

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И НАПРАВЛЕНИЯ УЛУЧШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ**Бойко Евгений Александрович**

магистрант, Московский экономический институт, РФ, г. Москва

Социально-психологический климат в коллективе можно определить, как эмоциональное состояние группы, которое отражает реальную ситуацию рабочей обстановки и межличностных отношений. Коллективное настроение способно легко переходить из положительной фазы в отрицательную, из скрытой – в открытую, из подсознательной – в сознательную. Зачастую резкие перемены вызваны малейшим поводом, элементарной причиной.

В современных условиях изучение социально-психологического климата организации является актуальной проблемой, так как диктуется, прежде всего, увеличением требований к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Социально контактная часть любой организации – это сложная система компонентов, которая выражается в первую очередь в формировании социально-психологического климата коллектива. Эффективное выполнение трудовых функций зависит не только от выполнения организационно-производственных условий, но и от межличностных отношений, которые оказывают значительное влияние на самочувствие и результаты труда человека.

Взаимосвязь между эффективностью деятельности организации и ее социально-психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей компании.

В исследовании была проведена оценка состояния социально-психологического климата Общества с ограниченной ответственностью «Уренгойаэроинвест» (далее – ООО «Уренгойаэроинвест»), которое выполняет функции по управлению аэропортом города Новый Уренгой.

Как было отмечено выше, социально-психологический климат коллектива отражается на результатах деятельности. В таблице 1 представлен анализ результатов деятельности предприятия.

Таблица 1.**Анализ результатов деятельности ООО «Уренгойаэроинвест» за 2021-2022 гг. [1]**

Наименование показателя	Значение, тыс. руб.			П
	2021	2022	2023	
Выручка	1 947 117	2 488 346	4 034 340	27,80
Валовая прибыль (убыток)	701 951	579 346	1 428 271	-17,47
Прибыль (убыток) от продаж	245 994	84 658	844 231	-65,59
Прибыль (убыток) до налогообложения	388 621	(106 480)	230 651	-127,4
Чистая прибыль (убыток)	337 362	(96 307)	177 682	-128,5

Из анализа видно, что по итогам 2023 года предприятие получило чистую прибыль. Это является положительным моментом, так как по итогам 2022 года предприятие сработало в убыток. Результативность деятельности отражают показатели рентабельности (таблица 2).

Таблица 2.

Анализ рентабельности ООО «Уренгойаэроинвест» за 2021-2023 гг. [1]

Наименование показателя	Значение, %			От 2022 к 2023
	2021	2022	2023	
Общая рентабельность	19,96	-4,28	5,72	-24,24
Рентабельность продаж	12,63	3,40	20,93	-9,23
Рентабельность собственного капитала	49,31	-14,90	24,65	-64,21
Рентабельность оборотных активов	18,65	-5,67	7,53	-24,32
Общая рентабельность производственных фондов	10,05	-1,12	2,09	-11,17
Рентабельность всех активов	3,68	-0,75	1,29	-4,43
Рентабельность основной деятельности	36,05	23,28	35,40	-12,77
Рентабельность производства	56,37	30,35	54,81	-26,02

Как видно, в 2023 году наблюдается рост всех показателей рентабельности, что является положительным моментом, так как по итогам 2022 года рентабельность предприятия имела динамику на сокращения. Также можно отметить отрицательное значение некоторых показателей рентабельности в 2022 году ввиду получения чистого убытка.

Для характеристики эффективности деятельности целесообразно также провести также анализ производительности труда и влияние на него среднесписочной численности персонала (рисунок 1).

