

УДК 65.013

Михайлова Анна Викторовна

кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой социологии и управления персоналом,
Финансово-экономический институт Северо-
Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова
Mikanya23@mail.ru

Попова Людмила Николаевна

кандидат философских наук,
доцент кафедры социологии и управления персоналом,
Финансово-экономический институт Северо-
Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова
ludaykt@rambler.ru

Anna V. Mikhaylova

Candidate of Economic Sciences, the associate professor,
head of sociology and personnel management,
Financial and Economic Institute of the North-Eastern
Federal University named after M.K. Ammosov
Mikanya23@mail.ru

Lyudmila N. Popova

Candidate of philosophical sciences,
the associate professor of sociology and personnel management,
Financial and Economic Institute of the North-Eastern
Federal University named after M.K. Ammosov
ludaykt@rambler.ru

**Исследование социально-психологического климата
в региональных компаниях**

The research of the socio-psychological climate in regional companies

***Аннотация.** Авторы статьи провели анализ в двух объектах исследования (бюджетная и коммерческая организации) с целью анализа социально-психологического климата и разработки рекомендаций. Социально-психологический климат и корпоративная культура – это подсистемы системы управления персоналом, влияющие на достижение организацией поставленных целей и миссии. Методы исследования: методика К.Э. Шишора, О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, В.А. Розановой и К. Маслач. Исследование проведено во втором квартале 2020 года в Республике Саха (Якутия). Сделан вывод о том, что в обеих организациях проблемы практически одинаковые, поэтому важно регулярно проводить мониторинг с целью корректировки направлений кадровой политики организаций. Социально-психологический климат, корпоративная культура влияют на эффективность и устойчивость организаций.*

Ключевые слова. Социально-психологический климат, управление персоналом, социологическое исследование, управление человеческими ресурсами, эффективность и результативность труда.

Abstract. Authors of article conducted an analysis in two objects of a research (budgetary and commercial organizations) for the purpose of the analysis of social and psychological climate and development of recommendations. The social and psychological climate and corporate culture is the subsystems of a personnel management system influencing achievement by the organization of goals and a mission. Research methods: K.E. Sishora, O.S. Mikhalyuk and A.Yu. Shalyto, V.A. Rozanova and K. Maslach. The research is conducted in the second quarter 2020. The conclusion is drawn that in both organizations of a problem almost identical therefore important regularly to carry out monitoring for the purpose of correction of the directions of the personnel policy of the organizations. The social and psychological climate, corporate culture affects efficiency and stability of the organizations.

Keywords. Social and psychological climate, personnel management, social research, management of human resources, efficiency and effectiveness of work.

Актуальность

Актуальность исследования состоит в том, что человеческие ресурсы в любой организации рассматриваются как наивысшая ценность. Ценность руководства создать такой климат, при котором эффективность работы была бы высокой, с одной стороны, а, с другой стороны, были созданы условия для продуктивного труда.

Цель исследования – проанализировать уровень социально-психологического исследования и разработать рекомендации по совершенствованию. Авторы провели онлайн анкетирование во втором квартале 2020 года. Первая организация ООО "ДВ Энерджи" – коммерческая, работающая на рынке проектирования и обслуживания электроэнергетики чуть больше 10-лет. Вторая организация – федеральный университет (Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова) в городе Якутске. Университет образован в середине 20 века, имеет большой коллектив, институты, факультеты, управленческие подразделения. Основная цель – подготовка высококвалифицированных кадров для потребностей народного хозяйства и проведение научно-исследовательских исследований и разработок.

