

ПОДГОТОВКА НАУЧНЫХ КАДРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромышленного флота. 2025. № 4(74). С. 69–77

Научная статья

УДК 159.95

Doi:10.46845/2071-5331-2025-4-74-69-77

Факторы развития психологического климата в современной организации

Наталья Васильевна Лебедева

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия

Lebedeva1512@yandex.ru

Аннотация. Современный этап социально-экономического развития общества, где многозадачность, трансформация, цифровизация являются характерными чертами, вопросы благоприятного психологического климата в организациях приобретают особую важность. Результативность деятельности любого учреждения во многом зависит от организационной культуры, в рамках которой создана эколого-психологическая атмосфера. Целью является анализ понятийного поля «психологический климат» и выявление факторов, определяющих пути его развития в организациях. Полученные результаты представляют практическую значимость для компаний по вопросам создания психологического климата в командах, что оказывает влияние на социально-психологическое благополучие сотрудников и эффективность их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: психологический климат, социально-психологическая атмосфера, современная организация, макоро- и микросреда, работники.

Для цитирования: Лебедева, Н. В. Факторы развития психологического климата в современной организации // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2025. – № 4(74). – С. 69–77.

Введение

Неопределенность, непредсказуемость, многозадачность как характерные особенности современного мира, бесспорно, оказывают влияние на социально-экономическую сферу в целом, и на рынок труда, в частности. Компании вне зависимости от масштабности бизнеса постоянно осуществляют поиск путей развития организационной и корпоративной культуры как составной части экосистемы организации. Это в свою очередь актуализирует вопросы создания благоприятного психологического климата в командах. От социально-психологической атмосферы в коллективе, специфики организационной культуры во многом зависит не только эффективность совместной деятельности, выражающейся в экономических показателях, но также отношение сотрудников к своей работе, эмоциональный настрой, внешняя мотивация и, в конечном итоге, удовлетворенность трудовой деятельностью.

Теоретико-методологический анализ понятия «психологический климат»

Анализ научных источников по проблематике понятия и сущности психологического климата в организации позволяет выделить несколько ключевых подходов к определению данного феномена. Так, в российской психологии термин «социально-психологический климат» начал активно разрабатываться с 60-х годов XX века. При этом, как упоминает В. В. Жовтоножко, впервые в отечественной социальной психологии термин «психологический климат» в 1963 году использовал Н. С. Мансуров на первом симпозиуме по социальной психологии в рамках II съезда Общества психологов, изучавший производственные коллективы [Жовтоножко, 2016].

Например, Е. С. Кузьмин понимал под ним социально-психологическое состояние малой группы, отражающее характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации [Кузьмин, 2021]. Указанный подход акцентирует внимание на групповом характере феномена и его связи с психологическими особенностями членов коллектива.



Дальнейшее развитие концепция социально-психологического климата получила в трудах А. А. Русалиновой, А. Н. Лутошкина и других исследователей, которые подчеркивали, что его существенной характеристикой является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Таким образом, климат рассматривается как некое интегральное состояние группового сознания и настроения, определяющее самочувствие людей в организации [Русалинова, 2016].

Учитывая сказанное выше, можно отметить, что в отечественной психологии сложилось понимание социально-психологического климата как состояния коллективного сознания, которое отражает в сознании людей комплекс явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.

Определение синтезирует ключевые аспекты феномена и позволяет операционализировать его для эмпирического изучения. При этом необходимо указать, что помимо термина «социально-психологический климат» в российской науке используются и другие близкие по смыслу понятия: «психологический климат», «морально-психологический климат», «психологическая атмосфера» и др. Несмотря на некоторые смысловые нюансы, все они описывают сходную психологическую реальность и могут рассматриваться как взаимозаменяемые для целей нашего исследования.

Развитие концепции психологического климата в отечественной психологии прошло несколько ключевых этапов.

На первом этапе, в 1960-е годы, Н. С. Мансуров предложил рассматривать психологический климат как эмоциональный настрой группы, определяющий ее сплоченность и эффективность взаимодействия. Этот подход был ориентирован на производственные коллективы, где климат рассматривался как индикатор удовлетворенности трудом.

