

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Демидько Е.В.¹, Мендель В.В.¹

¹ФБГОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, e-mail: evgdem@yandex.ru

В статье рассматривается проблематика социально-психологического климата трудового климата в высшем учебном заведении. Это обусловлено тем, что социально-психологический климат в любой образовательной организации оказывает существенное влияние как на оценку преподавателем своей деятельности, так и на оценку его труда другими. Целью статьи является анализ основных подходов и методов, которые позволяют усилить положительные и ослабить отрицательные факторы и условия, влияющие на социально-психологический климат. В процессе исследования был проведен содержательный анализ различных работ по проблематике статьи, а также содержательный анализ социально-психологического климата. Результаты исследования позволяют сказать о том, что в системе высшего образования существуют проблемы в объективной количественной и качественной оценке эффективности и результативности деятельности профессорско-преподавательского состава. Еще один важный вывод: совершенствование социально-психологического климата трудового коллектива в любой организации, в том числе и в высшем учебном заведении, зависит от внешних условий и факторов – это бесспорно. Однако от осознания этой проблемы руководителями всех уровней, от принимаемых ими решений и предпринимаемых мер, от компетентного отношения к персоналу, системной организации работы, особенно в экстремальных условиях дистанционного обучения или проведения структурных изменений, совершенствование социально-психологического климата трудового коллектива также очень существенно зависит.

Ключевые слова: социально-психологический климат, трудовой коллектив, структура социально-психологического климата, условия и факторы формирования социально-психологического климата.

ACTUAL CURRENT PROBLEMS OF IMPROVING THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION'S WORKFORCE

Demidko E.V.¹, Mendel V.V.¹

¹FBSEO HE «Pacific National University», Khabarovsk, e-mail: evgdem@yandex.ru

The article deals with the problems of the socio-psychological climate of the labor climate in higher education. This is due to the fact that the socio-psychological climate in any educational organization has a significant impact on both the teacher's assessment of their activities and the assessment of their work by others. The purpose of the article is to analyze the main approaches and methods that can strengthen the positive and weaken the negative factors and conditions that affect the socio-psychological climate. In the course of the research, a meaningful analysis of various works on the subject of the article was carried out, as well as a meaningful analysis of the socio-psychological climate. The results of the study suggest that the higher education system has problems in objective quantitative and qualitative assessment of the effectiveness and efficiency of the teaching staff. Another important conclusion: improving the socio-psychological climate of the labor collective in any organization, including in higher education, depends on external conditions and factors – this is indisputable. However from the awareness of this problem, managers at all levels, from decisions and measures from competent personnel, system of work organization, especially in extreme conditions of remote training or making structural changes, improving the socio-psychological climate of labor collective is also very greatly depends.

Keywords: socio-psychological climate, labor collective, structure of socio-psychological climate, conditions and factors of socio-psychological climate formation.

Одной из важнейших задач руководства любого высшего учебного заведения является совершенствование социально-психологического климата трудового коллектива, так как это непосредственно влияет на скорость и качество прохождения и обработки информационных

потоков в организации, на результативность и эффективность взаимодействия ее сотрудников и, как следствие, на степень достижения целей ее деятельности в целом. Другими словами, если взаимодействие членов трудового коллектива действительно организовано на взаимоуважении, а сложившаяся атмосфера позволяет объективно оценивать взгляды и поступки всех сотрудников вне зависимости от должности, то это положительно влияет на поступательное движение коллектива к поставленным целям.

В общем виде социально-психологический климат трудового коллектива – это доминирующий в коллективе устойчивый настрой среди сотрудников, который обнаруживается в многообразии форм их трудовой деятельности. При этом благоприятный социально-психологический климат обычно описывается как такое состояние коллектива, сформированное в процессе общения и выполнения трудовых обязанностей, при котором личные и деловые отношения работников основаны на схожих ценностных установках и этических нормах.

Материалы и методы исследования

Основными методами исследования явились: содержательный анализ различных работ по проблематике данной статьи; выявление и анализ условий и факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат

Данной проблематикой занимались многие исследователи, ими рассматривались вопросы структуры и сущности социально-психологического климата, сказывающихся на его состоянии условий и факторов, подходов и методов его формирования и регулирования.

Изначально рассматривался не социально-психологический, а психологический климат. Термин «психологический климат» в России одним из первых ввел Мансуров Н.С. В ходе своих исследований проблематики производительности труда он выявил, что для его повышения необходима организация благоприятного «психологического климата в коллективе» [1].

