**ФОРМИРОВАНИЕ ОПТИМАЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**П. К. Великих,**

*студент 4 курса направления подготовки «Управление персоналом»,*

*НИУ «БелГУ», г. Белгород*

**Научный руководитель:** Я.И. Серкина,

к.с.н., доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ», г. Белгород

**Аннотация.**В статье рассматриваются современные вопросы формирования благоприятного социально-психологического в организации. Для определения актуального состояния социально-психологического климата в ОГБУЗ «Ракитянская ЦРБ» проведено эмпирическое исследование с целью диагностики удовлетворенности персонала трудом. По результатам исследования выявлены проблемы и представлены проектные рекомендации и мероприятия по созданию положительного психологического климата в коллективе и поддержании эмоционального состояния сотрудников.

**Ключевые слова:**социально-психологический климат, межличностные отношения, удовлетворенность персонала, конфликтные ситуации, перегруженность сотрудников.

**THE FORMATION OF THE OPTIMAL SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE LABOUR COLLECTIVE IN MODERN ORGANIZATIONS**

P. K. Velikih,

the student 4 courses of a direction of preparation "personnel management»,

NRU "BelSU", Belgorod

Scientific supervisor: Ya. I. Serkina,

Ph. D., associate Professor of the Department of personnel management,

NRU "BelSU", Belgorod

**Annotation.** The article deals with the modern issues of formation of a favorable socio-psychological organization. To determine the current status of socio-psychological climate in MUCH "Rakityanskaya CRB" conducted an empirical study to diagnose the employees ' satisfaction with labour. According to the results of the study, problems were identified and project recommendations and measures were presented to create a positive psychological climate in the team and maintain the emotional state of employees.

**Key words**: social and psychological climate, interpersonal relations, staff satisfaction, conflict situations, overloading of employees.

Современным организациям, которые стремятся укрепить конкурентоспособность на рынке труда и повысить привлекательность HR-бренда, необходимо своевременно адаптироваться к быстро меняющимся социально-экономическим тенденциям для успешного существования. Чтобы не подвергать риску персонал организации, руководители должны сформировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Постоянное поддержание положительного социально-психологического климата является успешным показателем повышения производительности труда, рационализации и регламентации трудовой деятельности, а также удовлетворенности персоналом рабочей обстановкой и организацией в целом. Состояние общего психологического настроения коллектива организации зависит от руководителей, понимания внутреннего состояния людей, их переживаний и эмоционального настроения.

Активное изучение данной проблематики началось еще в 80-е годы ХХ века ведущими специалистами в сфере управления человеческими ресурсами. Авторы трактовали социально-психологический климат, как общий эмоциональный настрой коллектива, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения людей друг к другу, к работе, к окружающим событиям [1, с.696].

Современные HR-менеджеры, опираясь на внутренние и внешние факторы организации и характеристики коллектива, описывают социально-психологический климат как результат систематической психологической работы с группой и проведения специальных мероприятий, направленных на гармонизацию отношений внутри коллектива[2, с. 25].

Благоприятный социально-психологический климат формируется под воздействием внутренних коммуникаций. Для построения четких информационно-коммуникационных каналов и повышение эффективности трудовой деятельности, необходимо:

* анализировать оценку способностей сотрудника;
* конкретно распределять функции и обязанности;
* оценивать обстоятельства, при которых действовал сотрудник, а не его качества;

Но благоприятный социально-психологический климат в организации зависит не только от внутреннего настроения в коллективе, но и от внешней среды, характеристик персонала, социальной активности и производственной деятельности компании ( рис. 1)

**Социально-психологический климат**

**Социально-демографические** (пол, возраст, семейное положение)

**Социально-психологическое** (потребности, интересы, мотивы):

* социальные ценности;
* групповые нормы;
* межгрупповые отношения;
* взаимная приемлемость
* сплоченность.

**Производственно-экономические результаты** (доход, качество продукции, выполнение обязательств)

**Социальная (трудовая) активность**

* экономическая и политическая обстановка;
* уровень и условия жизни;
* культура общества.

**Характеристики коллектива**

**Производственная деятельность**

**Внутренняя**

**среда**

**Внешняя**

**среда**

* информированность;
* механизм социально-правовой защиты;
* уровень самоуправления;
* компетентность руководства;
* организация труда.

**Рис.1. Влияние внешней и внутренней среды на социально-психологический климат**

Социально-психологический климат организации напрямую влияет на профессиональную деятельность сотрудников и удовлетворенность их трудом. С целью диагностики удовлетворенности персонала трудом и определения актуального состояния социально-психологического климата в ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница» был проведен опрос 78 из 85 сотрудников организации. В состав выборки вошли врачи, средний медицинский персонал, а так же младший медицинский персонал.

Проведенное исследование показало, что удовлетворенность работой организации в целом может быть оценена выше среднего уровня. Ранжирование факторов по уровню оценки удовлетворенности трудом персонала изучаемой организации представлено на рис. 2.

**Рис. 2. Ранжирование факторов по уровню оценки удовлетворенности трудом персонала, балл**

Представленные данные наглядно показывают, что самые высокие значения оценок удовлетворенности персонала наблюдаются по таким факторам как: возможность пройти обучение и возможность профессионального и личностного роста.

