

**МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ЭЛЕМЕНТ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**
The moral and psychological climate as an element of organizational culture

Е. В. Зарубина, доц. кафедры управления и права
Уральского Государственного Аграрного Университета
(Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, 42)

Аннотация

В статье рассматривается морально-психологический климат как один из важнейших элементов организационной культуры. Подчеркивается, что морально-психологический климат в трудовом коллективе объединяет в себе взаимодействие всех факторов внутриколлективной жизни: отношение членов коллектива к своим профессиональным обязанностям, горизонтальные и вертикальные отношения в трудовом коллективе, формальное и неформальное лидерство, а также самочувствие и психологические ожидания всех членов коллектива, деятельность руководителей и стиль руководства. Особое внимание уделяется признакам благоприятного морально-психологического климата и такому фактору его формирования, как морально-психологические установки руководителя.

Ключевые слова: организационная культура, структура организационной культуры, морально-психологический климат, признаки благоприятного морально-психологического климата, морально-психологические установки руководителя.

Summary

The article deals with the moral and psychological climate as one of the most important elements of the organizational culture. It is emphasized that the moral and psychological climate in the workplace combines the interaction of all the factors life organization: attitude of members of staff to their professional duties, the horizontal and vertical relationships in the workplace, formal and informal leadership, as well as health and psychological expectations of all members of the team, as well as the activities of leaders and leadership style. Particular attention is paid to the grounds of a favorable moral and psychological climate, and this factor of its formation as a moral-psychological installation manager.

Keywords: organizational culture, structure, organizational culture, morale, signs of a favorable moral and psychological climate, the moral-psychological installation manager.

Организационная или корпоративная культура стала самостоятельным предметом изучения исследователей целого ряда наук относительно недавно – в 80 годах XX века. Природа, сущность, структура и отдельные элементы организационной культуры изучаются сегодня, преимущественно, в работах зарубежных ученых: А. Кеннеди, Т Питерса, Ф. Роджерса, Э. Шейна, Р. Уотермана и др.

При всем разнообразии методологических подходов и целей изучения организационной культуры, большинство авторов сходятся в понимании организационной культуры как «основополагающих ценностей... (сотрудников организации – Е. З.), которые находят воплощение в виде символов, рассказов, героев, девизов, церемоний, ритуалов, а также деловой этики» [1].

По вопросу о структуре организационной культуры исследователи также демонстрируют широкий разброс подходов. Одним из наиболее разработанных и широко известных вариантов структуры организационной культуры является подход Э Штейна. Структура организационной культуры, по Э. Штейну, – это сложная система, которая складывается из трех уровней. Каждый уровень организационной культуры, в свою очередь, состоит из множества взаимосвязанных элементов.

Э. Шейн рассматривает организационную культуру сложную взаимосвязь трех уровней: артефакты, поддерживаемые ценности и базовые предположения или принципы [2, с. 36]. Наиболее видимым уровнем культуры, согласно Э. Штейну, являются артефакты. Артефакты – это внешний, материальный уровень организационной культуры предприятия, что можно увидеть, услышать или почувствовать при наблюдении за группой с незнакомой культурой: офисная среда, внутренний дизайн и использование рабочих мест, логотип фирмы, архитектура зданий, используемые технологии, продукты и услуги, типичная и ожидаемая одежда сотрудников, стиль общения, язык, обряды, мифы и истории, рассказываемые об организации, корпоративные праздники и церемонии.

К ценностям корпоративной культуры исследователи относят стратегию и цели организации, а также ее философию.

Базовые представления – самый глубокий и неявный уровень организационной культуры – представляет собой «подсознательные убеждения, особенности восприятия, мысли и чувства, первичный источник ценностей и поступков» [2].

В структуре корпоративной культуры имеются элементы, которые пронизывают все ее уровни, входят в ее ядро, обеспечивая тем самым ее целостность и преемственность. Одним из таких интегральных элементов корпоративной культуры является морально-психологический (социально-психологический) климат организации.

И то, в каких условиях протекает трудовая деятельность сотрудников организации, какова нравственная и психологическая обстановка в коллективе, какие складываются деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние на организационную культуру, эффективность профессиональной деятельности, здоровье и жизнь каждого сотрудника.

На основании индивидуальных, личностных и социальных ценностных ориентаций в трудовом коллективе складывается групповая система нравственных отношений между членами коллектива, их отношения к своим профессиональным обязанностям, ценностям организации, частью которой является трудовой коллектив, происходящим событиям. Такая групповая система ценностных ориентаций и отношений в трудовом коллективе в этике и психологии называется морально-психологическим климатом в коллективе.

Морально-психологический климат представляет собой «свойство коллектива, которое определяется межличностными отношениями сотрудников, его составляющих, и проявляется в стойких групповых мыслях, настроениях, установках и чувствах» [3]. Морально-психологический климат – это преобладающий в группе устойчивый нравственный и социально-психологический настрой его членов, который проявляется во всех разнообразных формах их деятельности. Главная особенность морально-психологического климата как элемента организационной культуры заключается в том, что он объединяет в себе взаимодействие всех факторов внутриколлективной жизни: отношение членов коллектива к своим профессиональным обязанностям, горизонтальные и вертикальные отношения в трудовом коллективе, формальное и неформальное лидерство, а также самочувствие и психологические ожидания всех членов коллектива, а также деятельность руководителей и стиль руководства.

Отметим, что в зависимости от характера морально-психологического климата в трудовом коллективе его воздействие на сотрудников организации будет различным: он может стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность и энергию, приводить к производственным и нравственным потерям. Эффект воздействия может быть положительным или отрицательным, благоприятным или неблагоприятным. Это происходит потому, что морально-психологический климат выражается в различных эмоциональных проявлениях, в эмоцио-

нальном оценивании существующих отношений: «приятно-неприятно», «интересно-неинтересно». Таким образом, морально-психологический климат в трудовых коллективах современных организаций может быть благоприятным (положительным) либо неблагоприятным (отрицательным).

Подчеркнем, что в настоящее время создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в современных организациях стало предметом пристального внимания и усилий со стороны как исследователей в области социальной психологии, социологии труда, так и руководителей организаций, руководителей и работников кадровых служб, практических психологов.

Социологические и психологические исследования показали, что основу благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах составляют общественно значимые мотивы, среди которых исследователи особо выделяют:

- 1) материальную заинтересованность в работе;
- 2) непосредственный интерес сотрудников к процессу своего труда;
- 3) переживания социальной значимости результатов труда.

Проведенные социально-психологические исследования морально-психологического климата в ряде организаций [4, с. 62-63] позволили выделить ряд существенных признаков благоприятного морально-психологического климата. К таким существенным признакам положительного морально-психологического климата в коллективах организаций относятся:

1). Высокая продуктивность коллективной работы, основанная на эффективном развитии сотрудничества в подразделении органов внутренних дел и между подразделениями и службами.

2). Развитые межличностные контакты между членами трудового коллектива, равные, доброжелательные отношения между коллегами, отсутствие проявлений личной неприязни, взаимность, конструктивность и доброжелательность критики.

3). Отсутствие излишне жесткого давления со стороны руководителя на своих подчиненных, использование личного примера и убеждения как основы воспитательного воздействия на своих подчиненных. Испытывая постоянное и жесткое давление со стороны руководителя, подчиненный может принять позицию руководителя вопреки собственной, однако психологический результат этого будет отрицательным, что скажется на конечных результатах деятельности.

4). Положительная установка коллектива на нововведения, а также конструктивное преодоление психологических барьеров, связанных с нововведениями.