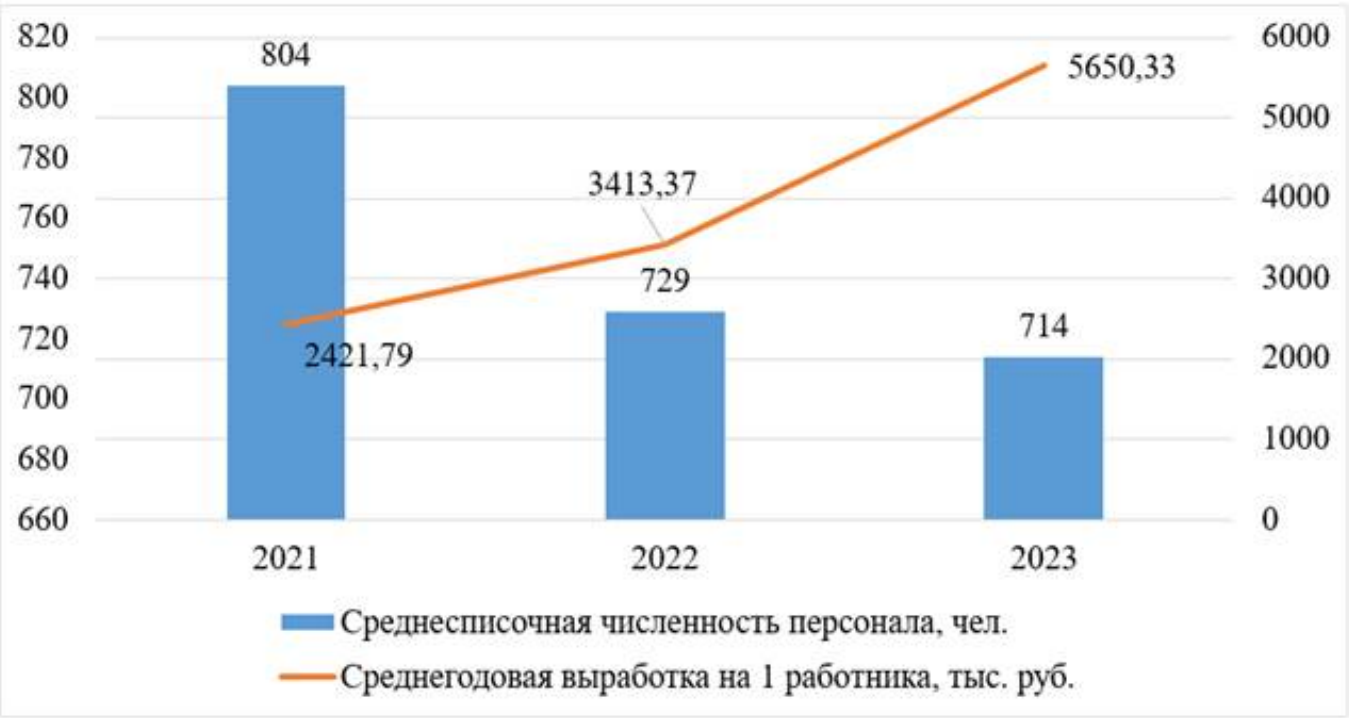


Рисунок 1. Динамика среднесписочной численности и выработки на 1 работника в ООО «Уренгойаэроинвест» за

2021-2023 гг. [1]

Из проведенного анализа видно, что среднесписочная численность сотрудников за исследуемый период сокращается, выработка при этом увеличивается.

В ходе исследования также был проведен анализ движения персонала (таблица 3). Как видно, что за исследуемый период наблюдается сокращение среднесписочной численности персонала. Так, если на начало 2021 года на предприятии работал 830 человек, то на конец 2023 года этот показатель составил 714 человек [1].

Таблица 3.

Анализ движения рабочей силы ООО «Уренгойаэроинвест» за 2021-2023 гг.

Показатели	Значение, чел.			Относительное изменение, %
	2021	2022	2023	
Всего работающих на начало периода, чел.	830	804	729	-26,6
Принято на предприятие, чел.	5	8	16	3,0
Выбыло с предприятия: в том числе	31	83	31	52,3
• за нарушение трудовой дисциплины	-	-	-	-
• по собственному желанию	31	83	31	52,3
Численность персонала на конец года, чел.	804	729	714	-75,0
Коэффициент оборота по приему	0,006	0,01	0,022	0,006
Коэффициент оборота по выбытию	0,038	0,108	0,043	0,038
Коэффициент текучести	0,038	0,108	0,043	0,038
Коэффициент оборота кадров – всего	0,044	0,119	0,065	0,07

Коэффициент оборота по выбытию персонала опережает коэффициент по приему. Коэффициент общего оборота кадров составил на конец 2023 года 0,065 или 6,5%.

Оценка социальной политики развития ООО «Уренгойаэроинвест» показала, что в организации существуют достаточно обширный ряд социальных программ, требующих больших финансовых вложений (таблица 4).

Анализируя данные таблицы 4 можно сделать вывод, что за период 2022-2023 гг. выплаты социального характера увеличились на 11,28%, несмотря на сокращение численности сотрудников. В составе затрат произошли неравнозначные изменения. Расходы на социальную защиту работающих снизились на 11,61%. Так же снизилась их доля в общем объеме социальных расходов организации. Значительно увеличилась оплата за неотработанное время (рост 39,89%).

Судя по изменению динамики и структуры затрат социального характера можно сказать, что в ООО «Уренгойаэроинвест» активно развивается социальное партнерство, что говорит о социальной направленности деятельности предприятия.