Боровкова Т.А. и Шалагинова К.С. в своей статье [2] также рассматривали технологии формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. Они отмечают, что без системного применения этих технологий проблематично организовать образовательный процесс на требуемом уровне качества.

Губанихина Е.В. отмечает важную роль учета уже социально-психологического климата в деятельности руководителя при управлении современной образовательной организацией, в том числе в части создания таких условий и факторов, которые позволяют сформировать благоприятный социально-психологический климат [3].

Коллектив авторов рассматривает методы управления конфликтами, профилактики стрессовых ситуаций, развития взаимодействия в коллективе, помогающих совершенствовать социально-психологический климат [4].

Отечественные ученые-конфликтологи в своем исследовании [5] указывают на то, что теория конфликтов непосредственно связана с формированием и управлением социально-психологическим климатом в коллективе и предлагают универсальную схему описания конфликтов. Ими на основе этой схемы рассмотрены методики изучения социальных конфликтов различного уровня, условия их возникновения и способы предупреждения.

Михайлов А.С. указывает, что социально-психологический климат коллектива является важным фактором успешной коллективной деятельности, без грамотного управления которым сложно обеспечить эффективное достижение целей организации [6].

В целом, анализируя работы вышеуказанных и других авторов, можно сказать, что социально-психологический климат определяется в основном двумя группами факторов:

1. Личностными и социально-психологическими особенностями членов (педагогического) коллектива.
2. Трудовыми отношениями в вертикальных и горизонтальных связях организационной структуры учебного заведения, включая отношения персонала к труду и справедливости его оплаты (рис. 1).



Рис. 1. Структура социально-психологического климата

Результаты исследования и их обсуждение

Рассмотрим подходы и методы, которые позволяют усилить положительные и ослабить отрицательные факторы, влияющие на социально-психологический климат.

Относительно коррекции влияния личностных и психологических особенностей членов педагогического коллектива в большинстве случаев применяется разнообразный набор методик: тренинги, организация коллективных мероприятий, адаптационные программы для молодых сотрудников, социальные исследования коллектива, реализация социальных программ и т.д. В целом данный аспект совершенствования социально-психологического климата достаточно хорошо известен и отработан. Более сложной для понимания и регулирования является вторая группа факторов. Обычно здесь используется подход, основанный на научной организации труда профессорско-преподавательского и вспомогательного состава. Он основывается на рациональном использовании рабочего времени каждого преподавателя и сотрудника, на создании благоприятных условий труда и отдыха. В свою очередь, для этого необходимо точно определять объем учебной и внеучебной нагрузки каждого преподавателя, рационально и обоснованно составлять расписание, учитывать индивидуальные особенности преподавателей. Немаловажным также является четкое распределение обязанностей между руководством, органами самоуправления, отдельными членами педагогического коллектива. Это обусловлено тем, что в любой организации, и не только образовательной, построение эффективной и результативной системы вертикальных и горизонтальных связей, а также справедливой системы оплаты труда – это одна из важнейших задач руководства. Необходимо отметить, что эта задача непростая из-за множества функций, которые выполняют эти связи.

Вертикальные связи соединяют воедино иерархические уровни организации. Они определяются при проектировании организационной структуры, функционируют постоянно, отображают систему распределения полномочий. В то же время использование вертикальных связей как каналов передачи информации для принятия управленческих решений малоэффективно в больших организациях, так как когда информация проходит несколько уровней иерархии, то появляется опасность ее искажения, замедляется весь процесс коммуникации. К тому же это требует значительных затрат ресурсов. Искажение проявляется не столько в изменении содержания информации, сколько в ее смысловой деформации: сотрудники промежуточных инстанций не всегда могут верно оценить и донести до нижестоящей ступени такие её атрибуты, как важность, срочность. Многоступенчатость затрудняет обратную связь и, в свою очередь, усложняет возможность верификации информационных потоков. Эти аспекты оказывают негативное влияние на социально-психологический климат в низовых подразделениях по следующему механизму:

искаженная информация не позволяет своевременно и качественно выполнять поставленные задачи > подразделение получает негативную оценку своей работы > несправедливая оценка деморализует сотрудников подразделения.