Безусловно, качество морально-психологического климата в коллективе органов внутренних дел зависит от усилий и вклада каждого сотрудника, но ведущая роль в формировании положительного морально-психологического климата принадлежит руководителю, что также подтвердило проведенное исследование. Поведение руководителя, стиль его руководства, преобладание определенных установок в его сознании служат исходным моментом в формировании благоприятного или неблагоприятного морально-психологического климата во вверенной ему организации

или ее подразделении.

Особенно важны исходные установки на тип отношений руководителя с подчиненными, среди которых мы выделим три основных: *объективную, обвинительную и защитную* (самообвинительную).

При объективной установке на отношения с подчиненными руководитель ориентируется на значимые стороны создавшейся в коллективе ситуации и старается объективно оце-

нить свою роль и участие, а также роль и участие каждого члена коллектива. Такая объективная установка руководителя наиболее способствует формированию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе органов внутренних дел.

При обвинительной установке на взаимоотношения с подчиненными руководитель стремится уйти от ответственности, обвинить в недостатках своих коллег или подчиненных, что является показателем отсутствия личностных качеств, необходимых для выполнения роли руководителя. Такая установка руководителя, несомненно, ухудшает морально-психологический климат в коллективе органа внутренних дел.

При защитной (самообвинительной) установке на отношения с подчиненными руководитель полностью снимает вину с членов коллектива, считая себя единственно виновным в создавшейся производственной ситуации. В данной ситуации возможны два варианта:

а) признание собственной ошибки для ее исправления психологически способствуют росту авторитета руководителя и укреплению морально-психологического климата;

б) если руководитель всегда берет вину на себя, независимо от объективных причин, то это ведет к потере авторитета, появлению в коллективе неформальных лидеров. Такая установка руководителя также не способствует формированию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе органов внутренних дел.

Руководитель должен не забывать использовать различные эмоциональные моменты для повышения успешности совместной работы. Человек всегда положительно реагирует на душевное тепло, доброжелательность и расположение, заботу и чуткость. Установленный эмоциональный контакт иной раз намного эффективнее, чем потраченные сотни слов наставлений и десятки письменных приказов. Для получения нужного результата может быть достаточно мягкой просьбы, подкреплённой эмоциональным взаимопониманием.

Руководитель и его подчиненные в коллективах организаций в равной степени должны избегать поступков и действий, ухудшающих морально-психологический климат. К поступкам и действиям, причиняющим вред благоприятному морально-психологическому климату в организации или ее подразделении следует отнести: обсуждение приказов, решений и действий руководителей; распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера; предвзятое и необъективное отношение к коллегам; заискивание перед начальником, претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии; обещания, выполнение которых находится под сомнением; проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства; преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей и ряд других.

Вывод: таким образом, морально-психологический климат как преобладающий в группе устойчивый нравственный и социально-психологический настрой его членов, проявляющийся во всех разнообразных формах их деятельности, представляет собой особый интегральный элемент организационной культуры. Поведение руководителя, стиль его руководства, преобладание определенных установок руководителя в отношении подчиненных служат исходным моментом в формировании благоприятного или неблагоприятного морально-психологического климата в организации или ее подразделении. Подчеркнем, что социально-психологические и социологические исследования морально-психологического климата в современных российских организациях, в том числе предприятий аграрно-промышленного комплекса, находятся в начальной стадии.

Библиографический список

1. Управление персоналом в инновационной среде: монография / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. И. Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2015. С. 230.
2. Штейн. Организационная культура и лидерство. Построение. Эволюция. Совершенствование / Пер. с англ. Под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. С. 36, 37.
3. Зарубина Е. В. Профессиональная этика сотрудников ОВД. Словарь / Е. В. Зарубина. Екатеринбург: Уральский юридический институт МВД России, 2012. С. 53.
4. Егошин И. В., Зарубина Е. В. О структуре морали // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Тамбов, 2015. С. 62-63.
5. Н.А. Александрова, Л.И. Васильцова, Б.А. Воронин, В.И. Набоков. Управление персоналом организации. Учебник для бакалавров. Ек. Уральское аграрное издательство. 2013, 371 стр.