Второй этап, охватывающий 1970–1980-е годы, связан с разработкой диагностических инструментов. Карта-схема А. Н. Лутошкина позволила количественно оценивать сотрудники климата, такие как эмоциональная удовлетворенность и единство ценностей, что стало основой для прикладных исследований. Третий этап, начавшийся в 1990-е годы, ознаменовался адаптацией концепции к семейной психологии. О. А. Карабанова подчеркивает, что семейный климат включает эмоциональную близость, когнитивное единство и поведенческую взаимоподдержку, отличаясь от организационного контекста большей интимностью и субъективностью [Антонова, 2014].

Генезис развития понятия социально-психологического климата, интерес к данной проблематике был обусловлен запросами практики управления трудовыми коллективами. По мере усложнения производственных процессов и повышения роли человеческого фактора, возникла необходимость в научном осмыслении закономерностей формирования благоприятной психологической атмосферы в организациях.

Значительный вклад в разработку проблемы социально-психологического климата внесли такие видные отечественные ученые как уже упомянутые Е. С. Кузьмин, А. А. Русалинова, А. Н. Лутошкин, а также В. М. Шепель, Б. Д. Парыгин и ряд других исследователей. Благодаря их исследованиям были заложены теоретико-методологические основы изучения данного феномена, предложены диагностические методики и практические рекомендации по оптимизации климата в коллективах [Шендель, 2019].

Современные исследования психологического климата в организации базируются на этих теоретических основах, адаптируя их для анализа отношений сотрудников внутри организации. Особое внимание уделяется влиянию психологического климата на стабильность стажа и частоту конфликтов.

На современном этапе развития науки психологический климат рассматривается как важнейший фактор, определяющий эффективность совместной деятельности и психологическое благополучие работников организации. Фактически в отечественной психологии сложились устойчивые научные представления о сущности психологического климата как интегральной характеристики состояния коллективного сознания и настроения. Учитывая богатые традиции изучения данной проблематики в нашей стране, дальнейшие исследования должны быть направлены на углубленный анализ механизмов и закономерностей формирования благоприятного климата в современных компаниях.

Продолжая анализ особенностей понимания природы психологического климата в отечественной психологии, следует упомянуть о классификации подходов к пониманию социально-психологического климата, которая содержится в трудах таких исследователей как А. С. Михайлов и В. В. Жовтоножко и опирается на социально-психологическую концепцию Л. Г. Почебута и В. А. Чикера, базирующуюся на четырех подходах к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л. П. Буева, Е. С. Кузьмин) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Поэтому под социально-психологическим климатом необходимо понимать такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива [Кузьмин, 2021].

Русалинова А. А. и Лутошкин А. Н., как сторонники второго подхода, акцентируют внимание на том, что ключевой характеристикой социально-психологического климата выступает общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Согласно их точке зрения, климат представляет собой эмоциональное состояние группы людей, которое опосредует процесс и результаты совместной деятельности, обеспечивает стабильность группы и психологическое здоровье ее членов. В рамках данного подхода социально-психологический климат рассматривается сквозь призму эмоциональных состояний и настроений, преобладающих в группе и оказывающих непосредственное влияние на эффективность совместного труда и психологическое самочувствие каждого работника.

Таким образом, благоприятный климат способствует сплочению коллектива, повышению удовлетворенности трудом и лояльности к организации, в то время как неблагоприятный – провоцирует рост напряженности, конфликтности и текучести кадров [Русалинова, 2016].

Представители третьего подхода, такие как В. М. Шепель и В. А. Покровский, трактуют социально-психологический климат через призму стиля взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. Исходя из этой позиции, в процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, которая и определяет социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива. Характер таких межличностных отношений, доминирующих в группе, во многом определяет психологическую атмосферу в коллективе и оказывает существенное влияние на мотивацию, вовлеченность и результативность сотрудников. Доверительные, уважительные и поддерживающие отношения создают основу для благоприятного социально-психологического климата, способствующего раскрытию потенциала каждого работника [Шепель, 2023].

Сторонники четвертого подхода, среди которых В. В. Косолапов и А. Н. Щербань, определяют социально-психологический климат через такие сотрудникметры как социальная и психологическая совместимость членов коллектива, их морально-психологическое единство, сплоченность, наличие общих мнений, обычаев и традиций. Согласно данной точке зрения, климат в группе зависит от того, насколько гармонично сочетаются личностные особенности, ценности и нормы поведения сотрудников, насколько они способны находить общий язык, согласовывать свои действия и вырабатывать единую линию поведения [Антонова, 2014].

