

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-7-33>
УДК 331.225.3



РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО - ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В КОМПАНИИ

Сербина Н.В.

Уральский государственный экономический университет

Аннотация. Статья посвящена вопросам управления социально-психологическим климатом в компании с учетом специфики ее кадрового потенциала. Актуальность работе придает современная трансформация целей и ценностей персонала. Автором представлены результаты эмпирического исследования, проведенного в региональной компании из сферы ритейла. Эмпирическую базу составили данные анкетирования 150 сотрудников компании. Опрос выявил проблемы коммуникационного характера, неэффективности действующей системы адаптации и незакрытые потребности персонала в развитии. Автором делается вывод о связи указанных проблем и предлагается ряд мероприятий улучшения социально-психологического климата в компании, направленных на повышение мотивации сотрудников. Эти мероприятия связаны с подходом к развитию как к технологии управления социально-психологическим климатом: обучение и развитие персонала способны повысить уровень удовлетворенности сотрудников трудом. Также автором предлагаются меры по укреплению корпоративной культуры.

Ключевые слова: социально-психологический климат, удовлетворенность трудом, организационная культура, развитие, обучение.

EMPLOYEE DEVELOPMENT AS A TECHNOLOGY FOR MANAGING THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COMPANY

Natalia V. Serbina

Ural State Economic University

Abstract. The article is devoted to the issues of managing the socio-psychological climate in a company, taking into account the specifics of its human resources potential. The relevance of the work is given by the modern transformation of the goals and values of the staff. The author presents the results of an empirical study conducted in a regional retail company. The empirical base was made up of survey data from 150 employees of the company. The survey revealed communication problems, inefficiency of the current adaptation system and uncovered staff development needs. The author concludes that these problems are related and suggests a number of measures to improve the socio-psychological climate in the company aimed at increasing employee motivation. These activities are related to the approach to development as a technology for managing the socio-psychological climate: staff training and development can increase the level of employee satisfaction with work. The author also suggests measures to strengthen corporate culture.

Keywords: socio-psychological climate, job satisfaction, organisational culture, development, training

Введение.

Актуальность. Благоприятный социально-психологический климат является одним из важнейших условий обеспечения эффективности функционирования организации и отражает уровень социального развития трудового коллектива. Структурно, социально-психологический климат формируют отношения сотрудников к своей трудовой деятельности и друг к другу: в качестве ценностной характеристики коллектива как социальной группы он связан со спецификой и степенью удовлетворенности участниками коллектива

совместной деятельностью [1-3]. Выявление факторов, способствующих его формированию, позволяет сделать правильный выбор методов и инструментов управленческого воздействия. Актуальность исследования задается потребностью руководителя управлять социально-психологическим климатом коллектива в целях конкурентоспособности и устойчивости компании на рынке [4].

Степень изученности. Проблематика социально-психологического климата нашла отра-

жение в значительном количестве фундаментальных трудов отечественных и зарубежных авторов, таких как А.В.Мещерякова, И.П.Волков, В.А.Леви, В.В.Петровский и др.. В последнее десятилетие появился ряд исследований, посвященных специфике его формирования в различных профессиональных сообществах и группах [5-15]. Учитывая современную трансформацию системы ценностей участников рынка труда, вопросы, связанные с мотивационной составляющей системы управления персоналом всегда были и будут актуальными, а потому требуют дальнейшего изучения.

Новизна исследования заключается в анализе особенностей формирования социально-психологического климата в региональной торговой компании и выявлении актуальных потребностей и запросов ее сотрудников, с учетом специфики трудовой деятельности. **Цель исследования** - в определении специфики и факторов формирования социально-психологического климата в крупной региональной ритейл-компании «Х» и выявление приоритетных целей и потребностей ее сотрудников. **Методы исследования.** Теоретические методы исследования были применены для анализа существующих подходов к изучению социально-психологического климата в организации – его сущности, структуре и формообразующих факторов. Отдельно изучались вопросы, связанные с основными потребностями сотрудников в организации и их целями. Эмпирические методы использовались для подготовки и проведения диагностики коллектива выбранной компании с помощью опроса и анкетирования. Список вопросов для анкетирования был разработан автором с учетом общей характеристики трудового коллектива (по возрасту, стажу и уровню образования). В анкетировании и опросе приняло участие 150 респондентов.

Результаты исследования. Региональная компания «Х» занимается продажей бытовой техники и электроники и ей присуща хорошо сформированная линейно-функциональная организационная структура с четким разделением функций. Финансовое состояние компании является устойчивым, за последние три года численность сотрудников постепенно увеличивалась. Автором были разработаны две анкеты, направленные на анализ организационной культуры компании, удовлетворенности трудом и управления персоналом.

