ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ SC «DIOLSEM» SRL КАК ФАКТОР ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Анастасия БУЙНОВСКАЯ

CZU: 005.32:005.336.1 nastabujnovskaa@gmail.com

The thesis examines one of the pressing problems in the practice of human resource management - optimization of the socio-psychological climate as a factor of success in the organization. The relevance of the topic is dictated by modern conditions of the market environment, where the efficiency of the team often becomes a determining factor in the success of an enterprise, and the creation and maintenance of a favorable socio-psychological climate has a direct impact on its effectiveness and competitiveness. The purpose of the thesis is to study the socio-psychological climate within the organization and propose methods for its optimization.

Социально-психологический климат коллектива - это общий эмоциональный настрой коллектива, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения людей друг к другу, отношение людей к работе, к окружающим событиям. Главным, что образует психологический климат, являются эмоциональные состояния, или настроение коллектива [1, с.54]. Однако более развернутая характеристика данного понятия предусматривает его деление на три зоны: ***социальный климат, моральный климат, психологический климат*** [6, с.45]. Он может иметь как положительный, так и отрицательный эффект. Основными факторами, влияющими на состояние социально-психологического климата в коллективе являются смысл труда и степень удовлетворения работой; условия труда и быта, удовлетворенность ими; степень удовлетворения характером межличностных отношений с сотрудниками; стиль руководства, личность руководителя, а также степень его удовлетворенности подчиненными [5, с.86].

Для исследования и тщательного анализа социально-психологического климата на предприятии SC «Diolsem» SRL [29] был проведен социометрический анализ. Анализ подтвердил наличие проблем социального характера. К ним относятся: конфликты внутри коллектива, отсутствие открытой коммуникации, недостаточное чувство принадлежности к коллективу, слабая поддержка и лидерство, стресс и перегрузка, отсутствие возможностей для роста и развития. Данные социометрического опроса помогают выделить четыре статусных группы, в которых входит то или иное количество сотрудников в зависимости от количества выборов: ***звезды*** (лидеры коллектива, на которых опираются большинство сотрудников, имеющие власть и уважение членов группы.);

предпочитаемые (имеют чуть меньшее количество симпатий, чем лидеры, но также довольно популярны и любимы в коллективе); ***пренебрегаемые*** **(**имеют вес меньше среднего в корпоративном обществе, либо те, кто менее открыт и отдаляет себя от коллектива); ***отвергнутые*** (люди, набравшие максимально низкое количество голосов).

На их основе была построена социограмма (рис.1), на которой наглядно видно насколько тесно проходят связи между определенными сотрудниками и количество взаимных выборов.