Все рассмотренные подходы, несмотря на различия в акцентах и интерпретациях, сходятся в понимании социально-психологического климата как интегральной характеристики психологического состояния коллектива, отражающей особенности взаимодействия и взаимоотношений его членов. Благоприятный климат выступает важнейшим условием эффективной совместной деятельности и фактором, определяющим самочувствие людей в группе. Поэтому формирование и поддержание здорового социально-психологического климата является одной из ключевых задач управления персоналом в любой организации.

Интерес представляет и анализ зарубежной литературы по проблеме сущности психологического климата в организации, который позволяет выделить несколько ключевых подходов к определению данного феномена. Обзор научных публикаций демонстрирует, что в западной психологии для обозначения психологического климата используется термин "psychological climate". Рассматриваемое понятие определяется как индивидуальное восприятие и когнитивная оценка сотрудниками различных аспектов рабочей среды, которые оказывают влияние на их аффективные и поведенческие реакции.



Важно отметить, что в зарубежных исследованиях психологический климат рассматривается как феномен индивидуального уровня, в то время как организационный климат трактуется как агрегированный показатель, отражающий общие восприятия и оценки рабочей среды членами организации. Таким образом, психологический климат измеряется на уровне отдельного сотрудника, а организационный – на уровне группы или организации в целом.

Истоки изучения психологического климата в зарубежной психологии восходят к работам К. Левина, который ввел понятие «психологическое поле» для описания субъективного жизненного пространства человека. Введением понятия «психологическое поле» К. Левин пытался описать не физическую, а психологическую реальность, в которой живет человек. Ученый пытался этим отразить совокупность событий, имеющих для человека смысл, обуславливающих его поведение в значимых жизненных ситуациях. Впоследствии идеи К. Левина были развиты в исследованиях организационного климата, где климат рассматривался как набор измеримых свойств рабочей среды, основанных на восприятиях сотрудников К. Левин [Левин, 2020].

Значительный вклад в разработку концепции психологического климата внесли такие ученые как Д. Кац и Р. Кан, Д. Руссо, Л. Джеймс и др. В их работах психологический климат определяется как индивидуальная интерпретация организационной среды, которая помогает сотрудникам придавать значение событиям, предвидеть возможные последствия и оценивать уместность своего поведения. На основе обзора литературы можно выделить несколько ключевых подходов к определению психологического климата.

Представители перцептивного подхода (Д. Кац, Р. Кан) рассматривают климат как индивидуальное восприятие и интерпретацию сотрудниками организационных политик, практик и процедур. Сторонники аффективного подхода (Л. Джеймс, С. Селс) акцентируют внимание на эмоциональных реакциях работников на воспринимаемые аспекты рабочей среды. Приверженцы когнитивного подхода (Д. Руссо, Р. Рейчерс) трактуют климат как набор разделяемых когнитивных представлений сотрудников об организационной среде.

Учитывая вышесказанное, необходимо подчеркнуть, что в зарубежной психологии сложились устойчивые научные представления о психологическом климате как индивидуальных восприятиях и оценках сотрудниками различных аспектов рабочей среды, оказывающих влияние на их мнение и поведение.

Изучение зарубежных и отечественных подходов к пониманию психологического климата в организации позволяет выделить как общие черты, так и существенные различия в трактовке данного феномена. Характерно, что и западные, и российские исследователи рассматривают психологический климат как важную характеристику внутренней среды организации, оказывающую значительное влияние на психологическое самочувствие сотрудников, их трудовую мотивацию и эффективность деятельности.

Общим для зарубежных и отечественных подходов является понимание психологического климата как относительно устойчивого психологического настроения коллектива, который проявляется в различных аспектах жизнедеятельности организации. Как западные, так и российские ученые подчеркивают, что благоприятный психологический климат способствует удовлетворенности работников трудом, их сплоченности и продуктивному сотрудничеству, в то время как неблагоприятный климат провоцирует конфликты, снижает мотивацию и результативность сотрудников.

Вместе с тем, необходимо отметить и ряд существенных различий между зарубежными и отечественными подходами к трактовке психологического климата. Так, в западной психологии чаще используется термин «организационный климат», который рассматривается как набор устойчивых характеристик организационной среды, влияющих на поведение и эмоциональное состояние работников.

Кроме того, как указывает В. А. Бугаева, «в американской социальной психологии говорят также об «организационной культуре» в организациях, об отношениях рабочих и менеджеров». При этом организационный климат трактуется как феномен группового уровня, отражающий общие восприятия и оценки сотрудниками различных аспектов функционирования организации [Бугаева, 2017].