Таблица 4.

Анализ структуры выплат социального характера В ООО «Уренгойаэроинвест» за 2022-2023 гг. [1]

Наименование показателя	Значение показателя по годам, тыс. руб.	Темп роста, %	Удельный вес, %
-------------------------	---	---------------	-----------------

	2022	2023	2023 к 2022	2022
Выплаты социального характера, всего,	191 326	212 905	111,28	100,00
в том числе:				
Расходы на социальную защиту работающих	30 596	27 043	88,39	15,99
Материальная помощь, вызванная непредвиденными обстоятельствами	166	321	193,37	0,09
Расходы на профессиональную подготовку	2 536	2 956	116,56	1,33
Прочие расходы социального характера	1 174	1 294	110,22	0,61
Оплата за неотработанное время, всего,	46 927	65 646	139,89	24,53
в том числе:				
Очередных отпусков	96 415	101 635	105,41	50,39
Отпусков по учебе	13 512	14 010	103,69	7,06

Объектом исследования состояния социально-психологического климата в ООО «Уренгойаэроинвест» выступил коллектив Службы персонала организации, штатная численность сотрудников которого составляет 9 человек.

Для оценки эффективности системы управления предприятия был проведен опрос проведён краткий опрос сотрудников, на вопросы работники были должны отвечать быстро, не задумываясь. Опрос показал следующие усреднённые результаты удовлетворённости условиями труда сотрудников по 5-балльной шкале, представленные в таблице 5.

Таблица 5.

Карта удовлетворенности работой сотрудников ООО «Уренгойаэроинвест»

Аспект	Баллы	Самые значимые аспекты	Аспекты, состояние за последние	
			улучшилось	
Организация труда	3,9		+	
Содержание труда	4,2	+	+	
Условия труда	3,8	+	+	
Заработная плата	3,1	+		
Распределение премий	3,4	+		
Отношения в коллективе	4,2		+	
Стиль и методы работы руководителя	3,9		+	
Отношения с руководителем	3,8		+	
Отношение администрации к нуждам работников	3,6		+	
Перспективы роста	2,7		+	
Средняя оценка	3,6		+	

По результатам опроса видно, что большая часть сотрудников проявляет недовольство своей заработной платой. Система материального поощрения сотрудников функционирует, однако, существует определённая неясность в начислении премий, в результате чего у персонала постоянно накапливается недовольство своей работой, снижается качество труда.

Далее была проведена оценка социально-психологического климата в коллективе. В дополнение к описанным и опубликованным ранее методам исследования были применены дополнительные подходы для более глубокого изучения состояния коллектива.

Качественно-количественный анализ эмоциональной направленности работников по методике Б.И. Додонова представлен в таблице 6.

Анализ результатов показал, что у 44,44% исследуемых эмоциональная направленность практическая, что выражается в увлеченности своей работой, в желании добиться больших успехов, в удовлетворении выполняемой работой.

Таблица 6.

Показатели эмоциональной направленности личности сотрудников Службы персонала ООО «Уренгойаэроинвест»

Эмоциональная направленность личности	Общие показатели
	% (количество человек)
Альтруистическая	22,22 (2)
Коммуникативная	33,33 (3)
Глорическая	11,11 (1)
Практическая	44,44 (4)
Пугническая	-
Романтическая	-
Акзигитивная	11,11 (1)
Гедонистическая	-
Гностическая	-
Эстетическая	-

У 33,33 % – коммуникативная: сотрудники стремятся к эмоциональной близости, имеют желание общаться с коллегами, у них присутствует чувство благодарности, признательности. У 22,22% – альтруистическая: переживают и беспокоятся о других, сопереживают удачи и неудачи коллег.

На рисунке 2 представлены результаты исследования по методике Томаса.



Рисунок 2. Результаты исследования сотрудников Службы персонала ООО «Уренгойгаэроинвест» по методике Томаса

Согласно полученным результатам видно, что преимущество работников отдается таким коммуникативным стратегиям, как компромисс и сотрудничество, что весьма немаловажно. Но, тем не менее, стратегия избегания и стратегия уступки находятся на высоком уровне, что требует дополнительной работы с персоналом в этом направлении.

В ходе работы над исследованием был также проведен оценки социально-психологического климата в коллективе по методике Л.М. Карамушка (таблица 7).

Таблица 7.

