

УДК 331.1

Карпикова Мария Олеговна

студент,

кафедра менеджмента и государственного управления,
орловский государственный университет имени И.С. Тургенева

mariya.karpikova@mail.ru

Maria O. Karpikova

Student,

Department of Management and Public Administration,
Orel State University named after I.S. Turgenev

mariya.karpikova@mail.ru

Особенности формирования социально-психологического климата на предприятии

Features of the formation of the socio-psychological climate in the enterprise

***Аннотация:** В статье рассмотрена сущность социально-психологического климата. Проанализированы главные составляющие структуры социально-психологического климата. Выявлены условия формирования и ключевые факторы, влияющие на особенности создания благоприятного социально-психологического климата на предприятии. Показаны достоинства благоприятного социально-психологического климата и негативные последствия неблагоприятного социально-психологического климата. В статье представлены механизмы и способы управления социально-психологическим климатом на предприятии. В работе рассматриваются разнообразные методы оценки эффективности управления социально-психологического климата в организации.*

***Ключевые слова** социально-психологическим климат, управление, персонал, кадровая политика, коллектив.*

***Annotation:** The article discusses the essence of the socio-psychological climate. The main components of the structure of the socio-psychological climate are analyzed. The conditions of its formation are determined. Key factors affecting the features of creating a favorable socio-psychological climate in the enterprise are identified. The merits of a favorable socio-psychological climate are shown, and the possible negative consequences of an unfavorable socio-psychological climate and the ways to solve them are highlighted. The article presents effective mechanisms and ways to manage the socio-psychological climate. The paper analyzes a variety of methods for evaluating the effectiveness of managing the socio-psychological climate in an organization.*

Key words: socio-psychological climate, management, staff, personnel policy, team.

В современных условиях помимо новых производственных технологий, внешних экономических связей и грамотных специалистов важную роль играет социально-психологическая обстановка на предприятии. Необходимо, чтобы каждый сотрудник понимал систему ценностей организации и осознавал значимость его собственного труда в работе всей фирмы. Благоприятный социально-психологический климат сегодня выступает важнейшим фактором производительности труда и эффективности работы компании, так как сплоченный и гармонично организованный коллектив дает высокие производственные результаты и новые резервы для развития предприятия.

Социально-психологический климат представляет собой систему устойчивых межличностных отношений между членами коллектива. Иными словами это системный психо-эмоциональный настрой трудового коллектива, который характеризует удовлетворенность сотрудников работой, систему сложившихся ценностей, стиль общения и степень взаимопонимания внутри коллектива. Безусловно, социально-психологический климат является важным фактором, определяющим продуктивность деятельности как коллектива в целом, так и отдельного работника [1].

Различают два вида социально-психологического климата на предприятии: благоприятный и неблагоприятный. Благоприятный социально-психологический климат способствует дружелюбной и доверительной атмосфере внутри коллектива. В неблагоприятном социально-психологическом климате, наоборот, наблюдается конфликтность и высокое напряжение.

Глобальным фактором, определяющим структуру социально-психологического климата, является настроение, присутствующее в трудовом коллективе, которое определяет настрой и характер всей работы в организации.

Главными составляющими структуры социально психологического климата являются: совокупность социально-психологических характеристик группы, преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива, характер взаимоотношений в группе [3].

Безусловно, благоприятный социально-психологический климат имеет неоспоримый ряд преимуществ. Главное его достоинство заключается в том, что он позволяет повысить эффективность работы всей организации. В процессе исследований измерялась производительность труда у людей разных профессий, в результате чего было установлено, что у рабочих, занятых в большей степени физическим трудом, в зависимости

от настроения производительность труда изменяется в пределах 20%, у работников умственного труда - в пределах 70% [2].

Благоприятный социально-психологический климат имеет обширный ряд преимуществ: свободомыслие, комфорт, оптимизм, возможность профессионального и личностного роста, радость от работы и общения, принятие ответственности за работу коллектива каждым из его членов, значительная эмоциональная включенность в работу, высокий уровень информационного обмена внутри организации и так далее.