Работники двух организаций отвечали на вопросы. Гипотеза исследования: численность организации влияет на социально-психологический климат; социально-психологический климат выше там, где гендерное и возрастное соотношение персонала разное. Методы исследования: методики К.Э. Сишора, О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, В.А. Розановой и К. Маслач. Суть методики К.Э. Сишора, О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто заключается в заполнении вопросов опросника, выбрать вариант из предложенных вариантов, а затем соотнести по шкале значения. Методика В.А. Розановой и К. Маслач направлена на изучение групповой сплоченности и мотивации, оценка удовлетворённости факторами работы

Результаты исследования

Генеральная совокупность ООО "ДВ Энерджи" 55 человек, выборка сплошная, приняло участие 100% человек. Генеральная совокупность в Федеральном ВУЗе в городе Якутске 3059 человек, в анкетировании приняло участие 216 человек (7,1%), из них профессорско-преподавательский состав - 72 человека (4,9%); учебно-вспомогательный персонал - 86 человек (15,4%); обслуживающий персонал - 58 человек (11,8%). Выборка была квотная.

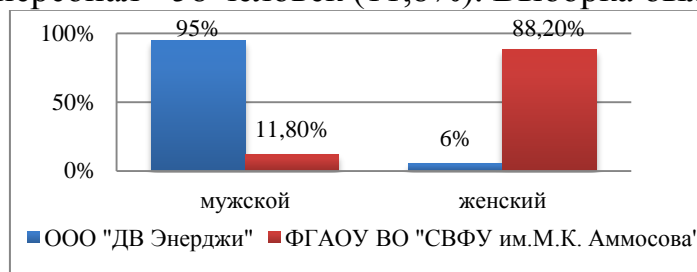


Рисунок 1 – Распределение респондентов по полу

На диаграмме 1 представлена характеристика респондентов двух организаций. В ООО «ЭДВ Энерджи» преимущественно респонденты мужского пола, а в СВФУ женского пола.

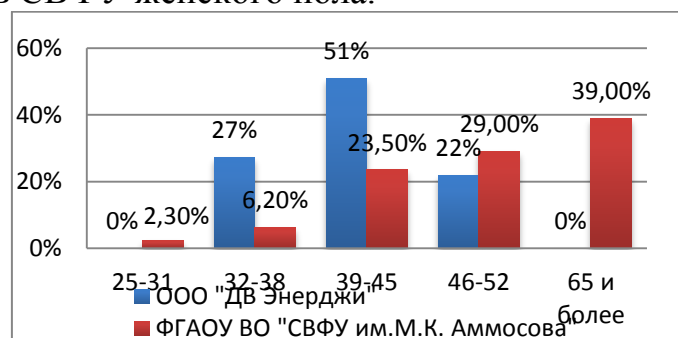


Рисунок 2 – Возрастное распределение

В возрастном составе преобладает в коллективе ООО "ДВ Энерджи" возрастной диапазон от 39 до 45 лет. В коллективе ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова" возрастной диапазон составил 65 и более лет.

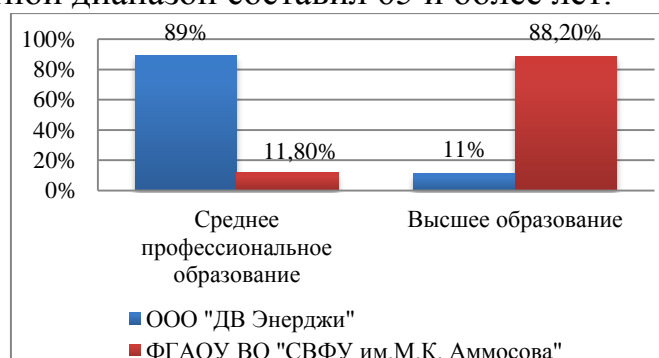


Рисунок 3 – Уровень образования

Персонал имеет высшее образование и среднее профессиональное образование в двух исследуемых организациях.

Мы представим графически результаты ответов на вопросы по экспресс-методике О.С. Михалюк, А. Ю. Шалыто:



Рисунок 4 – Распределение ответов по отношению внутри организации

Рисунок 4 указывает на факт, что наибольшее количество респондентов в коллективе "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 82,4%, в ООО "ДВ Энерджи" - 69% респондентов считают, что работают в очень хорошем коллективе. В ООО "ДВ Энерджи" - 24% респондента, в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 17,6% указали на тот момент, что в коллективе разные люди работают. В ООО "ДВ Энерджи" - 7% респондентов не хотели бы работать со своими коллегами.