В отличие от этого, в отечественной психологии преобладает понятие «социально-психологический климат», которое акцентирует внимание на межличностных отношениях и общении в трудовом коллективе. Российские исследователи рассматривают социально-психологический климат как инте-

гральную характеристику системы отношений членов коллектива друг к другу, к труду и к организации в целом. Таким образом, в фокусе внимания отечественных ученых находится психологическая атмосфера в коллективе, обусловленная характером взаимодействия и общения сотрудников.

Другое важное отличие связано с тем, что в зарубежной психологии психологический климат чаще рассматривается на индивидуальном уровне как субъективное восприятие и оценка работником различных аспектов организационной среды. Западные исследователи подчеркивают, что психологический климат отражает индивидуальную «психологическую карту» организации, формирующуюся у каждого сотрудника.

Напротив, в отечественной психологии социально-психологический климат трактуется преимущественно как коллективный феномен, продукт совместной деятельности и общения членов трудового коллектива. Российские ученые акцентируют внимание на том, что социально-психологический климат представляет собой некое коллективное настроение, общий эмоциональный настрой, преобладающий в группе. Учитывая сказанное выше, можно заключить, что отечественный подход фокусируется на изучении климата как группового, а не индивидуального феномена.

Еще одно существенное различие касается структуры и содержательного наполнения понятия психологического климата. В зарубежной психологии выделяют такие компоненты организационного климата как восприятие сотрудниками практик управления человеческими ресурсами, лидерского стиля руководителей, системы вознаграждения, возможностей для профессионального развития и карьерного роста. Западные исследователи рассматривают организационный климат как многомерный конструкт, операционализируемый через оценку работниками различных управленческих практик и характеристик рабочей среды.

В свою очередь, в отечественной психологии в структуре социально-психологического климата традиционно выделяют эмоциональный, когнитивный и поведенческий компоненты. Эмоциональный компонент отражает преобладающий эмоциональный настрой коллектива, удовлетворенность сотрудников отношениями и атмосферой в группе.

Когнитивный компонент включает осознание работниками целей и ценностей совместной деятельности, представления о статусно-ролевой структуре и нормах поведения в коллективе. Поведенческий компонент проявляется в реальном поведении членов коллектива, их активности и вовлеченности в групповые процессы.

Резюмируя вышесказанное, необходимо подчеркнуть, что, несмотря на ряд общих моментов, зарубежные и отечественные подходы к пониманию психологического климата имеют существенные различия. Если западные исследователи делают акцент на изучении организационного климата как набора относительно устойчивых характеристик рабочей среды, влияющих на установки и поведение сотрудников, то российские ученые фокусируются на анализе социально-психологического климата как интегральной характеристики системы межличностных отношений и общения в трудовом коллективе. Учет этих особенностей позволяет более глубоко и всесторонне исследовать феномен психологического климата и его роль в жизнедеятельности современных организаций.

Пути формирования благоприятного психологического климата в организации

Рассмотрев теоретико-методологическое поле понятия «психологический климат», важно определить практическую значимость и направления по созданию данного климата в компании. На формирование социально-психологического климата в организации оказывает влияние целый комплекс факторов макро- и микросреды. Факторы макросреды представляют собой тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей в трудовых коллективах. К этим факторам относятся общественный строй и общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни населения, социально-демографические, региональные и этнические факторы.

Именно факторы макросреды определяют общие принципы и структуру управления, а также моральные принципы поведения людей в обществе и в группе, их отношения друг к другу и трудовой деятельности. Так, общественно-экономическая формация и материально-техническая база общества задают базовые условия для функционирования организаций и взаимодействия людей в процессе совместного труда. Уровень развития производительных сил



и производственных отношений, господствующие формы собственности на средства производства во многом определяют характер межличностных отношений и психологическую атмосферу в трудовых коллективах.

Не менее важное влияние на социально-психологический климат оказывают социальные нормы и ценности, доминирующие в обществе на данном этапе его развития. Общественное сознание, мораль, идеология пронизывают все сферы социальной жизни, в том числе и производственную деятельность людей. Разделяемые членами общества представления о добре и зле, справедливости и несправедливости, долге и чести находят свое отражение в повседневных взаимоотношениях людей, в том числе и в профессиональной деятельности. Поэтому состояние социально-психологического климата в организациях во многом зависит от уровня нравственного развития общества.