Горизонтальные связи – это связи между равными в иерархии по статусу частями организации. Их назначение – содействовать эффективному взаимодействию частей организации при решении возникающих между ними задач. Они укрепляют вертикальные связи и делают организацию более устойчивой при различных внешних воздействиях. Горизонтальные связи экономят время и улучшают качество взаимодействия, вырабатывают у руководителей подразделений самостоятельность и инициативность. Однако опора только на горизонтальные связи снижает потенциал развития организации, так как на каждом отдельно взятом уровне структуры организации отсутствует полное видение организации в целом, нет широты охвата всех внешних условий и факторов. Кроме того, сильные горизонтальные связи естественным образом возникают между небольшими подразделениями (кафедрами, лабораториями), входящими в состав более крупных подразделений вуза (факультетов, институтов). В этой ситуации слишком сильные горизонтальные связи могут приводить к такой деформации социально-психологического климата, как местечковость, замкнутость на внутренних интересах.

Вывод: вертикальные и горизонтальные связи должны дополнять друг друга, не бюрократизируя чрезмерно при этом управление высшим учебным заведением, не ограничивая инициативность, но и не допуская анархичности.

Отношение к труду зависит от многих параметров, включая воспитание, полученное сотрудниками на ранних этапах жизни. Мы остановимся на факторах, управление которых находится в руках организации. Главный из них – справедливая система оплаты труда. Общеизвестно существует четыре основных параметра ее справедливости:

1. Сбалансированность заработной платы относительно рынка труда.
2. Сбалансированность заработной платы внутри компании.
3. Соответствие заработной платы уровню профессионализма.
4. Соответствие уровня оплаты труда эффективности и результативности работы сотрудника.

На последнем остановимся подробнее. В связи с внедрением новых подходов к оценке деятельности организаций высшего образования, основанных на категории «эффективность», планирование научной и учебной работы отдельных подразделений в вузах строится на определении и доведении до них некоторых значимых количественных показателей (публикации в реферируемых изданиях, гранты и т.п.). Методика декомпозиции этих показателей на отдельных сотрудников коллектива является новой важной

составляющей справедливой оценки статуса разных категорий работников (профессор, доцент, преподаватель) и уровня оплаты труда внутри каждой категории в зависимости от итогов выполнения этих показателей. Отсутствие четкой системы соотнесения видов работ к категориям и привязки уровня зарплаты к успешности выполнения сотрудниками плановых заданий является сегодня одним из основных факторов ухудшения социально-психологического климата в коллективе.

В связи с этим следует отметить, что в вузах исторически существуют проблемы с объективной оценкой эффективности и результативности труда работников, особенно профессорско-преподавательского состава. Например, трудно оценить результативность научных исследований в далеких друг от друга отраслях знаний количеством и объемом публикаций. Поэтому необходимо не только определять количественные и качественные критерии оценки этой результативности, но и балансировать ими, применяя например, систему баллов. Система оценки должна проходить через публичное обсуждение в коллективе и постоянно обновляться. Любые перекосы, предоставляющие преимущества отдельным категориям сотрудников или научным направлениям, являются мощным потенциальным источником если не открытых конфликтов, то как минимум возникновения чувства несправедливости, что разрушающе влияет на социально-психологический климат в коллективе.

Необходимо указать на еще два фактора изменения социально-психологического климата в педагогическом коллективе вуза.

Первый – это взятый большинством вузов курс на укрупнение кафедр и сокращение учено-вспомогательного персонала. В целом это вписывается в новый формат высшей школы, но несет ряд моментов, негативно сказывающихся на социально-психологическом климате в подразделениях. Очевидно, что реформатирование кафедр на некоторое время лишает сотрудников чувства комфорта, а укрупнение сокращает количество руководящих позиций и повышает конкуренцию среди претендентов на эти позиции. В такой ситуации не вполне состоявшийся коллектив распадается на группы, формирующиеся вокруг разных претендентов на руководящие посты. Поэтому многие вузы вводят внутри кафедр новые позиции: руководитель образовательной программы, руководитель научного направления, руководитель проекта и т.п., что, с одной стороны, позволяет улучшить управляемость по основным видам деятельности на укрупненной кафедре, а с другой - удовлетворяет амбиции некоторых сотрудников. Сокращение учебно-вспомогательного персонала также влияет на социально-психологический климат в коллективах. И речь не только о том, что часть их функционала перекладывается на преподавателей. Учебно-вспомогательный персонал является той инвариантной частью коллектива, с которой общаются в течение рабочего

времени все сотрудники подразделения. При этом возможности общения преподавателей друг с другом и с руководителями подразделения ограничены из-за особенностей учебного процесса. В этой ситуации учебно-вспомогательный персонал обеспечивает целостность информационного пространства подразделения, аккумулируя и транслируя значимую служебную и личную информацию. Указанные сотрудники нередко выступают верификаторами искажений вертикальных информационных потоков, о которых мы говорили выше. Нередко наиболее опытные и авторитетные сотрудники из числа учебно-вспомогательного персонала оказываются в роли своего рода «аватара» руководителя подразделения, что дает возможность остальным работникам почувствовать контакт с руководством. Эти моменты позволяют заметно нивелировать негатив и повысить социально-психологический климат в подразделении.