Рисунок 5 – Вопрос о качествах людей в коллективе

На вопрос «Хорошо ли Вы знаете своих коллег?» ответили «да» наибольшее число респондентов в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 58,8% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 27% респондентов.

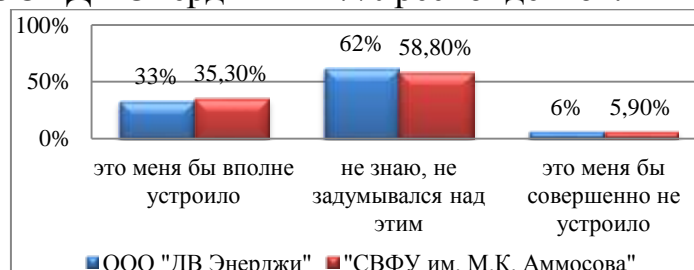


Рисунок 6 – Хотели бы поехать в отпуск с коллегами?

В ООО «ДВ Энерджи» большинство (62%) хотели бы поехать в отпуск со своими коллегами. Это мы объясняем тем фактом, что организация маленькая и многие дружат семьями.

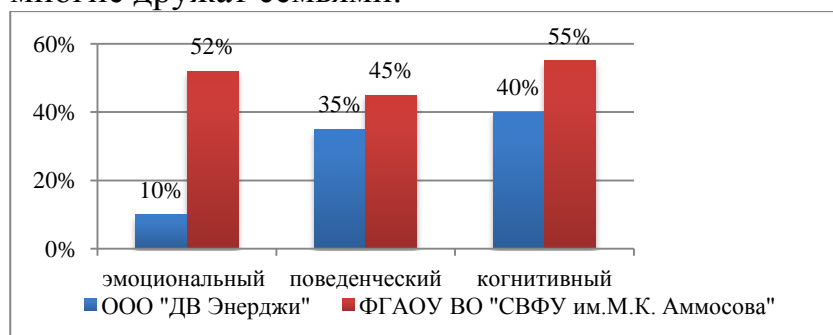


Рисунок 7- Компоненты отношений в коллективах

На рисунке 7 показаны компоненты отношений в коллективах. На высоком уровне в университете эмоциональный и когнитивный, а в ООО "ДВ Энерджи" когнитивный и поведенческий. Чем ниже показатель, тем ниже уровень сплоченности ниже. Также мы можем понять уровень общения и доверия в коллективах.

По проведенному исследованию на диагностику синдрома эмоционального выгорания по методике Маслач получили следующие результаты:

Таблица 1. Результаты показателей синдрома эмоционального выгорания

Шкалы СЭВ Отдела	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма
ООО "ДВ Энерджи"	26,2	10,3	28,2
ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова"	22,0	6,2	35,1

Анализ результатов показал, что синдром эмоционального выгорания высокий в коллективе ООО "ДВ Энерджи". В коллективе ФГАОУ ВО "СВФУ им. М.К. Аммосова" показатели по всем трем шкалам были равны нормативным показателям.

В исследовании социально-психологического климата методикой К.Э. Сисора на определение индекса групповой сплоченности выявлены следующие результаты:

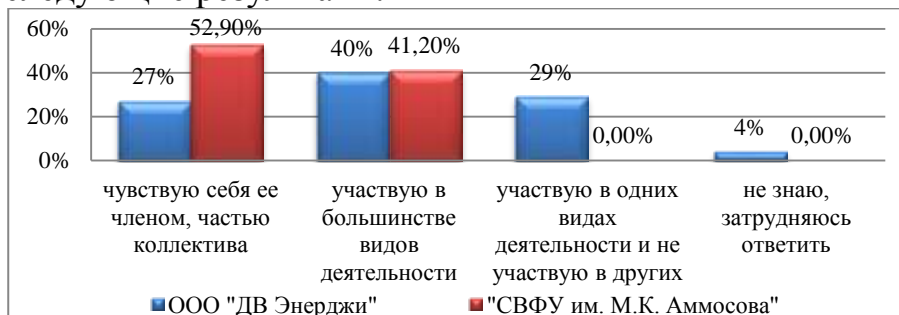


Рисунок 8 - Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

По итогам проведенного анкетирования оценили свою принадлежность к группе положительным, «чувствую себя ее членом, частью коллектива» - в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 52,9% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 27% респондентов. Участвую в большинстве видов деятельности в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 41,2%, в ООО "ДВ Энерджи" - 40% респондентов. Участвуют в одним видах деятельности и не участвуют в других ответили в ООО "ДВ Энерджи" - 29% респондентов. Ответили "не знаю, затрудняюсь ответить" в ООО "ДВ Энерджи" - 4% респондентов.

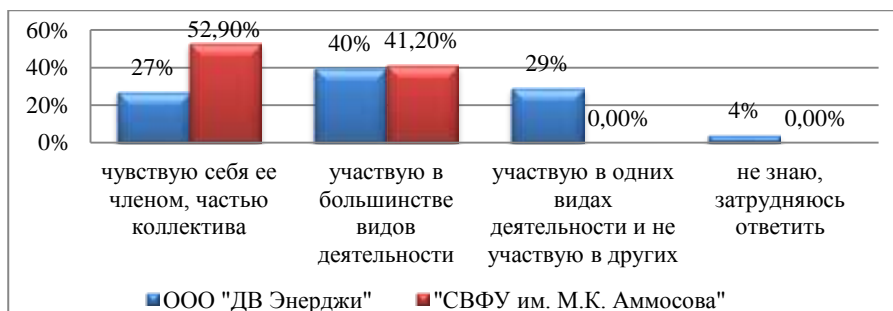


Рисунок 9 - Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

По итогам проведенного анкетирования оценили свою принадлежность к группе положительным, «чувствую себя ее членом, частью коллектива» - в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 52,9% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 27% респондентов.



Рисунок 10 - Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

Рисунок 10 указывает на то, что на вопрос ответили «лучше, чем в большинстве коллективов» высокий показатель в "СВФУ им. М.К. Аммосова" - 41,2%, в ООО "ДВ Энерджи" - 24%. В коллективе ООО "ДВ Энерджи" и в коллективе "СВФУ им. М.К. Аммосова" присутствуют пассивные работники, которые не принимают особого участия в жизни коллектива и мероприятиях. Сплоченность группы в данных коллективах низкая, что говорит об отсутствии хороших взаимоотношений в коллективе, не совпадений взглядов, не принятие и не понимание друг друга, не чувствуют себя частью коллектива.

Для исследования социально-психологического климата коллектива была использована методика «Удовлетворенность работой» В.А. Розановой.



Рисунок 11 – Удовлетворенность условиями труда

Рисунок 11 отражает данные по удовлетворенности условиями труда в ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова" - 82,4% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 73%.

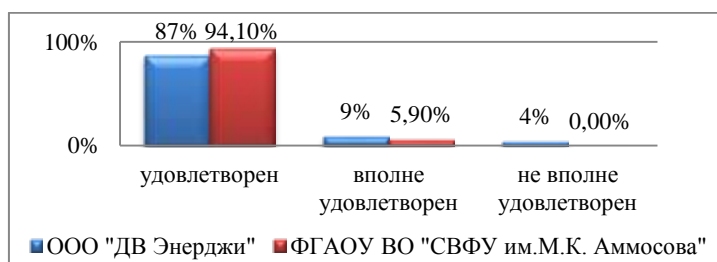


Рисунок 12 - Ваша удовлетворенность заработной платой (с точки зрения ее соответствия вашим трудовым затратам)

По анализируемой диаграмме, удовлетворены заработной платой, с точки зрения ее соответствия трудовым затратам удовлетворены в ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова" - 94,1% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 87% респондентов.

