

**Совершенствование организационного климата организации в новых условиях
деятельности рынка**

**Improvement of the organizational climate of the organization in the new conditions of the
market**



УДК 339

DOI 10.24411/2413-046X-2020-10356

Лебедева Татьяна Евгеньевна,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры инновационных технологий менеджмента, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород

Крылова Татьяна Валентиновна,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры инновационных технологий менеджмента, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород

Бердникова Анастасия Игоревна,

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород

Лелекова Анна Владимировна,

Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, г. Нижний Новгород

Lebedeva T.E.,

taty-lebed@mail.ru

Krylova T.V.,

perova_tatyana83@mail.ru

Berdnikova A.I.,

Berdnikova_2001_nastena@mail.ru

Lelekova A.V.,

aniuta.lelekowa@yandex.ru

Аннотация. В статье авторами рассматривается актуальность и необходимость формирования и поддержания положительного организационного климата в компании. Авторами проведено исследование удовлетворенности организационным климатом на примере одной из нижегородских консалтинговых компаний: с помощью верифицированных методик изучению подверглись такие ключевые составляющие организационного климата как удовлетворенность работой, уровень адаптации и в целом оргклимат коллектива. Полученные проблемные результаты позволили сформировать программу тренинга «Командообразования» по улучшению ситуации в организации. Программа состоит из шести занятий, структура приведена и аргументирована. Далее авторами проведен сравнительный анализ результатов до реализации предложенной программы.

В результате доказана эффективность предложенной программы. Сделанные выводы соответствуют поставленным задачам.

Summary. In the article, the authors consider the relevance and need for the formation and maintenance of a positive organizational climate in the company. The authors conducted a study of satisfaction with the organizational climate using the example of one of the Nizhny Novgorod consulting companies: with the help of verified methods, such key components of the organizational climate as work satisfaction, level of adaptation, and the overall organizational climate of the team were studied. The obtained problematic results made it possible to form a training program for “Team Building” to improve the situation in the organization. The program consists of six lessons, the structure is given and reasoned. Further, the authors conducted a comparative analysis of the results before the implementation of the proposed program.

As a result, the effectiveness of the proposed program is proved. The conclusions reached correspond to the tasks set.

Ключевые слова: организационный климат, персонал, тестовые методики, адаптация, удовлетворенность работой.

Keywords: organizational climate, personnel, test methods, adaptation, job satisfaction.

В условиях нестабильной ситуации на рынке все большее значение приобретают проблемы, связанные с вопросами социального управления такими как: повышение эффективности работы, трудовой активности (особенное значение это приобрело сейчас, когда многие работники работают в удаленном режиме).

Одно из ведущих мест среди задач социального управления занимает создание благоприятного климата трудовых коллективов. Это большая комплексная проблема [1,3]. Проведя декомпозицию проблемы мы ее можем разложить на такие составляющие как:

повышение удовлетворенности трудом членов коллектива, воспитание чувства гордости за свой коллектив, создание условий для всестороннего развития личности в коллективе, для наиболее полного удовлетворения ее социальных потребностей, улучшение взаимоотношений с коллегами по работе и с руководством [2,5].

Благоприятный организационный климат способствует повышению производительности труда, снижения текучести кадров и как следствие ведет к положительному социально-экономическому эффекту [4].

По мимо этого, условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочего коллектива, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей [5].

Таким образом, практическая значимость исследования, проведенного в статье, заключается в определении факторов, влияющих на организационный климат в коллективе и разработке программы помощи, способствующей сплочению коллектива, которая может быть использована в работе любой организации.

Исследование ставило своей целью сформировать программу оптимизации организационного климата в коллективе.

Методология исследования представлена тестовыми программами, которые без труда были проведены в режиме удаленного исследования среди респондентов. Наиболее, оптимальными оказались тестовые методики: организационный климат группы (Л.Н.Лутошкина), «Удовлетворенность работой» (В.А.Розановой), «Уровень социальной адаптации работника предприятия» (Р.Х.Исмаилов) [6]. Выборка составила 12 человек персонала консалтинговой компании. В начале была использована методика карт-схем Л.Н. Лутошкина. В среднем члены коллектива считают климат в организации неблагоприятным. Чтобы определить, в чем причина неблагоприятного климата в исследуемом коллективе, обработаем результаты данной диагностики по полярным профилям.

