коллектива. Культура организации напрямую влияет на установленный порядок работы, будь то в области принятия решений или общих ожиданий, сформированных среди сотрудников организации. Кроме того, организационная культура формирует особые векторные стратегии для разрешения конфликтных ситуаций, поощрения определенных форм поведения и осуждения других форм поведения, выходящих за рамки всеобщего признания [1].

Формирование организационной культуры сложный и длительный процесс, который состоит из следующих этапов: определение миссии организации, определение основных базовых ценностей, формирование стандартов поведения членов организации, описание традиций и символики. Анализ факторов формирования поддержания и укрепления организационной культуры показывает, что она является предметом развития и изменений в течение всей жизни организации.

Основными факторами, влияющими на изменение организационной культуры, являются: организационный кризис, связанный со сменой руководства; экономический кризис, связанный девальвацией рубля по отношению к валюте; психологический кризис, связанный с изменениями психологического климата под влиянием организационного и экономического кризиса [4].

Организационная культура имеет свою неповторимую, уникальную структуру. Так, Э. Шейн предложил рассматривать организационную культуру по трем уровням: поверхностный, подповерхностный, глубинный. Поверхностный – месторасположение, архитектура, пространство, лозунги и т.п. Внутренний – представляет собой ценности, верования, убеждения, причастность и т.п. Глубинный – поведение людей, психоэмоциональное состояние сотрудников, эмоциональный и академический интеллект работников и т.п. [6].

Компоненты организационной культуры трудового коллектива трудно распознаваемы. Каждый сотрудник, приходя в организацию, проходит через определенную процедуру организационной социализации и психологической адаптации, в ходе которой он постигает все нюансы, которые в совокупности и образуют организационную культуру. Организационная культура тесно связана с социально-психологическим климатом коллектива. Это объясняется тем, что, имея благоприятный, гармоничный социально-психологический климат в коллективе можно добиться ожидаемой организационной культуры [2].

Социально-психологический климат - это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе образования и функционирования коллектива. Об оптимальности социально-психологического климата в коллективе можно судить по эффективности организационной культуры и наоборот, что говорит о прямо пропорциональной зависимости между этими компонентами организации работы [5].

Для выявления взаимосвязи организационной культуры и социально- психологического климата организации нами было проведено исследование. В нем приняли участие 32 сотрудника муниципального учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств городского округа Электрогорск Московской области». Были использованы следующие методики: Опросник Т.Ю. Базарова, П.В. Малиновского на определение склонности к типу организационной культуры; Методика Р.С. Немова «СПСК» – социально-психологическая самооценка коллектива; Экспресс-методика О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто по изучению социально-психологического климата в коллективе.

Исследование социально-психологического климата школы искусств включало в себя ряд этапов:

1) Диагностический – определение типа, силы и уровня устойчивости организационной культуры компании. Первичная диагностика сотрудников с помощью комплекса методик: диагностика системы отношений в малой группе по методике Р.С. Немова; диагностика существующего психологического климата в коллективе по методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто;

2) Организационный – анализ результатов психодиагностического исследования; формирование желания участвовать в тренинговой программе. Разработка тренингового мероприятия для улучшения социально – психологического климата в коллективе;

3) Психокоррекционный – проведение тренингового мероприятия с сотрудниками компании; снятие внутреннего напряжения; обучение умению распределению роли в коллективе; формирование навыков вербального и невербального общения;

4) Заключительный – этап оценки эффективности психокоррекционных мероприятий, разработка рекомендаций прикладного характера.

На основании теоретического анализа и результатов психодиагностического обследования, нами был разработан и реализован проект тренинговых мероприятий, направленных на укрепление социально – психологического климата в коллективе компании.

Повторная диагностика показала, что произошли изменения в уровне эмоционального

состоянии, в стилях поведения, в отношении к ценностям в группе испытуемых.

Количественный анализ результатов социально-психологической самооценки коллектива по методике Р.С. Немова показывает, что уровень всех ценностей вырос, тем самым стал представлять для сотрудников организации более высокую значимость.

Результаты исследования представлены на рисунке 1.

