УДК 331.104.22
JEL classification: M 12

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

МАЛАХОВ Д.М.,
обучающийся магистратуры
кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация
E-mail: k_mns@donampa.ru;

РОМОДАН Ю.О.,
канд. экон. наук,
старший преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация
E-mail: k_mns@donampa.ru

Аннотация. *В статье рассматриваются различные проблемы внутри организации. Микроклимат влияет на организацию, его доходы, эффективность и производительность труда. Изучение психологического климата коллектива позволяет вовремя принять необходимые меры для решения проблем внутри компании. Многие руководители не могут наладить отношения и устранить конфликты в коллективе.*

Ключевые слова: *организация, менеджмент, коллектив, микроклимат, управление персоналом, социально-психологические аспекты управления персоналом, эффективность управления.*

PSYCHOLOGICAL ASPECT IN ENSURING EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

MALAKHOV D.M.,
Master student of the Department of Non-Production Management
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,
Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation
E-mail: k_mns@donampa.ru;

ROMODAN Yu.O.,
Candidate of Economics,
Senior Lecturer of the Department of Non-Production Management
FSBEI HE «Donetsk Academy of Management and Public Administration»,

Donetsk, Donetsk People's Republic, Russian Federation
E-mail: k_mns@donampa.ru

Annotation. *The article discusses various problems within the organization. The microclimate affects the organization, its income, efficiency and productivity. Studying the psychological climate of the team allows you to take the necessary measures in time to solve problems within the company. Many managers cannot pay due attention to this aspect, as well as establish relationships and conflicts in the team.*

Key words: organization, management, team, microclimate, personnel management, socio-psychological aspects of personnel management, management effectiveness.

Постановка проблемы в общем виде. В настоящее время, многие руководители не берут во внимание психологический климат внутри коллектива. Зачастую, успех организации, а также эффективность работы сотрудников и возможность максимально полно реализовать свой потенциал напрямую зависит от комфортной обстановки на работе.

Внутренние факторы, которые организация может контролировать и приспосабливать для достижения своих целей. Прежде всего - формирование благоприятного психологического климата в коллективе организации. Созданные условия, в которых сотрудники взаимодействую между собой, влияют на успешность совместной деятельности и как следствие на итоговые результаты труда [1, с. 104].

Находясь в неблагоприятной обстановке сотруднику, приходится менять место работы, а в самой организации появляется текучесть кадров. Поэтому руководитель обязан поддерживать микроклимат и сохранять благоприятную обстановку, чтобы увидеть максимальную вовлеченность и получить положительный эффект от сотрудников.

Важную роль на настроение, состояние и самочувствие человека и его работоспособность оказывает микроклимат. Стремление руководителя достичь цели организации в первую очередь зависят от создания благоприятного психологического климата, стимулирующего профессиональное развитие сотрудника, обеспечивающего высокую работоспособность коллектива в целом.

В научной литературе данную проблему исследовали такие авторы, как Э. Будаева [2, с. 1], Е. Шамова, Ю. Платонов [3, с. 204, Н. Банайтис [4, с. 2].

Цель исследования – систематизация подходов к управлению коллективом предприятия, базирующихся на социально-психологических факторах.

Изложение материалов основного исследования. Социально-психологический климат оказывает огромное влияние на работоспособность каждого отдельного сотрудника, на его приверженность организации, качество и производительность труда. Следовательно, одним из направлений деятельности специалистов отдела кадров является забота о благоприятной атмосфере в рабочем коллективе.

Руководитель, который укрепляет связи между сотрудниками, правильно распределяет персонал, поощряет положительные проявления групповой работы (например, взаимопомощь) и предотвращает конфликтные отношения тем самым создаёт положительный социально-психологический климат в коллективе, получает трудоспособных и довольных своей работой сотрудников.

Существует множество признаков, по которым можно охарактеризовать положительный микроклимат в коллективе. К ним можно отнести следующие:

благожелательный и позитивный тон отношений (сотрудничество, взаимопомощь, доброжелательность). В отношениях между сотрудниками преобладает доверие, критика выражается доброжелательно;

в коллективе существуют определенные нормы уважения к каждому сотруднику. Менее опытные сотрудники могут найти поддержку у более квалифицированного работника;

ценятся такие качества, как честность, открытость и трудолюбие;

каждый сотрудник полон энергии. Показатели производительности труда в целом высокие;

если один из членов группы испытывает радость (неудачу), то окружающие ему сопереживают или радуются;

взаимопонимание во взаимоотношениях мини-групп внутри коллектива.

Создание психологического климата в коллективе – задача каждого ответственного руководителя. Производительность труда часто падает, когда сотрудники психологически несовместимы между собой или у кого-то из сотрудников имеется такое личное свойство, как тяга к созданию конфликтных ситуаций.

