
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОММУНИКАЦИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Для цитирования: Тисунова В.Н., Грибанова Ю.В., Кравцов Д.Н. Управление социально-психологическим климатом в коллективе как средство улучшения управленческих коммуникаций и обеспечения экономической безопасности организации. // Коммуникология: электронный научный журнал. Том 2. №1, 2018. С. 29-37.

Авторы: ТИСУНОВА В.Н., ГРИБАНОВА Ю.В., КРАВЦОВ Д.Н.

ТИСУНОВА Виктория Николаевна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента и экономической безопасности Института экономики и финансов Луганского национального университета им. В. Даля. Адрес: 91034, г. Луганск, квартал Молодёжный, 20-А. E-mail: tisunova@mail.ru.

ГРИБАНОВА Юлия Викторовна – кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента и экономической безопасности Института экономики и финансов Луганского национального университета им. В. Даля. Адрес: 91034, г. Луганск, квартал Молодёжный, 20-А. E-mail: veselovskaya.1972@mail.ru.

Кравцов Дмитрий Николаевич – магистрант кафедры менеджмента и экономической безопасности Института экономики и финансов Луганского национального университета им. В. Даля. Адрес: 91034, г. Луганск, квартал Молодёжный, 20-А. E-mail: dimitri.kravtsov@yandex.ru.

Аннотация. В статье исследуются проблемы управления социально-психологическим климатом в коллективе. Под социально-психологическим климатом авторами понимается состояние межличностный и управленческий коммуникаций сотрудников и руководителей организации, при котором обеспечивается возможность сотруднику развиваться как личности с учётом его социальных и психологических особенностей. Постулируется зависимость уровня приемлемости социально-психологического климата в коллективе и показателей производительности труда. Делается вывод о важности управления социально-психологическим климатом коллектива как средства улучшения коммуникаций внутри организации, а также поддержания и обеспечения достаточного уровня её экономической защищённости.

Ключевые слова: социально-психологический климат, экономическая безопасность, управленческие коммуникации, организация, менеджмент.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растёт интерес к социально-психологическому климату как элементу жизнедеятельности коллектива. Ведь результаты деятельности многих

предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе является одним из решающих факторов эффективности работы организации, обеспечения её экономической безопасности.

При этом создание положительного социально-психологического климата в коллективе является одной из важнейших задач руководителя. В процессе решения этой задачи руководителю необходимо создать такие условия для функционирования организации, при которых члены коллектива будут чувствовать себя «командой». В связи с этим можно обосновано утверждать, что одним из важнейших условий организованности и консолидированности коллектива является положительный социально-психологический климат, то есть такое состояние дел в коллективе, когда каждому его члену предоставляются оптимальные условия для реализации его способностей и склонностей.

Значимость проблемы социально-психологического климата диктуется запросами практики, обусловленными усилением в наши дни коллективного характера человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности обеспечения кадровой и экономической безопасности организаций, управленческих коммуникаций и, в целом, управления людьми, регулированием тех отношений, которые складываются между сотрудниками, использованием воспитательных и психотерапевтических методов воздействия, влияющих на самочувствие и производственные показатели членов коллектива. Соответственно, каким будет социально-психологический климат в организации, таким будет и результат деятельности самой организации, а само наличие положительного социально-психологического климата в коллективе – это один из показателей его зрелости, результат большой и кропотливой работы руководства.

Таким образом, социально-психологический климат и методы его улучшения – это не только проблема социально-психологического, но и управленческого характера, исследование которой необходимо для решения перспективных задач, связанных с моделированием и совершенствованием современных трудовых и управленческих коммуникаций, процесса администрирования и обеспечения безопасности организации. Это актуализирует необходимость анализа и глубокого изучения проблемы социально-психологического климата через призму необходимости улучшения управленческих коммуникаций и обеспечения безопасности организации.