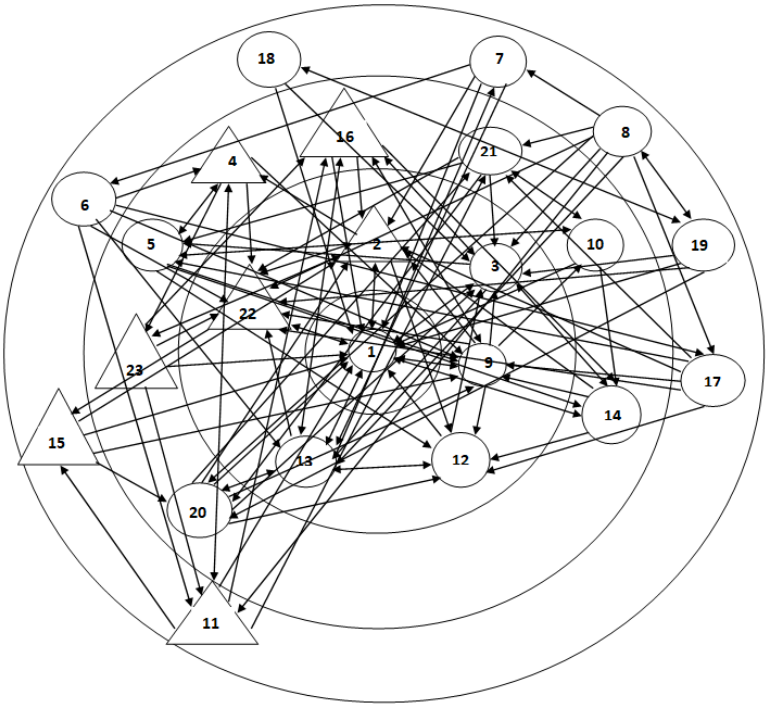


Рис 1. Социограмма SC «Diolsem» SRL

Примечание: ◯ - женщины, △ - мужчины

Источник: Разработано автором

Для решения проблем разрозненности и непринятия коллективом его отдельных членов необходимо обеспечить проведение мероприятий, которые позволят улучшить ситуацию. В связи с этим был разработан проект по повышению уровня сплоченности коллектива, состоящий из множества различных мероприятий, предусматривающих частое взаимодействие и выполнение задач в команде. Был проведен опрос среди сотрудников о важности его внедрения и заинтересованности работников в целом; более половины сотрудников проголосовали за внедрение проекта. Запланированный проект предусмотрен на один календарный год, в

течение которого он будет внедряться и оцениваться его результаты. Программа мероприятий по сплочению команды является довольно комплексной и включает тренинги, семинары и групповые задания. Существует огромное количество ролевых игр и заданий для команды, которые позволяют участникам больше узнать друг друга, проявлять уважение и понимание, а также стараться идти на встречу друг другу. Вачков И.В. в своей работе «Основы технологии группового тренинга» использует различные подходы для тренингов: гештальт-подход, групп-аналитический подход, трансакционный анализ, телесно-ориентированный подход и методы групповой работы НЛП [3]. Среди ролевых игр он описывает: «Надувная кукла», «Мой портрет глазами других», «Стул откровений», «Альтернатива» («Красное и черное» [4]), «Белые маги-Черные маги», «Самосуд» и прочие [2].

Результативность проекта можно наблюдать посредством экономических (косвенно) и неэкономических эффектов. Первое подразумевает увеличение прибыли и улучшение репутации за счет повышения производительности, качества обслуживания клиентов и снижения текучести кадров. Неэкономический эффект проявляется в виде улучшения социально-психологической среды, а именно повышения доверия и поддержки среди членов коллектива, снижения конфликтов, развития лидерства.

В целом, социально-психологический климат является важным объектом для рассмотрения организацией. Он составляет основу фундамента работы каждого отдельно взятого сотрудника, влияя на организацию более ощутимо, чем любое внешнее воздействие. Поэтому для менеджеров особенно важно изучать и понимать основы психологии персонала и важность социально-психологической атмосферы в группе.

Библиография:

1. ДРОЗДОВА Н.В. *Социальная психология*: учеб. Метод. пособие. Минск: МГЭУ им. А. Д. Сахарова, 2012. 120 с. ISBN 978-985-551-015-5.
2. ИШМЕКЕЕВА А.К. Факторы формирования и корректировки социально-психологического климата в коллективе. In: *Психология, социология и педагогика*. 2013, № 2б с. 5-6.
3. КОЗЛОВ Н. И. *Лучшие психологические игры и упражнения*. Екатеринбург: Изд. АРДЛТД, 1997. 139 с.
4. НЕЙМЕР, Ю. Л. *Социально — психологический климат коллектива*. М.: Идея-пресс, 1990. 88 с.
5. ОВЧАРОВА Р.В. *Психология менеджмента*: учеб. пособие. Курган, 2005. 76 с. ISBN 5-86328-792-6.
6. ПАРЫГИН Б.Д. *Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива* / Под ред. Б.Д. Парыгина. Л.: Наука: Ленингр. отд-ние, 1986. 239 с. ISBN 5-7621-0100-2.
7. https://diolsem.md/

Научный руководитель
Veronica PRISĂCARU, dr., conf. univ.