После устранения очевидных проблем следует переходить к укреплению взаимоотношений между сотрудниками путём проведения специальных мероприятий в нерабочее время. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе может оказаться длительным процессом. Однако такая стратегия позволяет снять напряжение, а также помочь сотрудникам перейти с уровня чисто делового взаимодействия на дружеское. Для улучшения психологического климата в коллективе способствуют совместные рабочие проекты. Например, это может быть мозговой штурм. Нередко эффективны и специальные рабочие мероприятия, на которых должны сотрудничать сотрудники разных подразделений.

Исследование микроклимата является важнейшей темой обсуждения и может помочь добиться значительных результатов для компании. Все чаще эта тема рассматривается в организации как основа её существенных преимуществ. Большое значение имеет среда, в которой находится сотрудник.

Социально - психологический климат коллектива формируется также за счёт небольших, но приятных мелочей, а именно доски почёта (присутствует соревновательный элемент, а также возможность проявить себя), выдача грамот за определённые заслуги, номинации и т.д. Однако, не стоит недооценивать роль психологических тренингов, деловых игр и семинаров. Благодаря им сотрудники совершенствуются, в том числе для организации. А также среди всех, кто периодически проходит такое корпоративное обучение, формируется благоприятный социально-психологический климат. Важно минимизировать сплетни, вместо этого открыто обсуждать проблемы и поддерживать друг друга.

Из коллектива с позитивной атмосферой никто не хочет уходить, а если возникает такая необходимость, то покидая люди сохраняют теплые отношения,

расстаются «дружескими» и распространяют по городу положительные отзывы об организации, что немаловажно для коллектива и имиджа предприятия как работодателя.

Формировать социально-психологический климат выгодно и руководителю, и самим работникам. Стоит только предложить организовать одну совместную поездку на базу отдыха, и обстановка внутри коллектива изменится к лучшему.

Достойная зарплата, хорошие условия, своевременное распределение отпусков, возможность карьерного роста всегда будет привлекать и мотивировать сотрудников для более эффективной деятельности. Также необходимо понимать, что сотрудник должен иметь возможность карьерного роста вертикального или горизонтального, а также компания должна мотивировать сотрудника повышать свою квалификацию.

Отношения, которые сложились в процессе общения между людьми, являются показателем их совместимости в психологическом плане. Считается, что людям, похожим друг на друга, гораздо легче наладить взаимодействие. Сходство помогает сотруднику чувствовать себя в безопасности и повышает самооценку [5, с. 73].

В организации должен присутствовать навык это толерантность к другому человеку и его мнению, умение договариваться и достигать соглашения.

Для создания благоприятного психологического климата в коллективе руководитель путём собеседований, наблюдений, анкетирования и психологических тестов, работая над мотивацией сотрудников, материальной и нематериальной, должен подобрать коллектив, в котором люди совместимы друг с другом по темпераменту и работе, опыту, возрасту, стимулу.

Ставить чёткие цели и контролировать их качественную реализацию; создавать и поддерживать организацию с помощью корпоративных праздников, корпоративной формы и значков, хорошей репутации компании и престижа работы именно в этой компании; дать каждому возможность добиваться и иметь

оптимистические перспективы на будущее, гарантировать хорошие условия труда [6, с. 15].

Если культура микроклимата действительно ощущается всеми, эта команда будет высокопродуктивной, мотивированной и добьётся невероятных результатов.

Выводы. Таким образом, социально-психологический климат влияет на отношения в коллективе с определенным положительным или отрицательным эмоциональным фоном. Микроклимат формируется за счёт: почётной доски, вручением сертификатов за определённые услуги и прочие достижения. Кроме того, благоприятный климат в коллективе помогает добиться хороших результатов сотрудников, эффективность организации и моральное состояние работников.

Руководители компаний все чаще отдают приоритет созданию и укреплению благоприятного психологического климата в компании. Они понимают, что эффективная, сплочённая команда способна понизить нагрузку на руководителя организации, повысить качество принимаемых решений и снизить вероятность управленческих ошибок [7, с. 126].

Список литературы

1. Обухова, А. С. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум / А. С. Обухова. – Москва : ЮРАЙТ, 2019. – 421 с.

2. Будаева, Э. В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе/ Э. В. Будаева // Киберленинка. – 2015. – № 6. – С. 1-4.

3. Платонов, Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 488 с.

4. Банайтис, Н.Г. Исследование социально-психологического климата трудового коллектива / Н. Г. Банайтис // Киберленинка. – 2015. – №4. – С. 1-5.

5. Михайлова, С. Ю. Сравнительный анализ социально-психологического климата в коллективе и влияния людей стилей управления руководителя / С. Ю. Михайлова. – Москва : Вестник Московского университета МВД, 2021. – 309 с.

6. Пономарёва, Д. И. Роль психологического климата в формировании организационной структуры / Д. И Пономарёва. – Москва : Иновации и Инвистиции, 2020. – 105 с.

7. Терелянская, Е. В. Личность соцработников в социально-психологическом климате в системе социальных служб / Е. В. Терелянская. – Москва : Известия ВГПУ, 2022. – 38 с.

8. Яшкова, Е. В. Особенности влияния психологического климата на соц. трудовые отношения сотрудников / Е. В. Яшкова. – Москва : Проблемы педагогического образования, 2020. – 311 с.