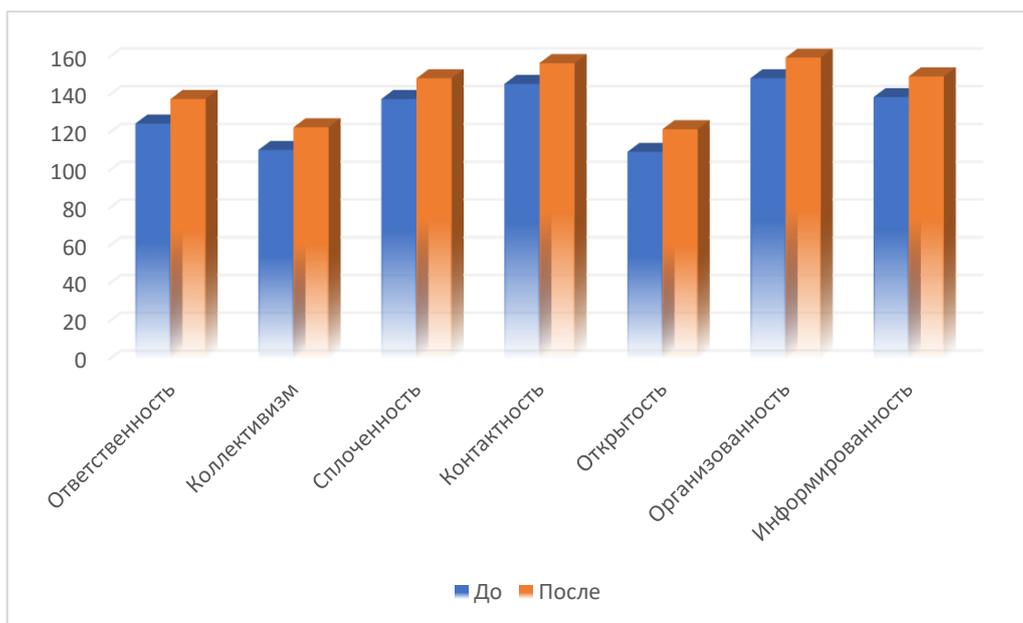


Рисунок 1 – Распределение ценностей отношений в группе испытуемых

Из рисунка 2 видно, что среднее значение, полученное по эмоциональному, поведенческому и

когнитивному компонентам «Экспресс-методики» О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, выросло.

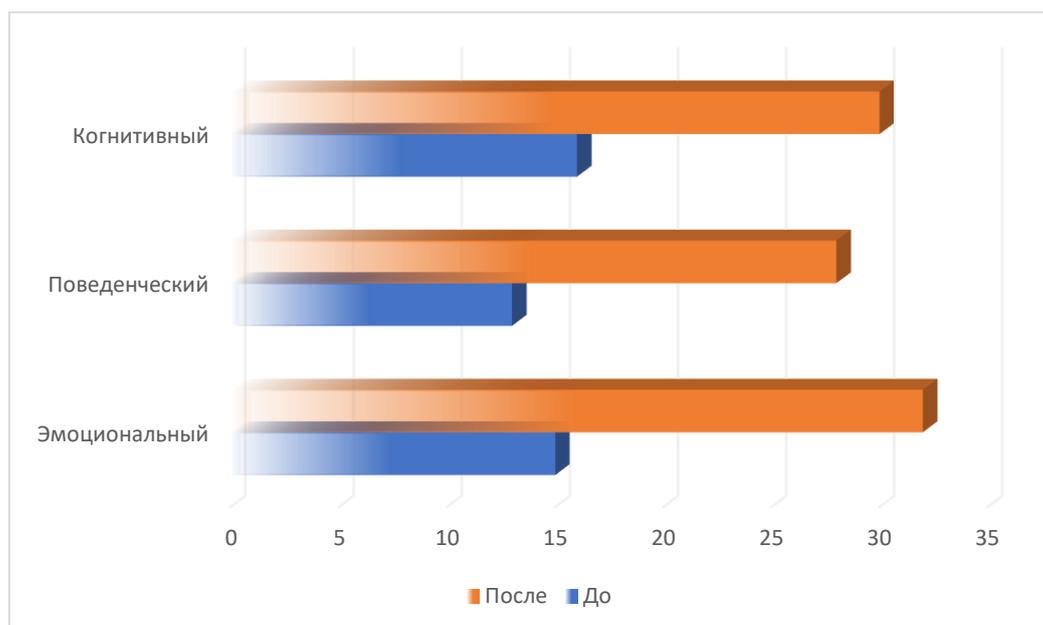


Рисунок 2 – Распределение когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов личности в группе испытуемых

Сравнение данных до и после выбранной программной методики показывает, что повысился уровень эмо

циональной привязанности, оптимизирован командный стиль поведения, изменилось психологическое и эмоциональное состояние.

Выполнение тренинговых мероприятий, направленных на укрепление социально-психологической атмосферы, привело к увеличению таких показателей как: сплоченность, ответственность, открытость и эмоциональная привязанность.

На основе данных, полученных в ходе исследования, нами были сформулированы некоторые практические предложения, которые помогут поддерживать хорошую психологическую атмосферу в коллективе:

1. Эффективный подбор, расстановка, обучение и регулярная аттестация управленческого персонала;

2. Управление процессом формирования значимых психологических компонентов внутреннего климата организации (нормы, ожидания, ценности, отношения, групповые мнения и эмоции);

3. Разрешение и предотвращение межличностных конфликтов.

Таким образом, организационная культура, основанная на базовых ценностях доверия, взаимопомощи, взаимопонимания и коллективизма влияет на установление позитивных межличностных отношений между сотрудниками.

Вместе с тем, правильно подобранный блок тренинговых мероприятий улучшает социально-психологический климат в коллективе и приводит к повышению таких показателей как: сплоченность, инициативность, ответственность, организованность и другие.

Литература:

1. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений. – М.: Аспект Пресс, 2017. - 363 с.

2. Галеева Л.В. Факторы, определяющие социально-психологический климат // Вестник совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. – 2016. – №2 (13). – С. 36-39.

3. Лебедева Т.Е., Голубева О.В. Организационная культура и ее влияние на социально-психологический климат в компании // Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования. 2018. №7. Т.2.

4. Маршуба О.А. Культура и организационная культура: сущность и взаимозависимость феноменов // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № 13. С. 38-43.

5. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // Социологические исследования. 2010. - № 11, С. 87-88.

6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2020. – 336 с.