

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ЧЕРЕЗ
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ
ОРГАНИЗАЦИИ**

**IMPROVING WORK EFFICIENCY THROUGH MANAGING THE SOCIO-
PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE ORGANIZATION**

Устенко Людмила Александровна, студентка 5 курса института экономики и управления, ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», Симферополь, Россия

Ганиева Альбина Казимовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», Симферополь, Россия

Ustenko Lyudmila Aleksandrovna, 5th year student, Institute of Economics and Management, V. I. Vernadsky Federal State University, Simferopol, Russia

Albina Kazimovna Ganieva, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Personnel Management, V. I. Vernadsky Federal State University, Simferopol, Russia

Аннотация. В статье рассматривается управление социально-психологическим климатом организации как основной фактор повышения производительности труда. Рассмотрено понятие социально-психологический климат организации и определена его сущность. Изучены направления деятельности по улучшению социально-психологического климата организации, а также способы и методы, направленные на реализацию выделенных направлений.

Abstract. The article discusses the management of the socio-psychological climate of the organization as the main factor of increasing labor productivity. The concept of socio-psychological climate of the organization is clarified and its essence is defined. The directions of activities to improve the socio-psychological climate of the organization, as well as methods and methods aimed at implementing the identified areas are defined.

Ключевые слова: коллектив, организация, производительность труда, социально-психологический климат, управление.

Keywords: team, organization, labor productivity, socio-psychological climate, management.

Основной задачей каждой организации является достижение высокой результативности деятельности, в частности повышение производительности труда. Ускорение темпов социально-экономического развития, увеличение размеров производства, называемое интенсификацией производства, происходит за счет применения более совершенных технологических процессов, современных форм организации труда и управления социально-психологическим климатом организации.

Социально-психологический климат является важным фактором эффективной работы организации. Характер труда в условиях научно-технического прогресса определяет особые требования к психологическим особенностям работников – к их мышлению, скорости реакции и т.п. Сокращение доли физического труда за счет усложнения техники и технологий позволяет увеличить долю умственного труда.

Ввиду этого большую часть профессиональной деятельности сотрудники организации проводят именно в трудовом коллективе. Трудовой коллектив является психологической поддержкой сотрудников и оказывает им психологическую помощь. Ввиду этого необходимо уделять особое внимание социально-психологическому климату организации.

Социально-психологический климат определяют как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности [1, с. 314]. Социально-психологический климат формируется на основе эмоциональных и трудовых отношений в группе, индивидуальных ценностных ориентаций. Так, система отношений коллектива организации друг к другу, к труду, и другим формам жизнедеятельности определяется социально-психологическим климатом [2].

Управление социально-психологическим климатом оказывает влияние на повышение экономических показателей организации. Следовательно, комфортная социально-психологическая среда способствует повышению производительности труда, улучшению качества услуг и их обновлению.

Социально-психологический климат является полифункциональным показателем уровня психологической вовлеченности сотрудника в работу, психического потенциала каждого сотрудника и коллектива в целом, меры психологической эффективности деятельности коллектива.

Значимость управления социально-психологическим климатом определяется тем, что оно является фактором эффективности явлений и процессов, происходящих в организации, а также возможностью их изменения, необходимость которых обусловлена влиянием социального и научно-технического прогресса.

Парыгин Б. Д. в структуре социально-психологического климата выделяет два основных подразделения – отношение членов организации друг к другу и их отношение к труду. Именно эти основные аспекты способствуют или в то же время препятствуют продуктивной деятельности, что прямо влияет на производительность труда. Направленность процессов, происходящих в организации, зависит от социально-психологического климата всего коллектива.

Формирование социально-психологического климата, способствующего продуктивной деятельности коллектива, является одним из важнейших условий повышения производительности труда. Основной практической задачей каждого руководителя является управление социально-психологическим климатом организации. Деятельность по улучшению социально-психологического климата может проводиться по таким направлениям, как борьба с конфликтами и конфликтными ситуациями, повышение общей удовлетворенности трудом, создание условий для развития творческого потенциала сотрудников, и должна осуществляться поэтапно в зависимости от отрицательно влияющих факторов.

Причиной возникновения большинства стрессовых ситуаций в процессе трудовой деятельности является конфликт, что оказывает негативное влияние на социально-психологический климат коллектива. Это, в свою очередь, снижает производительность труда, влечет материальные и эмоциональные затраты. Ввиду этого система управления социально-психологическим климатом организации должна быть ориентирована на борьбу с конфликтами и конфликтными ситуациями.