Результаты оценки социально-психологического климата в Службе персонала ООО «Уренгойгаэроинвест» по методике Л.М. Карамушка

Характеристики	Результаты
Возможность в рамках Вашего коллектива выбирать направление своей деятельности, содержание работ	
Возможность в рамках определенных сроков устанавливать по своему усмотрению очередность работ, выбирать способ и время их выполнения	
Возможность выбора тех сотрудников, с кем хотелось бы выполнять ту или иную работу	
Возможность изменения направления работ, вида деятельности	

Удовлетворенность отношениями с коллегами по работе	
Удовлетворенность отношениями с руководителем	
Возможность проявить свои деловые качества	
Признание и одобрение коллегами по работе Ваших заслуг и достижений	
Признание и одобрение коллегами по работе Ваших личных качеств	
Признание и одобрение руководителем Ваших личных качеств	
Получение четких однозначных задач	
Определенность, ясность в отношениях с руководителем	
Степень нервного напряжения, связанного с работой	
Степень нервного напряжения, связанного с коллегами по работе	
Степень нервного напряжения, связанного с руководителем	

Исходя из результатов, полученных в ходе исследования, можно сделать вывод о том, что в коллективе Службы персонала ООО «Уренгойаэроинвест» в целом социально-психологический климат носит благоприятный характер. Степень нервного напряжения сотрудников между собой и с руководителем сводится к минимуму. Почти все респонденты считают отношения внутри коллектива благоприятными, а отношение руководителя к ним более чем уважительным.

Также, респонденты отметили высокий уровень признания и одобрения личных качеств, заслуг и достижений коллегами по работе; возможность выбирать направление своей деятельности и содержания работы; достаточно приветливые отношения с руководителем; возможность проявлять свои деловые качества; возможность выбирать тех коллег, с которыми хочется выполнять какую-либо трудовую деятельность.

Некоторые респонденты отметили невозможность устанавливать очередность выполнения работ по своему усмотрению, а также выбирать способ и время их выполнения. Это негативно сказывается на социально- психологическом климате коллектива.

Также респонденты сделали акцент на том, что при получении какого-либо задания они не получают четких и однозначных задач, что опять же негативно влияет на эмоциональное состояние сотрудников и на социально- психологический климат в целом.

По результатам исследования можно сделать вывод, социально-психологический климат находится на достаточно высоком уровне, хотя есть отдельные аспекты, которые требуют внимания руководства.

Сложности возникают у сотрудников, которые только устроились на предприятия. Также можно отметить, что именно данная категория сотрудников уходит чаще всего в первый год работы, что говорит о сложностях адаптации.

В таблице 8 представлены планируемые мероприятия и обозначены ответственные за реализацию предложенных мероприятий.

Таблица 8.

Проблемы адаптации персонала в ООО «Уренгойаэроинвест» и пути их решения

Проблема	Мероприятия	Ответственный	
Отсутствует нормативное обеспечение системы адаптации персонала на предприятии	Разработка положения о наставничестве, новых должностных инструкций, памятки нового сотрудника, положения об аттестации	Специалист по адаптации	ию
Отсутствует программа адаптации персонала	Принять на работу специалиста по адаптации Разработка программы адаптации	Директор по персоналу Специалист по адаптации	ав сен
Трудности в общении между работниками коллектива	Прохождение новым сотрудником адаптации Проведение тренингов	Наставник Специалист по адаптации	с н

Предварительная работа в этом направлении показала, что новые сотрудники заинтересованы в данной программе. Опросы показали, что, имея возможность улучшить межкоммуникационные связи в отделе, социально-психологический климат в коллективе улучшится (рисунок 3).



Рисунок 3. Результаты изменения СПК в ООО «Уренгойаэроинвест»

Для повышения слаженности трудового коллектива также целесообразно провести ряд мероприятий (таблица 9).

Таблица 9.

Мероприятия по нормализации работы трудового коллектива **ООО**
«Уренгойаэроинвест»

Рекомендации	Мероприятия
Борьба с выраженным уровнем конфликтности	Проведение тренингов, направленных на улучшение морально-психологического климата
Формирование командного духа и сплоченности коллектива	Проведение тренингов/семинаров по формированию
Развитие творческого климата в коллективе	Создание «ящика идей» Проведение раз в неделю творческих 5 Использование мозгового штурма при решении принятии решений

Таким образом, предложенные рекомендации благоприятно повлияют на социально-психологический климат в коллективе и будут способствовать наиболее эффективной адаптации сотрудников.

Список литературы:

1. Раскрытие информации / Официальный сайт ООО «Уренгойаэроинвест» // Электрон. текст. дан. – Режим доступа: <https://nux.aero/contacts/management/> (дата обращения: 01.04.2024).