Постоянный рост интереса управленцев к вопросам социально-психологическому климата (далее – СПК) коллектива в условиях современной научно-технической революции привёл к формированию подхода, согласно которому управление СПК является элементом социально-психологического метода управления. Ведь результаты деятельности многих организаций (в том числе исследуемого в нашей статье в качестве производственной базы «Луганского завода продовольственных товаров») показывают, что формирование благоприятного социально-психологического климата в

коллективе является одним из решающих условий улучшения управленческих коммуникаций.

В отечественной литературе насчитывается несколько десятков определений СПК (И.П. Волков, Е. С. Кузьмин, В.В. Новиков, В.Б. Ольшанский, Б. Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.Н. Шепель, Ю.А. Шерковин и др). [Жовтоножка: 164-167]. Это обусловлено тем, что в работах теоретиков менеджмента сформирован ряд подходов к исследованию СПК – психологический, мотивационный, органический и др.

Подавляющее большинство специалистов рассматривает СПК через призму психологического подхода, который использует социально-психологические методы управления персоналом для повышения производительности труда сотрудников и улучшения управленческих коммуникаций, связывая формирования СПК с влиянием факторов макро- и микросреды, среди которых общественно-политическая и экономическая ситуация в стране (на макроуровне), и элементы материальных и духовных ценностей личности в коллективе (на микроуровне).

Обобщая различные определения СПК, отметит, что наиболее точно и взаимодополняюще СПК определили В.М. Шепель и В.М. Машков. В рамках своих исследований В.М. Шепель отмечал, что «социально-психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [Шепель: 117]. Такое определение СПК соответствовало одной из наиболее известных и распространённых методологий менеджмента – психологическому подходу. Этот подход дополнил В.М. Машков. Он пишет, что «социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях» [Машков: 92].

По нашему мнению, использование психологического подхода в исследовании вопросов СПК вполне уместно, но оно должно дополняться и другими подходами, в частности, экономическим и структуралистским. Эти подходы развивает известный экономист И.Ф. Баланюк, который считает, что социально-психологический климат – комплексная характеристика состояния трудового коллектива, которая создается в результате отношение людей к производственной среде предприятия (условиям труда, орудиям производства и прочее), и отражает состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности, то есть определенные присущие конкретному коллективу устойчивые социальные состояния и психологический настрой, которые существенно влияют на взаимоотношения людей, их отношение к труду и окружающей среды.

Основным достижением всех научных трудов, посвящённых проблематике управления СПК, является факт признания факторности СПК как в системе управленческих коммуникаций, так и системе экономической безопасности организации [Лебедь, Кравцов]. Таким образом, для эффективного

исследования процессов, которые происходят в коллективе, минимизации и недопущения конфликтов, обеспечения высокорезультативного производственного процесса и, в целом, экономической безопасности организации необходимой представляется диагностика СПК в коллективе.

По мнению современных ученых, диагностика СПК должна строиться на основе практических (наблюдение, беседа, анализ результатов деятельности, анализ движения кадров и состояния служебной дисциплины и др.) и социопсихологических (социометрические опросы, референтометрия, анкетирование и др.) методов, требующих специальной подготовки [Банайтис]. При этом подбор средств диагностики обуславливается целью исследования, которую ставит перед собой управленец и его научные консультанты.

Указанные методики диагностики СПК используются в целях выявления проблемных зон климата коллектива и формирования эффективных средств его улучшения в конкретной организации.

Для анализа проблем управления СПК коллектива производственных организаций исследование состояния СПК и выработка программы его улучшения было осуществлено на базе ООО «Луганский завод продовольственных товаров».

«Луганский завод продовольственных товаров» – это частное предприятие, которое было основано в 2011 году и существует на рынке уже 7 лет, специализируясь на производстве продуктов мукомольно-крупяной промышленности, масла и животных жиров, хлеба и хлебобулочных изделий, и других пищевых продуктов. Предприятие имеет много партнерских связей, частные и государственные заказы, использует российское сырье и является конкурентоспособным.