Результаты получились неутешительные из полученных данных, можно сделать вывод, что организационный климат в данном трудовом коллективе неблагоприятный, это выражается в возникающих конфликтах, антипатии членов коллектива друг к другу. Далее авторами была проведена диагностика В. А. Розановой, Результаты диагностики удовлетворенности работой представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты диагностики удовлетворенности работой коллектива

№	Баллы	Степень удовлетворенности работой
1	28	удовлетворен
2	35	не вполне удовлетворен
3	48	не удовлетворен
4	31	удовлетворен
5	36	не вполне удовлетворен
6	44	не вполне удовлетворен
7	34	не вполне удовлетворен
8	37	не вполне удовлетворен
9	25	удовлетворен
10	49	не удовлетворен
11	48	не удовлетворен
12	26	удовлетворен
М ср.	36,75	не вполне удовлетворены

Из данных, представленных в таблице 1, видно, что в среднем коллектив не вполне удовлетворен работой. Чтобы определить, в чем причина неудовлетворенности работой коллектива, результаты диагностики были обработаны по шкалам. В результате получили, что коллектив удовлетворен предприятием и физическими условиями в нем, отсюда можно сделать вывод, что в организации созданы благоприятные условия для труда сотрудников. На вопросы о слаженности действий коллектива, возможности продвижения по службе, стилем руководства начальника были даны отрицательные ответы, что говорит о неудовлетворительности членов коллектива этими моментами, а также о напряженном и неблагоприятном климате в коллективе.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что выделенные реперные проблемы негативно сказываются на степени удовлетворенности работой, и как следствие отражаются на организационном климате коллектива.

Далее, авторы, средствами опросника Р.Х.Исмаилова изучили социальную адаптацию. В целом в группе низкий уровень адаптации коллектива. Чтобы определить, в чем причина низкого уровня адаптации, результаты диагностики вновь были подвергнуты

шкалированию. Полученные данные говорят о том, что коллектив не дружный, взаимоотношения между работниками натянутые, напряженные.

Данные по шкалам удовлетворенность своим положением в коллективе, отношение к труду (удовлетворенность работой), удовлетворенность условиями труда, удовлетворенность собой на работе, отношение к руководителю свидетельствуют о выраженном уровне адаптации, что говорит о положительном отношении коллектива в этой области.

Далее была предложена программа создания положительного организационного климата в организации средствами тренинга «Командообразования».

При разработке тренинговой программы авторы опирались на работы: К.Фопель, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Н. Васильева, А.А.Осипова, И. В. Вачков, А.Ф.Шадура. Структура программы представлена на рисунке 1. В результате проведенного и исследования на первом этапе был выявлен неблагоприятный климат, неудовлетворенность работой и низкий уровень адаптации персонала. Была разработана программа помощи, направленная на улучшение организационного климата, изменение уровня адаптации и удовлетворенности трудом.