Учитывая это, можно заключить, что факторы макросреды создают общий социальный контекст, в котором протекает жизнедеятельность трудовых коллективов. Они задают своего рода рамочные условия, определяющие базовые принципы и нормы взаимодействия людей в процессе совместной деятельности. Вместе с тем, непосредственное влияние на социально-психологический климат оказывают факторы микросреды, то есть то материальное и духовное окружение, в котором находится каждый конкретный сотрудник.

В отличие от факторов макросреды, факторы микросреды поддаются целенаправленному регулированию и изменению со стороны руководства организации. Они представляют собой сложную и многообразную систему элементов, нарушение соотношения которых приводит к дисбалансу системы социально-психологического климата в целом. К факторам микросреды относятся объективные и субъективные характеристики жизнедеятельности трудового коллектива.

Объективные факторы микросреды включают комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов, содержание и характер трудовой деятельности, уровень организации труда. Так, современное оснащение рабочих мест, использование передовых технологий, рациональная организация рабочего пространства создают благоприятные предпосылки для позитивного психологического настроения работников.

И наоборот, устаревшее оборудование, неудобная планировка помещений, чрезмерные физические нагрузки негативно сказываются на самочувствии людей и провоцируют рост напряженности в коллективе. Не менее важную роль играют и субъективные факторы микросреды, к которым относятся характер официальных и неофициальных связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество и взаимопомощь, стиль руководства, личностные особенности руководителя и рядовых сотрудников.

Доверительные и уважительные отношения в коллективе, демократический стиль управления, учет руководителем индивидуальных особенностей, подчиненных способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата. Напротив, авторитарность, грубость, неумение и нежелание считаться с мнением коллег ведут к росту конфликтности и ухудшению психологической атмосферы.

На основе проведенного обзора можно заключить, что благоприятный социально-психологический климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами.

И наоборот, неблагоприятный социально-психологический климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, с руководителями, условиями и содержанием труда. Негативный психологический настрой отрицательно сказывается на трудовой мотивации работников, их инициативности и работоспособности. В конечном счете это ведет к снижению эффективности деятельности организации, ухудшению производственных показателей.

Современные модели подчеркивают роль эмоционального интеллекта в выборе стратегий. Д. А. Леонтьев утверждает, что личностный потенциал, включая способность к саморегуляции, определяет склонность к сотрудничеству и компромиссу, снижая конфликтность на 30 % [Леонтьев, 2019].

Культурные различия также играют ключевую роль. Если в западных культурах, по данным К. Томаса, соперничество доминирует в 35 % случаев из-за индивидуалистических установок, то в России избегание и приспособление преобладают в 25–30 % конфликтов, что связано с высокой ценностью сплоченности. Р. С. Лазарус и С. Фолкман предлагают интегрировать модель копинг-стратегий с анализом конфликтов, подчеркивая, что восприятие конфликта как угрозы усиливает избегание, особенно в условиях экономического стресса, характерного для

российских семей. Эти выводы подчеркивают необходимость разработки тренинговых программ, направленных на развитие эмоционального интеллекта и адаптивных копинг-стратегий, адаптированных к российскому контексту [Гришина, 2023].

Итак, социально-психологический климат в организации формируется под влиянием целого комплекса факторов макро- и микросреды. Если факторы макросреды задают общие рамочные условия, то факторы микросреды оказывают непосредственное воздействие на психологическую атмосферу в каждом конкретном трудовом коллективе.

Поэтому создание благоприятного социально-психологического климата требует учета этих факторов и целенаправленной работы по оптимизации объективных и субъективных характеристик производственной среды.

Формирование благоприятного психологического климата в организации является сложным и многоаспектным процессом, на который оказывает влияние целый комплекс разнообразных факторов. Выделим несколько ключевых групп детерминант, определяющих психологическую атмосферу в трудовом коллективе.

Одной из важнейших групп факторов, несомненно, являются организационные факторы, связанные со структурными и функциональными особенностями деятельности организации. Четкость распределения полномочий и обязанностей, ясность целей и задач, стоящих перед коллективом, рациональная организация совместной деятельности создают необходимые предпосылки для формирования здорового социально-психологического климата. Напротив, размытость функциональных ролей, несогласованность действий, отсутствие единой «целевой установки» провоцируют рост напряженности и конфликтности в межличностных отношениях.