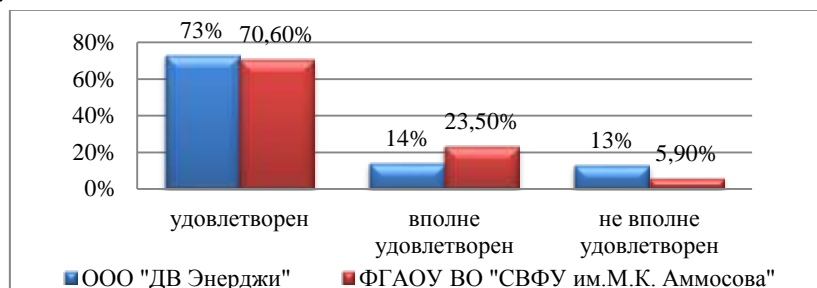


Рисунок 13 – Удовлетворенность графиком рабочего дня

Рисунок 13 показывает результаты опроса по удовлетворенности графиком рабочего дня в ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова" - 70,6% респондента, в ООО "ДВ Энерджи" - 73% респондента.

По итогам исследования методикой Розановой В.А. на удовлетворенность трудом выявлены следующие результаты: в обеих организациях уровень удовлетворенности условиями и режимом дня относительно высокий. Надо отметить, что при этом в ООО "ДВ Энерджи" - 20% респондентов, в коллективе ФГАОУ ВО "СВФУ им.М.К. Аммосова" - 5,9% респондента не удовлетворены условиями труда.

Обсуждение и дискуссии

Буренина Н.Б. отмечает, что в каждой организации социально-психологический климат влияет на результативность труда [1]. Кулакова А.Б. указывает, что «в настоящее время рассмотрение успешной деятельности команды представляет интерес в связи с тем, что посредством данного инструмента можно эффективно и продуктивно достигать поставленных целей и задач для многих организаций» [2, С. 4].

Mikhaylova, Anna V. (2016) в исследовании государственного регулирования рынка труда уделяет внимание особенностям культуры страны работников [9]. Mikhaylova, Anna V., Popova Ludmila N. (2016) отмечают, что социально-психологический климат важен не только в организации, но и на уровне муниципального образования [10]. Лымарева О.А., Багарян Л.А. [3] провели исследование и выявили, что характерное для определенной группы общее настроение, которое наиболее наглядно прослеживается в процессе их совместной деятельности или любого другого взаимодействия.

Михайлова А.В., Иванова С.С. [5] сделали выводы, опираясь на исследование, что одним из факторов корпоративной культуры является социально-психологический климат. Остроухов В.М., Трухина Е.Д., Матвеева О.А. [6] раскрыв понятие социально-психологического климата, выявили факторы, формирующие здоровый психологический климат в коллективе.

Сувалова Т.В., Масюкова П.О. отмечают, что важно в организации использовать социальные инструменты в рамках социального планирования с целью реализации стратегии и миссии компании [8]. Михайлова А.В. (2018) провела анализ кадровых технологий, отметив важность факторов, влияющих на социально-психологический климат [4].

Рекомендации и проектные предложения

Гипотеза исследования получила подтверждение, действительно численность персонала оказывает влияние на уровень социально-психологического климата, на удовлетворенность этим показателем работниками. Организационно-правовая форма не влияет на факторы социально-психологического климата. Надо отметить, что склонность к конфликтам в мужском коллективе ниже, чем в женском коллективе. Надо отметить, что многие респонденты имеют высокий стаж работы в своих организациях, при этом заработная плата не отражает, по мнению работников, их вклад в результат труда. Для каждой организации разработали программу мероприятий.