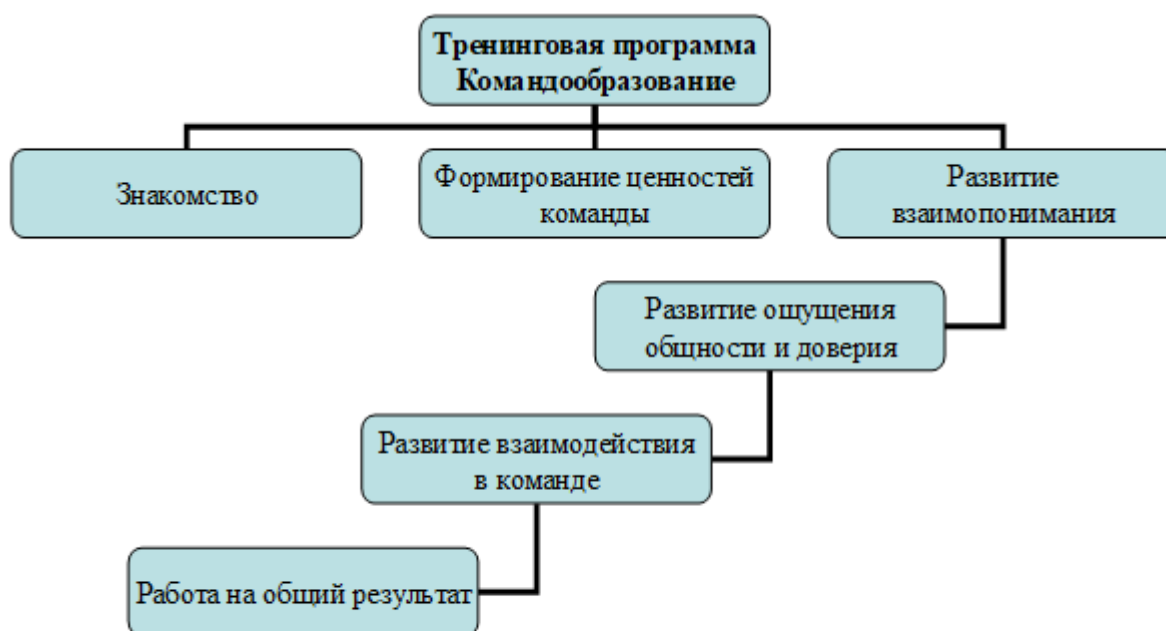


Рисунок 1 – Структура программ тренинга «Командообразование»

Весь коллектив данной организации в количестве двенадцати человек участвовали в тренинговой программе «Командообразование», которая включала в себя 6 занятий, а также, с некоторыми сотрудниками были проведены индивидуальные консультации.

Для оценки эффективности данной программы были проведены повторные диагностические методики. Сравнительные результаты «до» и «после», представлены на рисунках 2 и 3.

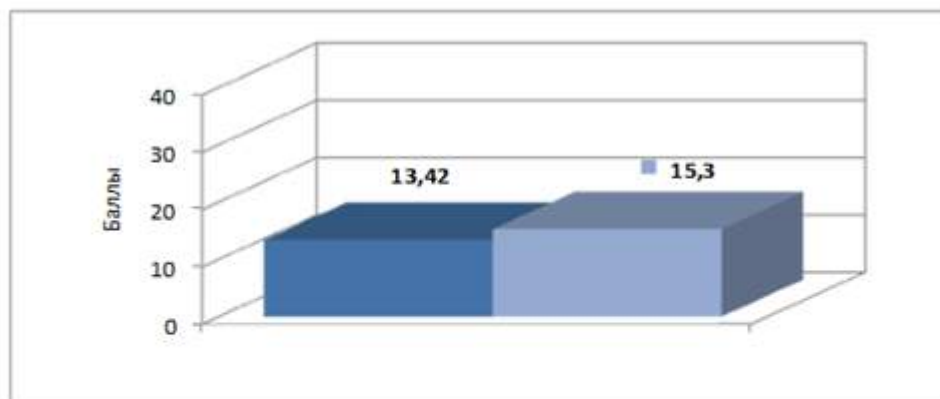


Рисунок 2 - Результаты диагностики организационного климата в коллективе в ходе исследования