Самой низкой является удовлетворенность персонала в отношении оплаты труда и системы мотивации и стимулирования, отношения администрации к нуждам работников, а также условий труда и системы охраны и безопасности труда [3, с. 45].

Таким образом, на фоне материальной удовлетворенности и удовлетворенности условиями и охраной труда ниже среднего уровня прослеживается удовлетворенность выше среднего уровня другими факторами, включая организационную культуру и социально-психологический климат. Положительным моментом можно считать, что удовлетворенность возможностью пройти обучение и возможностью профессионального и личностного роста оценена на высоком уровне.

Также в ходе определения актуального состояния социально-психологического климата в ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница», средний и младший медицинский персонал организации ответили на ряд вопросов, касающихся их оценки социально-психологического климата в коллективе [4, с. 42]. Результаты данного исследования представлены на рис. 3

**Рис. 3. Распределение ответов респондентов при оценке причин, мешающих развитию положительной психологической атмосферы в организации, %**

Следовательно, в ходе оценки причин, мешающих развитию положительной психологической атмосферы в организации, большинством респондентов выделены: отсутствие системы материальной мотивации и напряженные отношения между сотрудниками, которые были отмечены соответственно 56,7 и 46,7% опрошенных. При этом такие причины как неудовлетворительный стиль руководства, плохие условия труда и частые конфликты отмечены каждая 20% респондентов

Проведенные исследования определению актуального состояния социально-психологического климата в ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница» приводят нас к выводу, что система управления персонала по организации благоприятного климата в коллективе и поддержании эмоционального состояния построена не рационально. Перегруженность сотрудников, конфликтные ситуации, дублирование исходной управленческой информации и регламентирующих документов − это основные проблемы работников организации. Следовательно, для улучшения социально-психологического климата ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница», необходимо разработать мероприятия (табл. 1).

**Таблица 1**

**Мероприятия по улучшению социально-психологического климата в ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Рекомендации** | **Мероприятия** | **Результаты** |
| **Проблема:** *интенсивность конфликтных взаимодействий на фоне девиантного поведения сотрудников* | | | |
| I | Разработать программу по снижению эмоционального выгорания и психологической напряженности коллектива | 1. Разработка программы «Управление эмоциональной компетентностью: профилактика и разрешение конфликтов»  2. Проведение индивидуальной психологической консультации с руководителями управленческого звена и центров ответственности | - целостное системное представление о природе конфликтов и динамике их развития;  - осознание собственных неэффективных стратегий поведения в конфликте, и выработка новых успешных поведенческих моделей |
| **Проблема:** *1. нерациональная форма разделения и кооперации труда; 2. хаотичное распределение финансовых ресурсов за качественный и результативный труд* | | | |
| II | Оптимизировать план мероприятий по улучшению качества работы медицинской организации с помощью определения функциональных обязанностей руководителей и персонала | Оптимизация плана мероприятий по улучшению качества работы медицинской организации:  1. Расширение комфортности условий и доступности получения медицинских услуг, в том числе для граждан с ограниченными возможностями здоровья;  2. Совершенствование навыков доброжелательного отношения медицинских работников к пациентам и развитие их компетентности; | - повышение качества, безопасности и доступности медицинской помощи, повышение эффективности управления  - удовлетворенность пациентов доброжелательностью и вежливостью медицинских работников |
| **Проблема:** *1. Управление персоналом с приложением максимального влияния на их деятельность*; *2. Эффективность производства зависит от создания таких рабочих условий, где человеческие аспекты присутствуют в минимальной степени* | | | |
| III | Разработка и внедрение прогрессивной модели компетенций работников управленческого звена для формирования информационно-коммуникационных каналов. | Разработка модели компетенций работников управленческого звена:  1.Определение кластеров системы управления персоналом с выделение основополагающих управленческих компетенций.  2. Установление индикаторов поведения руководителей управленческого звена на каждом уровне развития модели компетенций. | - руководители устанавливают и поддерживают постоянный контакт с людьми, от которых зависит и которые влияют на его собственную работу  - руководители берут на себя ответственность за работу своих подчиненных. |

Таким образом, предложенные мероприятия в ОГБУЗ «Ракитянская районная центральная больница» должны:

1. Повысить уровень психологического климата и нормализовать условия труда работников;
2. Организовать рабочую деятельность и сократить потери, связанные с частыми конфликтными обстановками;
3. Укрепить информационно-коммуникационные каналы и организационную культуру;
4. Правильно распределить трудовые и финансовые ресурсы и обеспечить безопасными условиями труда сотрудников.

**Литература**

1. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности / В. В. Зародина // Молодой ученый. - 2017. - №2. - С. 696-698.
2. Михайлов, А. С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях / А. С. Михайлов // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. - 2013. - № 1 (25).
3. Официальный сайт органов местного самоуправления муниципального района «Ракитянский район» Белгородской области - <http://rakitnoeadm.ru/>
4. Официальный сайт ОГБУЗ "Ракитянская ЦРБ" - http://rakitnoe-crb.belzdrav.ru/