Таблица 2

Программа мероприятий для ООО "ДВ Энерджи"

Выявленные проблемы	Кадровые мероприятия	Сроки	Ответственные должностные лица
Средний уровень удовлетворенности трудом	Оформление доски учета Премия лучшему работнику месяца Построение ступеней карьерного роста Обеспечить повторное ознакомление всех работников с дисциплинарным кодексом ООО "ДВ Энерджи"	Периодически	Руководитель
Низкий уровень удовлетворенности условиями труда	Условия труда: - улучшение условий для отдыха и приема пищи - функциональные обязанности распределение - уголок отдыха	В течение года	Руководитель
Низкий уровень командообразования	Социальный тимбилдинг в целях: - поддержать или создать дружеские отношения в коллективе - повысить уровень доверия и взаимопомощи между сотрудниками	2 раза в год	Управляющий директор

	- разрядить конфликтную ситуацию		
Низкий уровень вовлеченности работников в процесс деятельности организации	Привлечение работников при планировании работы, различных нововведений, режимов работы: - информировать всех сотрудников - вовлекать в процесс принятия решений - получать обратную связь	Постоянно	Технический директор
Средний уровень лояльности персонала	1. Поддерживать существующие традиции в предприятии: - планерки (работник месяца) - рыбалка с коллективом - майские субботники - корпоративные выезды 2. Практика встреч One-to-one	Периодически	Управляющий директор
Отсутствие деятельности по мониторингу социально-психологического климата	Регулярный мониторинг взаимоотношений в коллективе Использование методов изучения общественного мнения, настроений, выявление лидеров	1 раз в год	Начальник

В таблице 2 для создания благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе предлагается внедрение контроля состояния социально-психологического климата в трудовом коллективе, проводить регулярный мониторинг взаимоотношений в коллективе; организовать физическую среду (улучшение условий для отдыха и приема пищи, четкое структурирование производственного процесса во времени и пространстве и т.д.), провести социальный тимбилдинг (поддержать или создать дружеские отношения в коллективе, повысить уровень доверия и взаимопомощи между сотрудниками).

Таблица 3

Программа мероприятий для ФГАОУ ВО "СВФУ им. М.К. Аммосова"

Выявленные проблемы	Кадровые мероприятия	Сроки	Ответственные должностные лица
Средний уровень удовлетворенности системы нематериальной	Разработка плана совещаний мотивирующего характера	Периодически	Заместитель начальника управления

мотивации	Внедрение графика проведения мероприятий, связанных с поздравлением работников по случаю дня рождения, праздников		
Средний уровень коммуникационно-информационных каналов между сотрудниками подразделений	Проведение мероприятий неформального общения на уровне подразделений : - совместное посещение музеев - коллективные мероприятия (корпоративные праздники, поход на природу)	Периодически	Заместитель начальника управления
Неудовлетворенность интенсивностью нагрузок в трудовой деятельности (неграмотное распределение работы)	Подобрать дополнительный персонал для разгрузки имеющегося	1 раз в год	Главный специалист по кадрам
Не раскрытый потенциал некоторых сотрудников	Организация тренингов персонала: - мозговой штурм (раскрыть потенциал каждого работника, лидеров)	4 раза в год	Заместитель начальника управления
Средний уровень групповой сплоченности	Практика встреч One-to-one	Периодически	Начальник управления

В таблице 3 для поддержания благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе предлагается подобрать дополнительный персонал для разгрузки имеющегося; организовать тренинг персонала, развить корпоративную культуру организации.

Прохорова М.П., Лебедева Т.Е. отмечают важность тренинговых мероприятий при формировании социально-психологического климата [7]. Коллектив данных организаций по результату проведенного опроса среди сотрудников готов воспринять новые идеи. Думаем, что план мероприятий

позволит повысить эффективность труда и организации достигнут поставленных целей.

Итак, мы видим, что бюджетная и коммерческая организации имеют общие проблемы при формировании социально-психологического климата. Есть общие моменты и различия, поэтому важно уделять внимание диагностике и с учетом этого корректировать кадровую политику. Задача руководителей организаций изучать инновационные технологии кадровой работы и внедрять в своих организациях. Социально-психологический климат влияет на эффективность и устойчивость деятельности организаций.