На основе эмпирических данных, полученных в организации, был выполнен SWOT-анализ. Он показал, что предприятие, используя свои сильные стороны, может увеличить долю на рынке, эффективно импортировать свою продукцию и увеличить конкурентоспособность, благодаря использованию высокотехнологичного оборудования и изготовления качественной продукции.

Хотя предприятие существует относительно недавно, анализ его основных технико-экономических и финансовых показателей позволяет утверждать, что, несмотря на определенные слабые места, финансово-хозяйственное состояние завода можно считать хорошим. Предприятие является рентабельным, ликвидным. В течение двух последних лет деятельности является прибыльным, что подтверждается данными анализа финансовой результативности предприятия. Только чистая прибыль ООО «Луганский завод продовольственных товаров» в 2017 году составил 4894,0 тыс. руб., что на 4106 тыс. руб. (в 6,2 раза) больше, чем в 2016, что свидетельствует о целесообразности его деятельности, возможности и необходимости увеличения объемов выпускаемой продукции за счет эффективизации использования человеческих ресурсов и улучшения управленческих коммуникаций на основе разработки программы улучшения СПК климата предприятия.

На протяжении нескольких недель исследовательской группой были проведены исследования трудовых ресурсов предприятия; уровней обеспеченности предприятия ними, эффективности их использования; показателей производительности труда работников; проведена полноценная диагностика СПК коллектива. В рамках диагностики был отмечен высокий уровень текучести кадров, что указывает на определенные проблемы в коллективе, в том числе социально-психологического характера.

СПК предприятия изучался с помощью включенного наблюдения в естественных условиях деятельности персонала. В рамках исследования были применены три методики: диагностика СПК в малой производственной группе В. Шпалинского и Е.Г. Шелеста, экспресс-диагностика устойчивости к конфликтам и приёмы методики по изучению СПК в трудовом коллективе А.С. Михалюка и А.Ю. Шалита [Романчук].

На основе анализа результатов исследований были сделаны первичные выводы об уровнях благоприятности СПК для коллектива, конфликтоустойчивости сотрудников и их удовлетворенности трудом. По результатам проведенных исследований в ООО «Луганский завод продовольственных товаров» прослеживается, что сам коллектив оценивает СПК как средне благоприятный, при этом работники имеют выраженный уровень конфликтности. Также персонал предприятия имеет неблагоприятный уровень удовлетворенности трудом, что отрицательно влияет на социально-психологические процессы в коллективе, снижает результативность труда. Результаты проведенной диагностики СПК указывают на необходимость разработки и применения ряда мер улучшения состояния СПК – программы улучшения СПК в коллективе. Управление улучшением СПК может осуществляться поэтапно и в зависимости от влияния негативных факторов.

Первый этап совершенствования СПК организации – реализация методики борьбы с выраженным уровнем конфликтности. В целях уменьшения этого уровня целесообразным является личностное сближение членов коллектива, завязывание их дружбы между собой, совместный досуг и мероприятия, при которых сотрудники смогут раскрыть свои внутренние качества. Предложено проведение соответствующих тренингов и досуговых мероприятий под управлением специализирующего на улучшении СПК психолога.

Второй этап совершенствования СПК – повышение общей удовлетворенности трудом сотрудников коллектива. Для этого необходимо совершенствование форм разделения и кооперации труда, улучшение организации и обслуживания рабочих мест, совершенствование нормирования труда, подготовка и повышение квалификации работников, рационализация режимов труда и отдыха, формирование эффективной системы мотивации.

Третий этап совершенствования СПК коллектива – формирование единой для коллектива, интегральной системы ценностей и интересов. В связи с этим целесообразна организация межличностных контактов сотрудников в неформальной обстановке. Это возможно, если организовать поездки в места

группового отдыха, культмассовые походы, коллективное празднование государственных праздников, дней рождений сотрудников и др.