Для предотвращения конфликтных ситуаций можно использовать тренинговые программы и консультативные сессии, направленные на решение проблем. Проведение тренингов способствует укреплению отношений между работниками,

раскрытию внутренних особенностей персонала, а также быстрой адаптации новых сотрудников.

При правильном выборе программ тренинга, консультативной сессии можно получить быстрые и заметные положительные результаты в виде повышения производительности труда.

Повышение общей удовлетворенности трудом является важным направлением системы управления социально-психологическим климатом. Удовлетворенность трудом, в первую очередь, зависит от организации труда и его стимулирование. Кроме этого, необходимо уделять внимание совершенствованию кооперации труда и форм разделения труда, повышению квалификации сотрудников, их профессиональному развитию, рационализации режима рабочего дня, организации и обслуживанию рабочих мест [3].

Важным вопросом является стимулирование труда. Материальное и нематериальное стимулирование является одним из основных факторов, определяющих общую удовлетворенность трудом, что в свою очередь способствует формированию благоприятного социально-психологического климата. Материальное стимулирование является уже широко изученным и исследованным вопросом, а вот нематериальное стимулирование открывает большие возможности для творчества и новаторства.

Нематериальное стимулирование при правильной стратегии управления может оказаться гораздо эффективнее, чем стимулирование материальное. В теории А. Маслоу высшие потребности определяют нужду каждого человека в уважении и признании заслуг [4, с. 138]. Именно на этих потребностях и должна быть построена система нематериального стимулирования.

В зависимости от корпоративной культуры организации, стиля руководства, финансовых возможностей можно рассматривать разные виды нематериального стимулирования. Методы нематериального стимулирования помогают держать коллектив «в тонусе», стимулируя повышение личностного и профессионального уровня и лояльности к организации, а также направлены на формирование благоприятного социально-психологического климата.

Повышение общей удовлетворенности трудом, в основе которой лежат методы нематериального стимулирования, является важным механизмом управления социально-психологическим климатом организации. Такие методы в большинстве случаев воздействуют на весь коллектив организации и способствуют повышению производительности труда.

Управление социально-психологическим климатом включает в себя развитие творческого потенциала сотрудников и создание условий для такого развития. Развитие организаций в условиях динамично развивающейся экономики зависит от творчества, новаторства, которое способствует более эффективному и рациональному использованию ресурсов, расширению возможностей организации, созданию новых услуг, совершенствованию уже имеющихся и их эффективному продвижению.

Появление новых идей обеспечивается соответствующими социально-психологическими, организационными, управленческими и экономическими условиями. Гарантия безопасности предложения новых идей является важным условием новаторства коллектива, которое обеспечивается благоприятным социально-психологическим климатом.

К условиям поддержания новаторской активности также можно отнести предоставление сотрудникам возможности относительной самостоятельности, некоей «степени свободы» ведения работы, предоставление дополнительного времени для создания идей и разработки решений по их реализации.

Созданию новых идей и их развитию способствует неформальное общение в организации. Это повышает эффективность работы над идеей и снижает сопротивление изменениям.

Создание условий для развития творческого потенциала сотрудников должно включать в себя мероприятия оценки новых идей и их отбора (еженедельные совещания, на которых должны быть предложены новые идеи – практика японских организаций, конкурсы и т.п.). Это обеспечивает непрерывность новаторских идей и управление социально-психологическим климатом.

На рисунке 1 отражена схема повышения производительности труда через управление социально психологическим климатом организации.

Оценить социально-психологический климат организации можно с помощью метода экспертных оценок, который позволяет определить климат как благоприятный или неблагоприятный, что способствует достижению поставленных целей и задач организации с социально-психологической стороны, а также улучшить повседневную жизнедеятельность сотрудников [5]. Такая высокая оценка социально-психологического климата показывает наличие у руководящего состава умения правильно организовывать деятельность предприятия.

Таким образом, управление социально-психологическим климатом организации, включающее такие направления, как борьба с конфликтами и конфликтными ситуациями, повышение общей удовлетворенности трудом, создание условий для развития творческого потенциала сотрудников, очевидно, приведет к развитию организации и повышению производительности труда.