Второй – вынужденный переход на дистанционный режим работы. Для многих высших учебных заведений дистанционный режим работы стал серьезной проверкой. Переход на такой режим, особенно когда его необходимо осуществить форсированно и при ограниченных ресурсах, не только вредит рабочим процессам, но и расстраивает сложившиеся отношения в трудовом коллективе. Это обусловлено следующими причинами:

- от работников удаленный режим требует большей дисциплинированности, так как отсутствует фактор постоянного и непосредственного внешнего контроля, который ранее формировал нужное социально-психологическое поле – социально-психологическую среду, создававшую и поддерживавшую определенное социально-психологическое состояние как отдельного работника, так и трудового коллектива. При удаленной работе это поле практически исчезает, что и определяет необходимость самоконтроля и самодисциплины, чтобы принудить себя к выполнению должностных обязанностей;

- приспособление к новым обстоятельствам ведет к временному, но заметному снижению качества учебного процесса, при этом руководство не всегда готово, да и не может менять критерии оценки этого качества;

- при дистанционной работе существенно ослабляется обратная связь, ухудшаются возможности коммуникации между сотрудниками. Находясь в стенах вуза, работники могут систематически общаться между собой как по профессиональным, так и по личным вопросам. Это помогает им быть более эффективными. Некоторые исследования говорят о том, что те работники, которые регулярно общаются со своими коллегами, работают на 20% продуктивнее, а отсутствие постоянного общения понижает мотивацию.

Указанные и другие причины приведены на рисунке 2.



Источник: Adapt! Emergency Monitor, 2-я волна (6-8 апреля 2020)
База: N=1000, 18-65 лет, находятся на удаленной работе.

Рис. 2. Трудности удаленной работы

При этом удаленная работа обычно лишь множит уже имеющиеся проблемы социально-психологического климата трудового коллектива: ведь если в обычных условиях недопонимание можно было устранить при общении «глаза в глаза» и прямым контролем, то в удаленной работе осуществлять это намного труднее.

Еще одним отрицательным отложенным последствием удаленной работы для социально-психологического климата коллектива является проблема повышения профессионального становления преподавателя вуза.

Очевидно, что для повышения профессионального уровня молодого преподавателя и преодоления указанных проблем и противоречий необходимо постоянное сотрудничество с более опытными преподавателями, что сложно обеспечить при удаленной работе. В результате траектория развития молодого преподавателя не учитывает имеющийся накопленный опыт коллег, что не только осложняет его профессиональный рост, но и

лишает его общения и социальной адаптации в коллективе. В перспективе это может привести к недопониманию и серьезным конфликтам в будущем, что непосредственно влияет на социально-психологический климат трудового коллектива.

В целом, основываясь на изложенном в статье материале, можно сделать вывод: совершенствование социально-психологического климата трудового коллектива в любой организации, в том числе и в высшем учебном заведении, зависит от внешних условий и факторов – это бесспорно. Однако от осознания этой проблемы руководителями всех уровней, от принимаемых ими решений и предпринимаемых мер, от компетентного отношения к персоналу, системной организации работы, особенно в экстремальных условиях дистанционного обучения или проведения структурных изменений, совершенствование социально-психологического климата трудового коллектива также существенно зависит.

Список литературы

1. Мансуров Н.С. Опыт планирования социального развития производственных коллективов. М., 1972. 206 с.
2. Боровкова Т.А., Шалагинова К.С. Технология формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Научное обозрение. Педагогические науки. 2017. № 6-1. С. 24-27.
3. Губанихина Е.В., Чижова С.М. Специфика деятельности руководителя в системе управления современной образовательной организацией // Молодой ученый. 2016. № 20 (124). С. 288-291.
4. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения / Под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1979. 176 с.
5. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / ред.: А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Ин-т психологии РАН, 2011. 511 с.
6. Михайлов А.С. Социально-психологический климат коллектива как фактор становления совместной деятельности // Духовно-нравственные потенциалы молодежного коллектива: диагностика и развитие: материалы Международной научно-практической конференции (Курск, 21-23 марта 2013 г.). Курск, 2013. Ч. 2. С. 212-216.