Результаты анализа организационной культуры показали, что в организации сложились

свои ритуалы, культура управления и проводятся мероприятия по сплочению коллектива (98%). Подтвердили полезность пройденной адаптации только 63% респондентов: остальные 46% утверждали, что вполне смогли бы освоиться и без нее. Респонденты отметили полное отсутствие в компании каких-либо письменных правил поведения (98%). Вопросы второго анкетирования сотрудников были направлены на выяснение их удовлетворенности трудом. Удовлетворены коммуникациями с руководством только 64% респондентов (наименьшие баллы набрали такие качества руководства как общительность и отзывчивость). Система нематериальной мотивации получила неудовлетворительную оценку у 56% респондентов; а система развития персонала – у большинства сотрудников (73%). Рейтинг показателей, мешающих созданию благоприятного социально-психологического климата в компании, приведен на Рис.1.



Рис.1 Показатели, препятствующие созданию благоприятного социально-психологического климата в компании (составлено автором по результатам анкетирования).

Анализ результатов. В целом в компании сформирован позитивный социально-психологический климат и реализуются поддерживающие мероприятия. Однако в глазах почти половины коллектива полезность адаптации сомнительна, был выявлен ряд проблем с неудовлетворенностью сотрудников коммуникациями с руководством, системой нематериальной мотивации и системой развития персонала. Полученные данные процентного соотношения в опросе позволяют выделить в качестве приоритетного проблемного направления систему развития персонала, которой в настоящий момент ограничивается системой кадрового резерва. Для решения проблемы предлагается: внедрить кодекс поведения сотрудников; наладить систему сбора обратной связи от руководителей; поработать над созданием корпо-

ративных мифов и легенд; внедрить систему комплексного управления карьерным ростом сотрудников; расширить их возможности обучения с использованием современных форматов (к примеру, геймификация) [18].

Заключение.

Проведенное исследование еще раз показало, что социально-психологический климат характеризуется настроем персонала на качественный труд и его удовлетворенностью протекаю-

щими в компании процессами и действующей системой мотивации, в которую входят обучение и развитие сотрудников. Профессиональное и карьерное развитие сегодня являются ключевыми мотиваторами сотрудников, а потому требуют повышенного внимания со стороны руководства компаний. Развитие сотрудников и повышение уровня их удовлетворенности трудом позволит улучшить управляемость компании и создать благоприятную атмосферу для ее дальнейшего развития.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Косолапов, В.В., Сотникова, С.И. Управление социально-психологическим климатом в коллективе. – М.: Аллея науки. - 2021. - № 2 (18). - С. 573-575.
2. Myloni B. Host Country Specific Factors and the Transfer of Human Resource Management in Multinational Companies // *International Journal of Manpower*. – 2021. - № 7. - 179-183.
3. Rogach, O. V. Socio-psychological climate in public authorities // *Personnel and intellectual resources management in Russia*. - 2018. – Vol. 7, No. 4. – pp. 26-32.
4. Прокудина, Е.Д. Корпоративная культура компаний в новой реальности // *Интеграция наук*. - 2022. - № 6 (10). - С. 98-105.
5. Куликова, Е.А. Специфика корпоративной культуры предприятий торговли. – М.: Экономика труда. – 2021. – № 7. – С. 68–73.
6. Сербина, Н. В., Чудиновский М.В. Оценка социально-психологического климата в учреждении среднего профессионального образования // *Бизнес. Образование. Право*. – 2023. – № 4(65). – С. 407-411.
7. Шкраблук, А.А. Лояльность персонала как условие успешного функционирования организации // *Символ науки*. – 2022. – № 5. – С. 146-148.
8. Harzing, A.W. An Empirical Study of Executive Staffing Practices in Foreign Subsidiaries // *Human Resource Management*. - 2021. - № 1. - P. 139-158.
9. Ermolova, E. O. The influence of coping behavior methods on the socio-psychological climate in the structural divisions of the Department of Internal Affairs // *Siberian Pedagogical Journal*. – 2017. – No. 3. – pp. 103-108.
10. Арзамасова, Г. С. Влияние управления человеческими ресурсами на экологическое поведение сотрудников: роль корпоративной экокультуры / Г. С. Арзамасова, И. А. Эсаулова // *Управленец*. – 2022. – Т. 13, № 3. – С. 46-56. – DOI 10.29141/2218-5003-2022-13-3-4. – EDN RJHLNI.
11. Avakian, I. B. Socio-psychological climate in the teaching staff as a condition for teachers' receptivity to the new // *Pedagogical education in Russia*. - 2012. – No. 4. – pp. 67-72.
12. Shkerdina, A. A. Features of the socio-psychological climate. Socio-psychological climate of the teaching staff // *Problems of modern pedagogical education*. – 2018. – No. 59-4. – pp. 388-391.
13. Kotlyar, M. L. Socio-psychological climate of an educational institution as an indicator of consistency of leadership style and type of organizational culture // *Psychological science and education www.psyedu.ru*. – 2013. – No. 1. – pp. 161-170.
14. Kokurin, A.V. Socio-psychological climate of subdivisions in professions of special risk (on the example of special purpose units of the penitentiary Systems of Russia) // *Psychology and Law*. – 2012. – No. 1. – pp. 33-43.

15. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. - 2021. - № 3. - С. 53-59.

16. Бueva, Л.П. Кузьмин Е.С. Социально-психологический климат: сущность и показатели оценки. –Оренбург: Вестник Оренбургского государственного университета. - 2021. - № 14 (175). - С. 2630271.

17. Мехреньгина, Д. С. Мотивация персонала: основные виды и методы // Молодой ученый. - 2021. - № 5 (347). - С. 271-275.

18. Быкова, Е.В. Способы и примеры геймификации в обучении. – М.: Век информации. – 2022. - № 5. – С. 233-239.

References:

1. Kosolapov, V.V., Sotnikova, S.I. Management of socio-psychological climate in the team. -M.: Alley of Science. - 2021. - № 2 (18). - С. 573-575.

2. Myloni B. Host Country Specific Factors and the Transfer of Human Resource Management in Multinational Companies // International Journal of Manpower. - 2021. - № 7. - 179-183.

3. Rogach, O. V. Socio-psychological climate in public authorities // Personnel and intellectual resources management in Russia. - 2018. - Vol. 7, No. 4. pp. 26-32.

4. Prokudina, E.D. Corporate culture of companies in the new reality // Integration of sciences. - 2022. - № 6 (10). - С. 98-105.

5. Kulikova, E.A. Specifics of corporate culture of trade enterprises. - Moscow: Labour Economics. - 2021. - № 7. - С. 68-73.

6. Serbina, N. V., Chudinovsky M. V. Assessment of the socio-psychological climate in the institution of secondary vocational education // Business. Education. Law. - 2023. - № 4(65). - С. 407-411.

7. Shkrablyuk, A.A. Personnel loyalty as a condition for successful functioning of the organisation // Symbol of Science. - 2022. - № 5. - С. 146-148.

8. Harzing. A.W. An Empirical Study of Executive Staffing Practices in Foreign Subsidiaries // Human Resource Management. - 2021. - № 1. - P. 139-158.

9. Ermolova, E. O. The influence of coping behavior methods on the socio-psychological climate in the structural divisions of the Department of Internal Affairs // Siberian Pedagogical Journal. – 2017. – No. 3. – pp. 103-108.

10. Arzamasova, G. S. Influence of human resource management on the environmental behaviour of employees: the role of corporate eco-culture / G. S. Arzamasova, I. A. Esaulova // The Manager. - 2022. - T. 13, № 3. - С. 46-56. - DOI 10.29141/2218-5003-2022-13-3-4. - EDN RJHLNI.

11. Avakian, I. B. Socio-psychological climate in the teaching staff as a condition for teachers' receptivity to the new // Pedagogical education in Russia. - 2012. – No. 4. – pp. 67-72.

12. Shkerdina, A. A. Features of the socio-psychological climate. Socio-psychological climate of the teaching staff // Problems of modern pedagogical education. – 2018. – No. 59-4. – pp. 388-391.

13. Kotlyar, M. L. Socio-psychological climate of an educational institution as an indicator of consistency of leadership style and type of organizational culture // Psychological science and education www.psyedu.ru . – 2013. – No. 1. – pp. 161-170.

14. Kokurin, A.V. Socio-psychological climate of subdivisions in professions of special risk (on the example of special purpose units of the penitentiary Systems of Russia) // Psychology and Law. – 2012. – No. 1. – pp. 33-43.

15. Rassadin V.V. Motivation and stimulation of labour activity of personnel // Labour and social relations. - 2021. - № 3. - С. 53-59.

16. Bueva, L.P. Kuzmin E.S. Socio-psychological climate: essence and indicators of assessment. -Orenburg: Vestnik of the Orenburg State University. - 2021. - № 14 (175). - С. 2630271.

17. Mehrengina, D. S. Personnel motivation: main types and methods // Young Scientist. - 2021. - № 5 (347). - С. 271-275.

18. Bykova, E.V. Ways and examples of gamification in training. - Moscow: Century of Information. - 2022. - № 5. - С. 233-239.

Информация об авторе:

Сербина Наталия Витальевна, кандидат искусствоведения, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет; E-mail: serbina_nv@usue.ru

Natalia V. Serbina, Candidate of Art History, Associate Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State Economic University.