Не менее значимыми являются и показатели производственной среды – санитарно-гигиенические условия труда, уровень шума и освещенности, температурный режим, эргономика рабочих мест. Как показывают исследования, неблагоприятные физические факторы (духота, плохое освещение, чрезмерный шум) могут стать источником повышенной раздражительности сотрудников и косвенно отразиться на их психоэмоциональном состоянии и характере взаимоотношений.

И наоборот, комфортные условия труда способствуют повышению удовлетворенности работой и улучшению самочувствия персонала.

Другой важнейшей группой детерминант психологического климата выступают личностные факторы, связанные с индивидуальными особенностями членов трудового коллектива. Каждый сотрудник привносит в коллектив свои ценности, мотивы, привычки, сформированные под влиянием возраста, пола, образования, профессионального опыта. Психологическая совместимость работников, основанная на сходстве их личностных качеств, мировоззрения, стиля поведения, является залогом бесконфликтного и продуктивного взаимодействия.

Огромное влияние на социально-психологический климат оказывает личность руководителя и реализуемый им стиль управления. Демократический стиль, предполагающий вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, делегирование полномочий, индивидуальный подход, способствует повышению удовлетворенности работников и их сплочению. Авторитарный стиль, напротив, порождает психологическое давление, скованность, боязнь наказаний, что негативно сказывается на атмосфере в коллективе. Поэтому грамотный руководитель должен обладать не только профессиональными, но и психологическими компетенциями, позволяющими находить подход к людям и создавать в коллективе обстановку доверия и взаимопонимания [Шепель, 2023].

Наконец, нельзя недооценивать роль собственно социально-психологических факторов, определяющих характер и содержание межличностных отношений в группе. Уровень сплоченности коллектива, наличие товарищеской взаимопомощи и поддержки, близость ценностных ориентаций и групповых мнений, преобладающий эмоциональный настрой – все это непосредственно формирует социально-психологический климат. Учитывая сказанное выше, можно заключить, что оптимизация межличностных отношений и развитие навыков командной работы должны стать приоритетными направлениями в деятельности руководства по созданию благоприятного психологического климата.

Таким образом, психологический климат в организации является результатом сложного взаимодействия целого комплекса факторов – организационных, физических, личностных, социально-психологических. Учет этих факторов и целенаправленное воздействие на них позволяет существенно улучшить самочувствие сотрудников, повысить их вовлеченность и мотивацию,



что, в конечном счете, является залогом эффективной работы всей организации. Поэтому формирование и поддержание благоприятного психологического климата должно стать одной из приоритетных задач в системе управления современным предприятием.

Диагностика психологического климата в трудовом коллективе является важнейшим направлением в работе корпоративных психологов, занимающихся проблемами организационного поведения и управления персоналом.

На современном этапе в арсенале исследователей имеется целый ряд валидных и надежных методик, позволяющих получить достоверную информацию о состоянии социально-психологической атмосферы в группе. Одной из наиболее известных и широко применяемых методик диагностики психологического климата является «Экспресс-методика» О. С. Михалюка и А. Ю. Шалыто, разработанная на кафедре социальной психологии Санкт-Петербургского университета. Указанная методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе, опираясь на критерий привлекательности межличностных отношений, на уровне понятий «нравится - не нравится», «приятный - неприятный».

Эмоциональный компонент, согласно методике Михалюка-Шалыто, отражает общий эмоциональный настрой и доминирующие чувства, которые испытывают члены коллектива по отношению друг к другу. Поведенческий компонент проявляется в реальном взаимодействии сотрудников, их стремлении работать совместно, оказывать поддержку и помощь коллегам. Когнитивный компонент включает знания и представления членов коллектива друг о друге, понимание личностных особенностей, интересов и ценностей своих товарищей по работе.

В практике изучения психологического климата находят применение и другие диагностические инструменты – социометрия, референтометрия, методика определения индекса групповой сплоченности Сисшора, методика оценки психологической атмосферы в коллективе Фидлера и др. Каждая из этих методик имеет свои достоинства и ограничения, поэтому оптимальной стратегией является комплексное использование нескольких взаимодополняющих диагностических средств.