Литература:

1. Буренина Н.Б. Процесс эффективного управления социально-психологическим климатом в организации // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.* – 2020. - № 2. – С. 15-18
2. Кулакова А.Б. Условия успеха командной работы в современной организации // *Социальное партнерство.* – 2020. - № 2. – 4-10
3. Лымарева О.А., Багарян Л.А. Социально-психологический климат как мотиватор трудовой деятельности персонала // *Экономика и бизнес: теория и практика.* – 2020. - № 5. – С. 84-84
4. Михайлова А.В. Анализ кадровых технологий (на примере ГУ «Управление пенсионного фонда РФ в г. Якутске») // *Кадровик.* – 2019. - № 4. – С. 62-73
5. Михайлова А.В., Иванова С.С. Формирование корпоративной культуры (на примере региональной компании) // *Управление экономическими системами.* – 2018. - № 12. – 20-28
6. Остроухов В.М., Трухина Е.Д., Матвеева О.А. Управление социально-психологическим климатом в организации // *Экономика и предпринимательство.* – 2019. - № 6. – С. 804-807
7. Прохорова М.П., Лебедева Т.Е. Разработка тренинговых мероприятий по улучшению социально-психологического климата в трудовом коллективе // *Научные исследования и разработки. Социально-гуманитарные исследования и технологии.* – 2019. - № 1. – С. 35-41
8. Сувалова Т.В., Масюкова П.О. Актуальные инструменты управления социальным развитием персонала крупных компаний // *Вестник университета.* – 2020. - № 4. – С. 19-22
9. Mikhaylova, Anna V. (2016) *State Management of Labor Migration (As Exemplified by the Sakha Republic [Yakutia])* // *International Journal of Economics and Financial Issues.* 2016. - № 6. - 346-353.
10. Mikhaylova, Anna V., Popova Ludmila N. (2016) *Trust of Population within Social Relations System of the Population: a Case Study of Nasleg Administration in the Republic of Sakha (Yakutia)* // *International Journal of environmental and science education.* - 2016, VOL. 11, №. 17, 10099-10110

References

1. Burenina N.B. *Process of effective management of social and psychological climate in the organization* // *Personnel management and intellectual resources in Russia.* – 2020. - No. 2. – Page 15-18

2. Kulakova A.B. *Conditions of success of team work in the modern organization // Social partnership.* – 2020. - No. 2. – 4-10
3. Lymareva O.A., Bagaryan L.A. *Social and psychological climate as motivator of work of personnel // Economy and business: theory and practice.* – 2020. - No. 5. – Page 84-84
4. Mikhaylova A.V. *The analysis of personnel technologies (on the example of PI "Management of the Pension Fund of the Russian Federation in Yakutsk") // Kadrovik.* – 2019. - No. 4. – Page 62-73
5. Mikhaylova A.V., Ivanova S.S. *Formation of corporate culture (on the example of the regional company) // Management of economic systems.* – 2018. - No. 12. – 20-28
6. Mikhaylova, Anna V. (2016) *State Management of Labor Migration (As Exemplified by the Sakha Republic [Yakutia]) // International Journal of Economics and Financial Issues.* 2016. - № 6. - 346-353.
7. Mikhaylova, Anna V., Popova Ludmila N. (2016) *Trust of Population within Social Relations System of the Population: a Case Study of Nasleg Administration in the Republic of Sakha (Yakutia) // International Journal of environmental and science education.* - 2016, VOL. 11, №. 17, 10099-10110
8. Ostroukhov V.M., Trukhina E.D., Matveeva O.A. *Management of social and psychological climate in the organization // Economy and business.* – 2019. - No. 6. – Page 804-807
9. Prokhorova M.P., Lebedeva T.E. *Development of training actions for improvement of social and psychological climate in labor collective // Research and development. Social and humanitarian researches and technologies.* – 2019. - No. 1. – Page 35-41
10. Suvalova, Masyukova P.O. *Relevant instruments of management of social development T.V. of personnel of the large companies // Bulletin of the university.* – 2020. - No. 4. – Page 19-2