

УДК 331.108

*Пилюгина М.П.*

*Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС, г. Саратов,  
Россия*

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Pilyugina M.P.*

### **Socio-psychological climate in the activity of structural divisions of the enterprise**

**Аннотация:** Статья посвящена определению роли социально-психологического климата в деятельности структурных подразделений производственного предприятия. Проанализированы результаты исследования и предложены мероприятия по улучшению социально-психологического климата, направленные на повышение эффективности работы персонала.

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, методы диагностики социально-психологического климата, формирование благоприятного социально-психологического климата.

**Abstract.** The article is devoted to the definition of the role of the socio-psychological climate in the activity of structural divisions of the production enterprise. The results of the study are analyzed and measures are proposed to improve the socio-psychological climate, aimed at improving the efficiency of the staff.

**Keywords:** socio-psychological climate, methods of diagnosis of socio-psychological climate, the formation of a favorable socio-psychological climate.

Научный руководитель: Моисеенко Н. В. – канд. психол. наук

В условиях быстро меняющихся условий, жесткой конкуренции необходимость поиска внутренних резервов повышения эффективности функционирования является частью стратегического управления коммерческой организацией. Одним из таких факторов, влияющих на качество и результативность работы персонала выступает социально-психологический климат, формирующийся в трудовых коллективах предприятия.

По мнению отечественного ученого Б.Д. Парыгина, знание специфики и изучение социально-психологического климата позволяет судить о следующих характеристиках:

- об уровне психологической вовлеченности членов группы в деятельность;
- о мере психологической эффективности этой деятельности;

- о мере координации усилий и взаимоотношений между членами группы;
- об уровне психического потенциала личности и коллектива, их не только реализуемых, но и скрытых, неиспользуемых резервах и возможностях.

Под социально-психологическим климатом понимается наиболее существенное и устойчивое духовное состояние, или психический настрой коллектива, отражающийся как в расположении людей друг к другу, так и в участии общего дела [1, с.10].

В современных условиях усилился интерес к проблеме социально-психологического климата в подразделениях организации. Одним из главных условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы является формирование благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах.

С позиции некоторых экспертов среди факторов, которые способствуют эффективному рабочему процессу, благоприятный климат в трудовом коллективе занимает лидирующее место по степени значимости. Отметим, что основное условие эффективности социально-психологического климата составляет такой ресурс как персонал, а именно, человеческий фактор и благоприятные организационные условия.

Формирование благоприятной атмосферы в трудовом коллективе с целью построения необходимых условий для целостной реализации умений и способностей работников, является актуальной проблемой социально-психологического климата. Социально-психологический климат является уровневым показателем социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это потенциально связано с перспективой роста влияния социальных факторов в структуре производства, с повышением качества и совершенствованием, как организации, так и условий труда [2, с.127-132]. Общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества и страны в целом зависит от уровня оптимума социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива.

Основным условием эффективного функционирования производственного предприятия является формирование комплексного подхода к системе управления персоналом, который исходит из необходимости объединения функциональных составляющих этой системы по различным направлениям, в том числе и социально-психологическом. Соответственно, повышение эффективности работы производственного предприятия невозможно без формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

В рамках данной работы был проведен анализ социально-психологического климата как показателя эффективности деятельности работы персонала в структурных подразделениях производственного предприятия. Для определения уровня социально-психологического климата был проведен сравнительный анализ по двум ведущим производственным подразделениям, а именно цеху производства кирпича (ЦПК) и ремонтно-механическому цеху (РМЦ). Использовался комплекс методов, включающий социально-психологическую самооценку коллектива (СПСК) по методике О.Немова и анкетирование для определения уровня социально-психологического климата и удовлетворенности в трудовом коллективе.

Итак, в результате проведенного исследования выяснилось, что социально-психологический климат в трудовых коллективах является не совсем благоприятным. 50% респондентов ремонтно-механического цеха отметили, что в их коллективе господствует атмосфера дискомфорта и пассивного настроения, 33% респондентам приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями в ходе своей профессиональной деятельности. У 45% сотрудников ЦПК аналогичная ситуация, 44% опрошенных в РМЦ не устраивает организация условий труда, однако при этом 66,7% нравится их работа. 55% опрошенных в ЦПК затрудняются ответить, устраивает ли организация условий труда, однако больше половины 55,6% опрошенных считают, что работа соответствует их ожиданиям.

Печальной тенденцией остается увеличение доли респондентов, не информированных о возможных перспективах карьерного роста, повышении квалификации на предприятии - 50% опрошенных РМЦ и 60% ЦПК соответственно. Также, стоит отметить, что 55,5%, сотрудников РМЦ и 55% ЦПК не испытывают потребность в повышении квалификации, не заинтересованы в своем профессиональном развитии.

Необходимо тщательнее прорабатывать вопросы материального стимулирования, так как 61,1% РМЦ и 50% ЦПК не удовлетворены материальной мотивацией труда, что в дальнейшем приводит к снижению ритмичности производственного процесса на предприятии. Нарушение ритмичности выпуска продукции является одной из причин невыполнения производственного плана, так как приводит к недоиспользованию производственных мощностей, простоям оборудования, к сверхурочным работам, к браку и увеличению затрат на производство продукции, к перебоям.

Основываясь на результатах поведенного исследования, необходимо разработать рекомендации по улучшению и оздоровлению социально-психологического климата. Чрезвычайно важно усовершенствовать условия труда, повысить комфорт на рабочем месте. Необходимо повысить материальную заинтересованность сотрудников, применение методов

морального и материального стимулирования. Безусловно, для поддержания желательной атмосферы в трудовых коллективах, большое внимание отводится руководителю. Необходимо стать примером, ролевой моделью и лидером, показывая пример поведения и отношения к делу, которые предполагается развить и закрепить у подчиненных.

Таким образом, использование предложенных рекомендаций на практике позволит улучшить состояние социально-психологического климата и будет способствовать повышению эффективности работы предприятия.

#### **Библиографический список**

1. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения / Б. Д. Парыгин; Под ред. В. А. Ядова. - Л. : Наука : Ленингр. отд-ние, 1981. - 192 с.
2. Бурова Е.В. Анализ социально-психологического климата трудового коллектива // Наука и современность. 2014. № 28. – с.127 – 132.

Научный руководитель: Моисеенко Наталья Владимировна - кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом Поволжского института управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС.