

Страны ОЭСР, проводит активную политику производственной модернизации и расходует на накопление основного капитала около 18% ВВП, Россия в пределах 20%. В процентном соотношении мы имеем одинаковый уровень, но сопоставление данных, выраженных в национальной валюте, искажаются из-за влияния валютных курсов. По данным международных сопоставлений ВВП в сопоставимой оценке в долларах США Россия отстает от развитых стран по доле накопления в ВВП в 1,5-2 раза.

По мнению инновационных для модернизации экономики необходимы инвестиции в объеме 30% от ВВП. При этом власти видят проблемы с инвестиционным климатом в России и последовательно работают над его улучшением.

Наблюдается устойчивый и высокий нетарифный прирост ВВП, рост которого зависит от конъюнктурных цен на нефть. "Нефть - не обычный товар" [11], из-за высокой рента, по сравнению с другими полезными ископаемыми. Эта негативная тенденция обескураживает и проводятся различные мероприятия по ее сглаживанию, но недостаточно проработанные, вследствие этого не всегда достигается нужный результат.

В соответствии с финансово-кредитной политикой правительство проводит формирование так называемого стабилизационного фонда, состоящего резервного и фонда в фонда национального благосостояния. Создание таких фондов, конечно, дает уверенность в завтрашнем дне, но это ведет к тому, что из экономики выводится огромные финансовые ресурсы.

На долю новых технологий в развитых государствах приходится до 85% прироста ВВП. Объем мирового рынка наукоемкой продукции превысил 12,6 трлн. долл. До 36% этой суммы приходится на США, 30 - на Японию, 9,3 - на Германию, 6% - на Китай, Россия - 0,3%. Причем Китай поддерживает норму накопления основного капитала на уровне 38% ВВП и благодаря этому обеспечивает рост ВВП около 9% в год, нам по расчетам специалистов НИИ РАН необходимо не менее 25%.

Даже такие беспрецедентные последствия трансформационных преобразований можно было бы принять и как временные, если бы они сопровождались прогрессивными изменениями в отраслевой структуре экономики и в производственном аппарате предприятий. Следовательно, трансформационные изменения хозяйственной среды объективно предопределяют постоянность их осуществления и тесной взаимосвязан с проведением качественных перемен на уровне основы экономики [12].

Вследствие вышесказанного, можно предложить для развития предпринимательской среды, следующее:

- внедрение действенной и прагматичной политики государственно-частного партнерства, направленной на развитие взаимных отношений вытекающих доверие и улучшение микроклимата в бизнес-структурах;

- снижение ряда барьеров, например, снижение и поддержание на низком уровне ключевой ставки, ведущей к увеличению инвестиций в развитие и внедрение новых технологий, позволяющих сблизить экономический потенциал России с ведущими странами;

- введение преференций в части внедрения новых технологий на предприятиях.

Литература:

1. Кудров В. Производительность труда в промышленности России, США, Германии, Франции и Великобритании. // Вопросы экономики. 1999. №8. - С.119,121.
2. Россия и страны мира. Росстат. - М.: 2002. С.936.
3. Роскомстат. Динамика реального объема произведённого ВВП (2000-2008гг.).
4. World Bank: GDP growth (annual %) Всемирный банк: [Изменение ВВП России]
5. World development indicators. Wash. The World Bank. 1998. - Р. 12-14,25.
6. http://www.gazeta.ru/realty/2015/09/10_a_7747211.shtml (дата обращения 25.10.2015г.).
7. Черноштанов А.М. Государственное регулирование предпринимательской деятельности: Учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений. -М.: Издательство ООО "Визгера", с.95.
8. Черноштанов А.М. Модели регионального развития. //Научное мнение. - 2013. -№10 (2013). -С.348-352
9. Черноштанов А.М. Сущность и экономическая природа предпринимательской деятельности. //Транспортное дело России. - 2010. -№10(83). С.134-136.
10. Черноштанов А.М. Вексельный инструментальный воздействия на развитие товарно-денежных отношений. //Транспортное дело России. - 2012. -№1(98). -С.41-42
11. Черноштанов А.М. Трансформация предпринимательства как развитие институциональных условий хозяйствования. //Транспортное дело России. -2010. -№8(81) С.63-69.
12. Черноштанов А.М. Анализ места предприятия в хозяйственной системе. //Транспортное дело России. -2013. -№2(105). -С.40-41.
13. Черноштанов А.М., Воронова В.Ф. Инвестиционная политика в России на современном этапе. //Транспортное дело России. - 2013. -№1-2(11). С.25-26.

УДК 316.334.22

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Шкляева Н.А., к.и.н., доцент, заведующая кафедрой Теории и практики управления, ГОУ ВПО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет»

Салихова Э.Р., студентка, ГОУ ВПО ХМАО-Югры «Сургутский государственный педагогический университет»

Авторами анализируется социально-психологический климат в трудовом коллективе, его значимость в условиях современного уровня развития производства. В статье широко освещается понятийный аппарат и части социально-психологического климата на предприятиях, приводятся множественные определения этого аспекта разными авторами, исследуя это направление.

Ключевые слова: социально-психологический, управление, развитие, климат.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKPLACE: BIBLIOGRAPHY CLIMATE IN THE WORKPLACE

Shklyayeva N., Ph.D., docent, head of the Theory and practice of management chair, SEI HPE KhMAD-Yugra «Surgut State Pedagogical University»
Salikhova R., student, SEI HPE KhMAD-Yugra «Surgut State Pedagogical University»

The authors analyze the socio-psychological climate in labor collective, its importance in the modern level of development of production. The article describes broadly the conceptual framework in part a socially-psychological climate at the enterprises, provides numerous definitions of this aspect by different authors, exploring this direction.

Keywords: socio-psychological, management, development, climate.

Современный уровень развития производства и изменения в социально-экономической сфере требует существенной перестройки стратегии управления. Особую актуальность приобретают аспекты

эффективного управления социально-психологическим климатом в трудовом коллективе. От социально-психологического климата коллектива зависит не только результативность их совместной

Таблица 1. Определение понятия «социально-психологический климат»

№	Автор	Определение
Социально-психологический климат, как преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива		
1.	Рудякина А.А., Лутовинов А.Н.	Общий эмоционально-психологический настрой, настроение группы.
2.	Свенцицкий А.Л., Волков И.П., Поников В.В., Опалевский В.Б.	Состояние групповой психики, представляющее собой сплав ее эмоциональных и рациональных компонентов, отражающих особенности ее жизнедеятельности.
3.	Шкурин Р.Х.	Эмоциональные, волевые, интеллектуальные состояния, свойства группы и интеграционные особенности психологии группы, значимые для сохранения ее целостности и для ее функционирования как самостоятельного объединения людей.
4.	Парыгин В.Д.	Преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.
5.	Талджур Р.	Относительно устойчивое качество внутренней среды организации.
Социально-психологический климат, как характер взаимоотношений в коллективе		
6.	Шенель В.М., Покровский В.А.	Стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом.
7.	Дювадессон, Литтин, Стрингер	Взаимодействие индивидов с организационной средой.
8.	Косолопов В.В., Щербань А.Н., Когин Л.П.	Социальная и психологическая совместимость членов группы, их морально-психологическое единство, сплоченность, наличие общих мнений, обычаев и традиций.
Социально-психологический климат, как интегральная характеристика состояния коллектива		
9.	Карнов В.В.	Интеграция групповых состояний, результат усилий всего коллектива.
10.	Лазаренко Л.А., Георгиев К.	Показатель уровня социального развития персонала и его психологических резервов, способных к более полной реализации.
11.	Егорова Л.С., Чудинова Н.Ю. 2008 г.	Сочетание социальнo-психологического состояния отношений и коллектива, характер психических ориентаций, взаимных ожиданий, индивидных характеристик компании, благоприятной атмосферы, обеспечивающей всем членам коллектива условия для раскрытия своих сил и возможностей.
12.	Воронейкин И.Е.	Состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации. Суммарный эффект от многих факторов, влияющих на персонал организации и в конечном счете определяющих стремление работников к полезной деятельности, творческой инициативе, сотрудничеству и сплоченности с др.
Социально-психологический климат, как совокупность социально-психологических характеристик		
13.	Буева Л.П., Кузьмина Е.С., Обезов Н.Н., Платонов К.К., Удальцов А.К.	Отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.
14.	Назарово М.А., Жилин-Горенко О.В., Маркова Н.А. и др. 2014 г.	Совокупность условий, которые положительно или негативно влияют на деятельность работника и организации в целом.
15.	Черезанова Н.В., Чуурукин С.А. 2011 г.	Подифференцированное социально-психологическое образование, которым определяется любая деятельность коллектива. Социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как целому.
16.	Гришина Н.В.	Подифференцированное социально-психологическое образование, которым определяется любая деятельность коллектива (группы).
17.	Лонин Б.Ф.	Система межличностных отношений, психологических по природе, психологические механизмы взаимодействия между людьми, система взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

деятельности, выражающаяся в эмпирических показателях, но и отношение работников к труду, эмоциональный настрой, а также удовлетворенность работой в целом. Социально-психологический климат играет важную роль в повышении эффективности существования трудового коллектива, объединенного общей целью.

В конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. впервые в отечественной научной литературе Мансуров Н. С. понятие «психологический климат» [3, с. 92].

Шенель В. М. – одним из первых раскрыл содержание термина «социально-психологический климат», как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающих на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей [9, с. 45].

В самом общем виде, в научной литературе под «социально-психологическим климатом» подразумевают атмосферу коллектива, взаимодействие внутри коллектива. Следует отметить, что существует ряд синонимов понятию «социально-психологический климат», такие как «социальная атмосфера», «морально-психологическая обстановка», «психологический настрой», «климат организации», «микроклимат», «психологическая атмосфера» и др. С конца 80-х гг. наиболее устойчивым в научной литературе принято считать термин «социально-психологический климат».

Большинство исследователей социально-психологического

климата выделяют два основных элемента: отношение людей к труду и их отношение друг к другу [6, с. 68].

Видение структуры социально-психологического климата формирует многообразие подходов к определению данного понятия. Различные точки зрения термина «социально-психологический климат» представлены в таблице 1.

Таким образом, анализ показал, что в научной литературе встречается несколько десятков определений и различных последовательных подходов к этой проблеме, однако в нашей работе мы используем определение, предложенное Воронейкиным И.Е., социально-психологический климат – это состояние межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации. Суммарный эффект от многих факторов, влияющих на персонал организации и, в конечном счете, определяющих стремление работников к полезной деятельности, творческой инициативе, сотрудничеству и сплоченности с другими [8, с. 21].

Социально-психологический климат формируется за счет воздействия на него различных факторов. Многие авторы условно объединяют схожие по своей специфике факторы на определенные группы [8, с. 21; 4, с. 240], так Свенцицкий А.Л. выделяет две основные группы факторов, влияющих на социально-психологический климат: факторы макросреды и микросреды [8, с. 22]. Другие

Таблица 2. Методы изучения социально-психологического климата

№	Наименование	Автор	Назначение, основные преимущества/недостатки
1.	Метод социометрических измерений (социометрия)	Д. Морено	Используется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. Позволяет получить информацию о социально-психологических отношениях в группе, о статусе людей в группе, а также психологической совместности и сплоченности в группе. Проведение не требует больших временных затрат. Применяется в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках, специфичной группы.
2.	Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в первичном подразделении организации	О.С. Мазалов и А.Ю. Шалыто	Используется для диагностики отношений работников к подразделению и организации как целому. Позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в подразделении. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Проведение не требует больших временных затрат.
3.	Методика оценки психологической атмосферы в коллективе	А.Ф.Фидлер	Используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. Допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методиками (например, социометрией).
4.	Методика определения стиля руководства трудовым коллективом	В.П. Захаров, А.Л. Журавлев	Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом. Отражает различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Применение методики не требует индивидуального тестирования. Возможно использование в блоке тестов, особенно эффективно использование его вместе с социометрией в целях оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
5.	Диагностика психологического климата в малой производственной группе	В.В.Шпалковский, Э.Г.Шелест	Направлена на определение признаков здорового/нездорового коллектива. Позволяет сделать общую оценку климата в коллективе, выявить негативные факторы, мешающие работе, и их причины.
6.	Самооценка нашего стиля руководства	О.В. Гатюков	Используется в качестве самооценки стиля руководства на самостоятельном выборе испытуемых вариантов собственных действий в предлагаемых ситуациях. Позволяет сделать вывод о доминирующем стиле руководства, который непосредственно влияет на социально-психологический климат.
7.	Карта-схема определения психологического климата в коллективе	Л.Н. Лутовкин	Позволяет охарактеризовать психологический климат на многоаспектном уровне, сложившемся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.
8.	«СТСК» – социально-психологическая самооценка коллектива	О. Немов	Методика направлена на оценку степени интеграции. Позволяет выявить какое количество коллег отдельного работника проявляет те или отношения и форма поведения.
9.	«ЗАНШ» – зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата.	В.А. Хашенко	Позволяет оценить три параметра: работоспособность, совместимость и успешность выполнения задач. Служит в качестве дополнительная методика. Зрительно-аналоговое выражение различных показателей характеризует те или иные аспекты социально-психологического климата в подразделении.
10.	Опросник межличностных отношений (ОМО)	А.А. Рукавишников	Предназначен для оценки типичных способов отношения конкретного лица к людям. Позволяет выявить как человек ведет себя в действительности.
11.	Опросник привлекательности труда (ПТР)	В.М.Сметков	Позволяет выявить удовлетворенность, или привлекательность, работы в коллективе и степень согласованности мнений, оценок и отношений членов коллектива.
12.	Уровень конфликтности личности	Н.Д. Ляданов	Позволяет выявить частоту возникновения и межличностные конфликты.
13.	Формирование положительной групповой мотивации	В.А. Романова	Направлено на изучение положительных и отрицательных факторов, характеризующих групповую мотивацию, степень сформированности групповой мотивации, ее направленность на достижение успеха и получение положительных результатов деятельности.
14.	Диагностика мотивационных ориентации и межличностных коммуникациях.	Н.Д. Ляданов, В.А. Уртаева	Нацелена на определение основных коммуникативных ориентации и их гармоничности в процессе формального общения.
15.	Индекс групповой сплоченности	К.Э. Сиппор	Показывает степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое.
16.	Диагностический опросник социально-		Данная методика позволяет определить уровень развития психологического климата группы относительно других групп и

авторы выделяют факторы глобальной макросреды и локальной микросреды [2, с. 75].

Одним из самых важных факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат, по мнению многих авторов, является управленческая деятельность руководителей коллектива. Так Карпов В.В. заявил, что наиболее важными факторами, определяющими уровень психологического климата производственного коллектива, являются личность руководителя и система подбора и расстановки административных кадров [5, с. 233].

Авторы, изучающие социально-психологический климат в контексте трудового процесса в коллективе, отмечают, что его неотъемлемой частью является конфликт или конфликтная ситуация, побуждающие возникновение стрессовых ситуаций в процессе коллективной трудовой деятельности [8, с. 22; 1, с. 112].

Основными факторами психологического климата, по мнению некоторых исследователей, являются взаимоотношения по вертикали и горизонтали, степень развитости коллектива, стиль и форма, а также различные элементы производственной атмосферы (организация и условия труда, система мотивации) [3, с. 92; 5, с. 231; 8, с. 46].

Некоторые авторы особое значение уделяют такому показателю, как удовлетворенность или неудовлетворенность. Исследователи считают, что данный фактор позволяет определить текущее состояние социально-психологического климата в организации.

Таким образом, комплексная оценка эффективности организации невозможна без учета социально-психологических факторов. Суммарный эффект факторов, безусловно, влияет на персонал организации и в итоге определяет его стремление к творческой инициативе, эффективному выполнению своих обязанностей, сотрудничеству и др. Резюмируя сказанное, можно сделать вывод, что социально-психологический климат является многофакторным образованием.

Следует отметить, что существует множество различных подходов к оценке социально-психологического климата. Целесообразно выделить основные преимущества и недостатки методов, а также рассмотреть методы, которые изучают отдельные аспекты социально-психологического климата (Таблица 2).

Таким образом, экспериментальные исследования показывают, что социально-психологический климат зависит от разных аспектов. Следовательно, необходимо комплексное исследование различных составляющих данного феномена. Многообразие методов изучения социально-психологического климата зависит от целей и

задач, ради решения которых проводится исследование социально-психологического климата.

Литература:

1. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / Бойко В. В. // *Деловая психология*. – М., 2011. – 289 с.
2. Дудаева Л., Еремкина Н., Каримов А. Социально-психологический климат, как элемент восприимчивости трудового потенциала организации [Текст] / Л. Дудаева, Н. Еремкина, А. Каримов // *Вестник Томского государственного университета – Экономика* №(17) – 2012. – С. 74-76.
3. Егорова Л. С., Челнакова Н. Ю. Социология управления социально-психологическим климатом на предприятиях [Текст] / Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнакова // *Научный журнал Ивановской государственной текстильной академии* №7 – 2008. – С. 96-98.
4. Иночкин В. В. Методика оценки социально-психологического климата в коллективе: Учебное пособие / В. В. Иночкин // *Всероссийский заочный финансово-экономический институт* – М.: Вуз. учебник: НИФФЭ-М, 2011. – 249 с.
5. Карпов В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом [Текст] / В. В. Карпов // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России* №3 (39) – 2008. – С. 230-234.
6. Кириллов А. В., Новикова Ю. А. Роль социально-психологического климата в повышении эффективности управления организацией [Текст] / А. В. Кириллов, Ю. А. Новикова // *Вестник Российского государственного социального университета* №12 – 2013. – С. 67-74.
7. Назаренко М. А. и др. Социально-психологический климат организации как проблема консалтинга персонала [Текст] / М. А. Назаренко, О. В. Эрдни-Горьева и др. // *Современные наукоемкие технологии* №10 – 2014. – С. 89-90.
8. Свенцицкий А. Л. Организационная психология [Текст]: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. М.: Издательство Юрайт, 2014. – 504 с. – Серия: Бакалавр. Базовый курс.
9. Черепкова Н. В., Чугуункин С. А. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе [Текст] / Н. В. Черепкова, С. А. Чугуункин // *Бюллетень медицинской Интернет-конференции. Том 1. №1* – 2011. – С. 45-48.