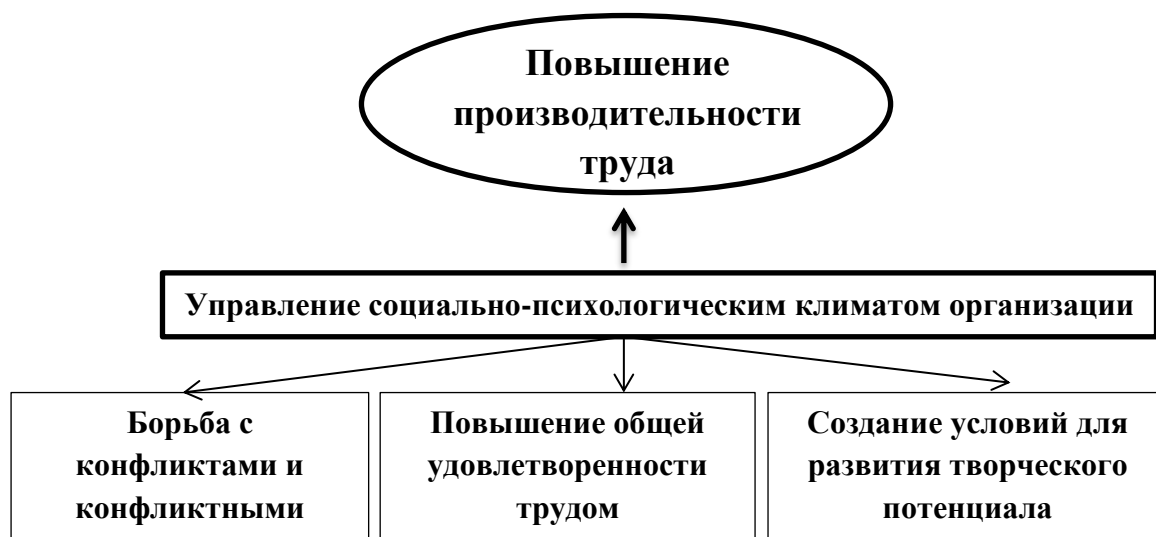


Рисунок 1 – Схема повышения производительности труда

Управление социально-психологическим климатом организации ориентировано на раскрытие социального и психологического потенциала коллектива, создание наиболее комфортных условий деятельности. Кроме того, управление социально-психологическим климатом организации является одним из основных условий повышения производительности труда и качества оказываемых

услуг. Социально-психологический климат является показателем социального и психологического развития коллектива организации, его психологических резервов, которые необходимо реализовывать, создавая необходимые для этого условия.

Управление социально-психологическим климатом организации позволит оптимизировать производственный процесс, повысить производительность и качества труда. От психологического климата во многом зависит состояние человека, его настроение. Для работников организации, где интенсивность труда очень высока – это особенно важно ввиду того, что его настроение и состояние влияет на эффективность деятельности.

Библиографический список

1. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления / Серия «Учебники для высшей школы». – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
2. Коноплицкий В.А. Толковый словарь экономических терминов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-15/> (дата обращения: 19.05.2020).
3. Факторы, влияющие на производительность труда: [Электронный ресурс] // 2016. - URL: <https://studfiles.net/preview/6335775/page:3/> (Дата обращения 19.05.2020).
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность [Текст] / А.Г. Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
5. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 3. - С. 175-177.

Bibliography

1. Cherednichenko I.P., Tel'nyh N.V. Psihologija upravljenja / Serija «Uchebniki dlja vysshej shkoly». – Rostov-na-Donu: Feniks, 2004. – 608 s.
2. Konoplickij V.A. Tolkovij slovar' jekonomicheskijh terminov [Jelektronnyj resurs]. URL: <http://www.bibliotekar.ru/biznes-15/> (data obrashhenija: 19.05.2020).
3. Faktory, vlijajushhie na proizvoditel'nost' truda: [Jelektronnyj resurs] // 2016. - URL: <https://studfiles.net/preview/6335775/page:3/> (Data obrashhenija 19.05.2020).
4. Maslou A.G. Motivacija i lichnost' [Tekst] / A.G. Malou; per. s angl. A. M. Tatlybaevoj. – SPb.: Evrazija, 1999. – 478 s.
5. Alekseev Ju.G. Analiz i ocenka jeffektivnosti truda / Ju.G. Alekseev // Novaja nauka: Strategii i vektory razvitija. - 2017. - T. 1. - № 3. - S. 175-177.

Сведения об авторах

1. Устенко Людмила Александровна, студентка структурного подразделения ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского» Института экономики и управления, galperinalyudmila@yandex.ru, тел. +7(910)6102592
2. Ганиева Альбина Казимовна, канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», ag77@bk.ru

Authors' personal details

1. Ustenko Lyudmila Aleksandrovna, student, structural division of V. I. Vernadsky Federal State University of Economics and Management, galperinalyudmila@yandex.ru, tel. +7(910)6102592
2. Ganieva Albina Kasimovna, PhD, Associate Professor, Department of Personnel Management, V. I. Vernadsky Federal State University, ag77@bk.ru