На формирование психологического климата в организации влияют как внутренние, так и внешние факторы. К внутренним факторам относятся личностные характеристики сотрудников (например, импульсивность, эмоциональная стабильность), а также продолжительность трудового стажа и наличие детей [Кабанова, 2024]. Внешние факторы включают социально-экономические условия, культурные нормы и уровень социальной поддержки.

Психологический климат в организации является ключевым фактором, определяющим качество отношений и динамику конфликтов. Его специфика заключается в высокой эмоциональной вовлеченности, неформальном характере взаимодействия и зависимости от личностных и внешних факторов. Понимание этих особенностей позволяет более точно диагностировать проблемные зоны и разрабатывать эффективные стратегии коррекции конфликтов внутри организации [Гришина, 2023].

В настоящее время специалисты по развитию персонала все чаще уделяют внимание и нейроандрагогике как области обучения взрослых с учетом особенностей знаний нейробиологии, а именно работы мозга [Лебедева, 2023].

Службы персонала, корпоративные психологи осуществляют постоянный поиск и развитие в командах атмосферы взаимопомощи, сотрудничества, доброжелательности. Одним из основных компонентов выступает организационная культура, созданная на общих ценностях с позиции человеко-центричности и гуманистической психологии [Лебедева, 2024].

Выводы

Обобщая вышесказанное, можно сделать выводы о том, что на формирование благоприятного психологического климата в организации оказывает влияние комплекс факторов, среди которых факторы макросреды (общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни населения, социально-демографические, региональные и этнические) и факторы микросреды, представляющие объективные (комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов, содержание и характер трудовой деятельности, уровень организации труда) и субъективные характеристики жизнедеятельности трудового коллектива (характер официальных и неофициальных

связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество и взаимопомощь, стиль руководства, личностные особенности руководителя и рядовых сотрудников). Доверительные и уважительные отношения в коллективе, демократический стиль управления, учет руководителем индивидуальных особенностей подчиненных способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата.

Ключевым выводом данного исследования является то, что вопросы создания благоприятного психологического климата в организациях стоят на приоритетных позициях и понимаются как руководством организации, так и работниками.

Психологический климат играет важную роль в обеспечении социально-психологического благополучия работников, их трудовой мотивации и результативности. Поэтому создание и поддержание благоприятного психологического климата является одной из ключевых задач управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Список источников

1. Антонова, Н. В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. – 2014. – № 1(37). – С. 1–7.
2. Бугаева, В. А. Понятие социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии // Вестник магистратуры. – 2017. – № 11-2 (74). – С. 40–41.
3. Гришина, Н. В. Психология конфликта. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер. – 2023. – 544 с. – Серия «Мастера психологии».
4. Жовтоножко, В. В. Исторический анализ термина «Социально-психологический климат» в отечественной науке // Власть. – 2016. – №. 3. – С. 163–167.
5. Карабанова, О. А. Психология организационного поведения / О. А. Карабанова. – Москва : Юрайт. – 2024. – 402 с.
6. Кузьмин, Е. С. Основы социальной психологии : избранные труды / сост. и от. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Почебут. – Москва : Институт психологии РАН. – 2021 – 580 с.
7. Лебедева, Н. В. Нейроандрагогика: модный тренд или научная область обучения взрослых по законам мозга? // Высшее образование сегодня. – 2023. – № 5. – С. 18–25.
8. Лебедева, Н. В. Психологические аспекты организационной культуры в современных организациях // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 84-3. – С. 438–440.
9. Левин, К. Динамическая психология : избранные труды / под ред. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Патяевой. – 2-е изд., испр. – Москва : Смысл, 2024. – 572 с.
10. Леонтьев, Д. А. Ответственность, вина и развитие саморегуляции // Восьмая Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии : материалы сообщений, Москва, 13–15 июня 2024 . – Москва : Акрополь. – 2024 – С. 62–69.
11. Русалинова, А. А. Социально-психологический климат в малых группах // Социальная психология. – 2016. – № 1. – С. 56–64.
12. Шендель, В. В. К вопросу об изучении социально-психологического климата на предприятии / Т. В. Шендель, Т. В. Петрова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 2(36). – С. 104–107.
13. Шепель, В. М. Управленческая психология / В. М. Шепель. – Москва : Ленанд, 2023. – 240 с.

Информация об авторе

Н. В. Лебедева – доктор педагогических наук, профессор.

Статья поступила в редакцию 13.10.2025; одобрена после рецензирования 14.11.2025; принята к публикации 20.11.2025.