Существует большое разнообразие факторов формирования социально-психологического климата, наиболее значимыми являются личность руководителя; глобальная макросреда - подразумевает общую обстановку в стране и обществе; локальная макросреда - включает в себя отрасль и размеры организации; физические условия; удовлетворенность выполняемой работой; психологическая совместимость [5].

Управление и совершенствование социально-психологического климата на предприятии является практической управленческой задачей, требующей постоянного внимания. Эта функция ложится в первую очередь на руководителей, во вторую - на психологические и кадровые службы и, наконец, на каждого члена коллектива [4].

Практическими мерами по управлению кадровыми расстановками могут стать, во-первых, изначально грамотный подбор кадров на стадии приема на работу. Во-вторых, различные бизнес игры, тренинги, совместные неформальные мероприятия, безусловно, помогают сплотить коллектив и разрядить обстановку. Мероприятия по управлению и совершенствованию социально-психологического климата также включают и рекомендации по улучшению условий труда. Действенным способом управления является разработка и совершенствование социальной политики организации. Эффективным инструментом по формированию и управлению социально-психологическим климатом также является корпоративная культура организации.

При анализе и оценке управления социально-психологическим климатом следует обращать внимание на следующие направления и вопросы: определение эмоционального отношения персонала к работе; определение характера отношений между работниками в коллективе: проявление жизнерадостности, доверия, оптимизма; определение характера отношений между подчиненными и руководителем выявление поддержания в коллективе свободомыслия и реализации творческих способностей; мониторинг персонала организации на предмет профессионального и интеллектуального роста; выявить, гордится ли коллектив достижениями организации; выявить, есть ли в коллективе явное разделение на успешных и слабых сотрудников.

Существует большое разнообразие методов оценки социально-психологического климата и эффективности его управления. Однако в

большинстве случаев, чтобы респондент был заинтересован искренне отвечать, не опасаясь последствий или реакции коллектива, следует обеспечить анонимность его ответов. Наиболее распространенным и доступным методом оценки социально-психологического климата организации является анкетный опрос [2].

Таким образом, социально-психологический климат характеризует эмоциональную атмосферу коллектива и организации, отражая межличностные отношения между ее членами, выступая индикатором эффективной командной работы. Именно «здоровый» социально-психологический климат позволяет создать эффективную и сплоченную команду, где каждый сотрудник ощущает себя важным звеном предприятия и готов работать для достижения целей организации. Кроме того, благоприятный социально-психологический климат дает возможности для профессионального и личного роста персонала. **Литература:**

1. Багирова, И.Х. Социальная политика компании как инструмент мотивации персонала [Электронный ресурс] / И.Х. Багирова // Проблемы современной экономики: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2011 г.). - Челябинск: Два комсомольца, 2011. - С. 110-115. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/12/1366/>.

2. Балашов, А.П. Организационная культура. Анализ, эффективность, управление [Текст] / А.П. Балашов. – М.: Lap Lambert, 2017. – 201с.

3. Вересов, Н.Н. Психология управления [Текст]: учебное пособие / Н.Н. Вересов. – М.: Академия, 2001.

4. Ковалев, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства [Текст] / А.Г. Ковалев.- М.: Проспект, 2001.

5. Носс, И.Н. Психология управления персоналом предприятия [Текст] / И.Н. Носс. – М.: КСП+, 2012.

Literature:

1. Bagirova, I.Kh. Social policy of the company as a tool for staff motivation [Electronic resource] / I.Kh. Bagirova // Problems of the modern economy: materials of the Intern. scientific conf. (Chelyabinsk, December 2011). - Chelyabinsk: Two Komsomol members, 2011. - P. 110-115. - Access mode: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/12/1366/>.

2. Balashov, A.P. Organizational culture. Analysis, efficiency, management [Text] / A.P. Balashov. - M.: Lap Lambert, 2017. - 201c.

3. Veresov, N.N. Management Psychology [Text]: study guide / N.N. Veresov. - M.: Academy, 2001.

4. Kovalev, A.G. The team and the socio-psychological problems of leadership [Text] / A.G. Kovalev.- M.: Prospect, 2001.

5. Noss, I.N. Psychology of enterprise personnel management [Text] / I.N. Noss. - M.: KSP +, 2012.