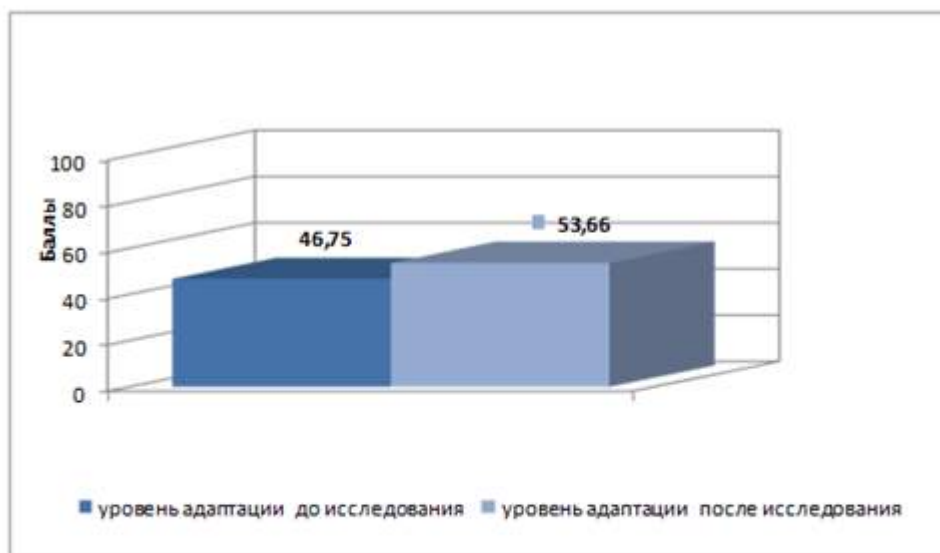


Рисунок 3 - Результаты диагностики социально – психологической адаптации коллектива в ходе исследования

Таким образом, у испытуемых произошли значительные позитивные изменения в адаптации, удовлетворенности работой, а именно повысился уровень организационного климата.

Для формирования благоприятного социально – психологического климата, сотрудникам необходимо научиться открыто общаться друг с другом, оказывать взаимопомощь и поддержку, а также уважать, доверять и понимать друг друга.

Таким образом, сотрудникам необходимо научиться открыто общаться друг с другом, оказывать взаимопомощь и поддержку, уважать, доверять, понимать друг друга. Форматы

мероприятий по сплочению коллектива разнообразны: корпоративные праздники, командные спортивные тренинги, тимбилдинги в процессе работы. Руководителю необходимо обратить внимание на служебно – функциональные факторы, экономические, управленческие, психологические, факторы профессионально квалификационной характеристики персонала, правовые факторы. Для формирования благоприятного социально – психологического климата необходимо создать условия, способствующих активизации совместной деятельности сотрудников, развитию чувства солидарности, взаимопомощи и поддержки.

Список литературы

1. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. – 2014. – № 1. – С. 1-7
2. Гришина А.В. Эффективность междисциплинарных команд в зависимости от личностных особенностей и профориентационной компетентности входящих в неё специалистов // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 4.
3. Деканадзе Л.Т., Егоров Е.Е. Роль социально-психологических методов в менеджменте В сборнике: Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации сборник статей по материалам VI Международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2019. С. 72-74.
4. Егоров Е.Е., Лебедева Т.Е., Лазутина А.Л. Совершенствование организационного климата на предприятии индустрии гостеприимства//Московский экономический журнал. 2019. № 13. С. 69.
5. 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. Т. 8. № 1. С. 35-41.
6. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп – М.: Институт психотерапии, 2002. – 490 с.

References

1. Antonova N.V. Social'no-psihologicheskij klimat v organizacijah s razlichnym tipom korporativnoj kul'tury // Sovremennye tekhnologii upravleniya. – 2014. – № 1. – pp. 1-7

2. Grishina A.V. Effektivnost' mezhdisciplinarnykh komand v zavisimosti ot lichnostnykh osobennostej i proforientacionnoj kompetentnosti vkhodyashchih v neyo specialistov // Vestnik Mininskogo universiteta. – 2016. – № 4.
3. Dekanadze L.T., Egorov E.E. Rol' social'no-psihologicheskikh metodov v menedzhmente V sbornike: Industriya turizma i servisa: sostoyanie, problemy, effektivnost', innovacii sbornik statej po materialam VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Nizhegorodskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet imeni Koz'my Minina. 2019. pp. 72-74.
4. Egorov E.E., Lebedeva T.E., Lazutina A.L. Sovershenstvovanie organizacionnogo klimata na predpriyatii industrii gostepriimstva//Moskovskij ekonomicheskij zhurnal. 2019. № 13. p. 69.
5. Prohorova M.P., Lebedeva T.E. Razrabotka treningovykh meropriyatij po uluchsheniyu social'no-psihologicheskogo klimata v trudovom kollektive//Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Social'no-gumanitarnye issledovaniya i tekhnologii. 2019. T. 8. № 1. pp. 35-41.
6. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp – M.: Institut psihoterapii, 2002. – 490 p.