



тельного климата в коллективе. Но эти возможности необходимо использовать. Одно из эффективных средств для этого – собрания, совещания, проведение совместных мероприятий. Проводить все эти мероприятия надо так, чтобы члены коллектива лучше узнавали друг друга, чтобы развивалось взаимное доверие и уважение, воспитывалась ответственность за свои действия и поступки, формировалась гордость за успехи коллектива. Здесь же формируется общественное мнение, развиваются и закрепляются обычаи и традиции. Формирование положительного психологического климата в коллективе требует глубокого знания и постоянного изучения руководителем всех рангов подчиненных ему рабочих. Сюда входит хорошее знание направленности личности, характера, темперамента, способностей подчиненных. Умение учитывать индивидуальные особенности людей".

#### Литература

1. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. М., 1983.
2. Дзель П.М., Мак-Килли Р.Ч. Поведение человека в организации. М., 1993.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения. Л., 1981.
4. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., 2000.
5. Социально-психологический климат: Теория и методы изучения. М., 1979.

Котова Л.А. ,  
Гаджиева В.И. ,  
Павлова А.М.  
г. Екатеринбург  
РГПУ

#### **Проблема удовлетворенности работой трудового коллектива**

Как нам известно, существует множество критериев определения социально-психологического климата: общий эмоционально-динамический



настрой, в котором отражаются установившаяся система взаимоотношений, удовлетворенность работой или ее привлекательность, стабильность и рост кадров, единство коллективных и личных целей, степень сближения официальных и неофициальных взаимоотношений на принципиальной и деловой основе.

Б.Д. Парыгин рассматривает социально-психологический климат как преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания, отношения друг к другу, к работе, к учебе, к окружающим событиям. [3].

С.Ю. Головин определяет климат как качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Согласно В.В. Бойко, социально-психологический климат является результатом совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия, который проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе. Они выражаются в конечном итоге во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. [1].

Социально-психологический климат (СПК) трудового коллектива динамичен. Он формируется на основе субъективного мнения, а также зависит от отношения человека к окружающей его на работе обстановки. Психологический климат характеризует уровень и направленность переживаний всех или большинства членов коллектива. Он активизирует членов сообщества или тормозит, ухудшает деятельность личности и коллектива в целом. Общественное мнение, психическое заражение могут вызывать трудовой энтузиазм, неудовлетворенность низким качеством работы,



невыполнением планового задания. При отрицательном климате портятся отношения между людьми, отдельные члены коллектива отказываются от тяжелой или невыгодной работы, начинают проявляться раздражительность, подозрительность, зависть.

Каждым человеком СПК переживается индивидуально. Это выражается в удовлетворенности или привлекательности работы в данном трудовом коллективе, в данных условиях и на данном рабочем месте. Удовлетворенность работой является наиболее важным критерием оценки СПК, под которым понимается эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

В данное время существует ряд исследований посвященных этой проблеме. М. Скотт Майерс в свое время провел исследования и установил, что сложная и интересная работа, позволяющая ощутимо чувствовать успех, связана с ответственностью, развитием личности, продвижением по службе, сама по себе дающая удовлетворение, и позволяющая достичь заслуженного признания. Это все заставляет людей эффективно работать. Главным образом, косвенные по отношению к работе факторы (распорядок дня, освещение рабочего места, зарплата, привилегии, льготы) расхолаживают работника. При ограниченных возможностях добиться существенных личностных успехов работники начинают присматриваться к окружающей обстановке и обнаруживать различные недостатки.

В 1960 г. профессором Фредериком Херцбергом также были проведены исследования, посвященные проблеме удовлетворенности работой. В результате мотивационного анализа он показал, что степень удовлетворенности работой, мотивация и производительность зависят от определенных условий, которые можно подразделить на две категории.

1. Недовольство чаще всего вызывает зарплата, дополнительные льготы и привилегии, политика компании и администрации, поведение на-



чальства, условия труда и некоторые другие факторы, косвенно связанные с работой. Также негативные явления снижают желание работать, но не так часто, как перечисленные выше факторы.

2. Стимулами чаще всего служат личные достижения, признание, высокая ответственность, возможность профессионального и личного совершенствования, продвижение по службе и все, что связано с самореализацией личности в процессе работы.

На основе выделенных категорий, Ф. Херцберг выделил две группы факторов, обуславливающих удовлетворенность трудом:

- факторы мотивационные – содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалификационного роста;
- факторы гигиенические – условия труда, заработная плата, линия поведения администрации, взаимоотношения между работниками; при наличии благоприятных гигиенических факторов возникает особое состояние, приводящее к уменьшению чувства неудовлетворенности характером работы, но не к повышению удовлетворенности трудом.

В дальнейшем планируется исследование, которое будет посвящено изучению удовлетворенности работой как одного из показателей социально-психологического климата трудового коллектива.

#### Литература

1. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. М., 1983.
2. Дигель П.М., Мак-Кинли Р.Ч. Поведение человека в организации. М., 1993.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: Пути и методы изучения. Л., 1981.
4. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. СПб., 2000.
5. Социально-психологический климат: Теория и методы изучения. М., 1979.