По итогам реализации программы улучшения СПК в коллективе и проведения повторной диагностики основных показателей СПК коллектива после реализации соответствующих предложений по его улучшению были получены данные, которые свидетельствуют о том, что на предприятии заметно повысилась производительность труда. Средняя производительность труда одного рабочего за отчетный период реализации мероприятий по совершенствованию социально-психологического климата предприятия повысилась свыше плана на 5,51 тыс. руб./сутки, что в процентах составляет +8,5%.

Это указывает на положительное влияние мероприятий по улучшению СПК в коллективе на уровень производительности труда сотрудников, а, следовательно, и на доходность всего предприятия. Кроме того, улучшение СПК коллектива способствует стабилизации межличностной коммуникации в коллективе, улучшению управленческих процессов, а также благоприятно сказывается на уровне экономической и кадровой безопасности организации [Гуськова, Ярушкин: 111-112]

Таким образом, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе способствует повышению экономических показателей организации, улучшается её устойчивость и экономическую защищённость.

Приведенные в работе данные исследований позволяют утверждать, что благоприятный социально-психологический климат и его постоянное улучшение способствует повышению производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом (что было доказано на примере ООО «Луганский завод продовольственных товаров»), постоянному обновлению предлагаемых услуг и их качества, снижению себестоимости и затрат на систему управления персоналом, а также формированию репутации и имиджа организации.

Обобщая вышесказанное, необходимо отметить, что реализация мероприятий по улучшению социально-психологического климата в ООО «Луганский завод продовольственных товаров», а также позитивная динамика улучшения экономической деятельности указанной организации вследствие внедрения технологий улучшения социально-психологического климата, подтвердили фундаментальное значение управления социально-психологическим климатом коллектива для менеджмента организаций и управления персоналом. При этом эффективное управление социально-психологическим климатом коллектива способствует консолидации, активизации и интенсификации работы сотрудников, увеличению производительности их труда, что положительно влияет на доходность самого предприятия, перспективы его развития, а также уровень экономической безопасности.

Источники

Банайтис Н.Г. (2015). Исследование социально-психологического климата трудового коллектива. // *Таврический научный обозреватель*. №4-3. С. 14-18

Волчкова В.И. (2009). Социально-психологический климат в педагогическом коллективе. // *Высшее образование в России*. №1. С. 167-170

Гуськова Е.А., Ярушкин Н.Н. (2014). Взаимосвязь социально-психологических характеристик трудового коллектива с удовлетворенностью работой персонала // *Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология*. №2 (16). С. 100-112

Жовтоножко В.В. (2016). Исторический анализ термина «Социально-психологический климат» в отечественной науке. // *Власть*. №3 (2016). С. 163-167

Касаткина Н.С., Аксенова И.С. (2013). Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе. // *Вестник ЧГПУ*. №10. С. 84-91

Лебедь В.Н., Кравцов Д.Н. (2017). Внутри- и внешнеполитические детерминанты продовольственной безопасности РФ: влияние конъюнктур. // *The Newtman In Foreign Policy* №35 (79). С. 9-14.

Лебедь В.Н., Кравцов Д.Н. (2016). Кооперация в сельском хозяйстве – условие продовольственной безопасности современной России. // *Россия и Европа: связь культуры и экономики. Материалы XVI международной научно-практической конференции*. / отв.ред. Уварина Н.В. С. 373-374.

Машков В.Н. (2002). Психология управления: учебное пособие. СПб.: Издательство Михайлова. 256 с.

Романчук А.А. (2011). Конфликты и социально-психологический климат в трудовом коллективе. // *СИСП*. №2. С. 108-110

Шамсутдинов Р.А., Масалимова А.Р. (2017). Анализ проблемы стиля руководства и социально-психологического климата в педагогическом коллективе. // *КПЖ*. №6 (125). С. 196-200

Шепель В.М. (1978). Пособие по психологии для мастеров и бригадиров. 2-е изд., перераб. и доп. Москва. Экономика. 200 с.

THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL TEAM CLIMATE MANAGEMENT AS THE MEANS OF IMPROVING MANAGERIAL COMMUNICATIONS AND ENSURING THE ORGANIZATION'S ECONOMIC SECURITY

For citation: Tisunova V.N., Gribanova Yu.V., Kravtsov D.N. The Socio-Psychological Team Climate Management as the Means of Improving Managerial Communications and Ensuring the Organization's Economic Security. In: *Communicology: The Online Scientific Journal*. Vol. 3. No. 2. 2018. P. 29-37.

Authors: TISUNOVA V.N., GRIBANOVA Yu.V., KRAVTSOV D.N.

TISUNOVA Victoria N., Doctor of Economics, professor, Head of the Department of Management and Economic Security, Institute of Economics and Finance of the Lugansk National University. Address: 91034, Lugansk, Molodejny block, 20-A. E-mail: tisunova@mail.ru.

GRIBANOVA Yulia V., candidate of Technical Sciences, associate professor of the Department of Management and Economic Security, Institute of Economics and Finance of the Lugansk National University. E-mail: veselovskaya.1972@mail.ru.

KRAVTSOV Dmitriy N., graduate student of the Department of Management and Economic Security, Institute of Economics and Finance of Lugansk National University. Address: 91034, Lugansk, Molodejny block, 20-A. E-mail: dimitri.kravtsov@yandex.ru.

Abstract. The article studies the problems of managing the socio-psychological climate in the team. Under socio-psychological climates, authors understand the state of interpersonal and managerial communications of employees and managers of an organization, which provides an opportunity for the employee to develop as individuals, taking into account his social and psychological characteristics. The dependence of the level of acceptability of the socio-psychological climate in the team and the indicators of labor productivity is postulated. A conclusion is made about the importance of managing the socio-psychological climates of the collective as a means of improving communication within the organization, as well as maintaining and ensuring a sufficient level of its economic security.

Key words: socio-psychological climate, economic security, management communications, organization, management.

References

- Banaitis N.G. (2015). Exploring Socio-Psychological Climate of the Working Collective. In: *Tavrishesky Scientific Observer*. No. 4-3. P. 14-18. (In Rus.).
- Volchkova V. I. (2009). Socio-psychological Climate in a Pedagogical Collective. In: *Higher Education in Russia*. No. 1. P. 167-170. (In Rus.).
- Guskova E.A., Yarushkin N.N. (2014). Interrelation of the Working Collective Socio-Psychological Characteristics with the Personnel's Satisfaction. In: *Bulletin of*

the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology. No. 2(16). P. 100-112. (In Rus.).

Zhovtonozhko V. V. (2016) Historical Analysis of the Term «Socio-psychological climate» in Russian Science. In: Authority. No. 3. P. 163-167. (In Russ.).

Kasatkina N.S., Aksenova I.S. (2013). Formation of a Favorable Socio-Psychological Climate in a Pedagogical Team. In: Bulletin of CSPU. № 10. P. 84-91. (In Rus.).

Lebed V.N., Kravtsov D.N. (2017). Russian Food Security: Domestic and Foreign Policy Determinants, Influence of Conjuncture. In: The Newman In Foreign Policy. No. 35 (79). P. 9-14. (In Rus.).

Lebed V.N., Kravtsov D.N. (2016). Cooperation in Agriculture Is a Condition of Food Security in Modern Russia. In: Russia and Europe: the connection between culture and economy. Proceedings of the XVI International Scientific and Practical Conference. P. 373-374. (In Rus.).

Mashkov V.N. (2002). Psychology of Management: Textbook. SPb. Publishing house of Mikhailov. 256 P. (In Rus.).

Romanchuk A.A. (2011). Conflicts and Socio-Psychological Climate in the Working Collective. In: SISP. No 2. P. 108-110 (In Rus.).

Shamsutdinov R.A., Masalimova A.R. (2017). The Problem of Leadership Style and Socio-Psychological Climate in a Pedagogical Collective: Analysis. In: CSW. No. 6 (125). P. 196-200. (In Rus.).

Shepel V.M. (1978). A manual on psychology for masters and foremen. Moscow: The Economy. 200 p. (In Rus.).