

УДК 331.108.2

Оценка и формирование благоприятного социально-психологического климата в ООО «Ямалгазсервис»

Амирасланова Балахнм Микаил кызы, магистрант, Академия управления и производства, amiraslanova.tati@bk.ru

В статье рассматриваются подходы к оценке и формированию благоприятного социально-психологического климата на предприятии. В современных условиях изучение социально-психологического климата является достаточно актуальной проблемой, поскольку это обусловлено увеличением требований к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий повышения производительности труда и качества оказываемых услуг.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, предприятие, оценка, результаты труда.

Психологический климат коллектива представляет собой полифункциональное социально-психологическое образование (комплексное состояние профессионального коллектива), которое опосредует любую деятельность коллектива. Специфика его состоит в том, что он отражает характер взаимоотношений между членами коллектива и преобладающий тон общественного настроения, связанного с удовлетворенностью членов коллектива различными факторами жизнедеятельности.

При этом психологический климат следует рассматривать на двух уровнях. Первый — относительно постоянный. Он отражает устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их отношение к профессиональной деятельности. На данном уровне климат в коллективе можно понимать как достаточно устойчивое и относительно постоянное состояние, которое, сформировавшись на определенном этапе развития малой группы (коллектива), способно длительное время сохранять свою целостность.

Второй уровень, более динамичный, отражает ежедневный психологический настрой членов коллектива. Для описания данного уровня больше подходит термин «психологическая атмосфера», под которым понимается эквивалент динамической структуры психического состояния общности, проявляющегося в характере направленности группового внимания и уровне его эмоциональной тональности [1].

Базовые компоненты системы социально-психологического климата — ценностные ориентации коллектива, установки и нормы поведения. Важным элементом социально-психологического климата являются социальные установки. Факторы, оказывающие влияние на социально-психологический климат коллектива, можно разделить на две группы.

Макросреда представляет собой общественный фон, на котором формируются и развиваются отношения между людьми. Она отражает состояние общественных отношений, социально-психологическую атмосферу общества и другие аспекты, влияющие на жизнь населения. К ключевым характеристикам макросреды относятся [1]:

1. Общественно-политическая ситуация в стране: включает ясность и четкость политических и экономических программ, уровень доверия к правительству и другим институтам власти.
2. Экономическая ситуация в обществе: важным является баланс между техническим и социальным развитием, который определяет устойчивость экономики.
3. Уровень жизни населения: данный аспект охватывает соотношение между заработной платой и уровнем цен, а также потребительскую способность населения.
4. Организация жизни населения: системы бытового и меди-

цинского обслуживания, которые напрямую влияют на качество жизни.

5. Социально-демографические факторы: они отражают степень удовлетворения потребностей общества и производства в трудовых ресурсах.

6. Региональные факторы: уровень экономического и технического развития конкретного региона играет важную роль в формировании макросреды.

7. Этнические факторы: наличие или отсутствие межэтнических конфликтов также влияет на общественную атмосферу.

На уровне микросреды акцент смещается на социальную организацию, которая формирует материальное и духовное окружение личности. Микросреда включает два основных типа факторов:

1. Объективные факторы: комплекс технических, санитарно-гигиенических и управленческих элементов, которые присутствуют в каждой конкретной организации.

2. Субъективные факторы: связаны с социально-психологическими аспектами и делятся на две категории:

- формальная структура: включает характер официальных и организационных связей между членами группы, их роли и статусы;
- неформальная структура: охватывает наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, а также индивидуальные психологические особенности членов группы и их психологическую совместимость.

Таким образом, макросреда и микросреда представляют собой взаимосвязанные уровни, которые формируют социальное пространство, влияющее на поведение и взаимодействие людей как в обществе в целом, так и в рамках конкретных организаций.

Диагностика психологического климата в коллективе крайне важна для понимания процессов, происходящих в коллективе, профилактики деловых конфликтов и предотвращения снижения экономических показателей организации.

Диагностика социально-психологического климата дает возможность выявить внутренние процессы, происходящие в коллективе, предотвратить конфликты и обеспечить формирование эффективных рабочих групп.

В статье была проведена оценка социально-психологического климата в коллективе предприятия — Общества с ограниченной ответственностью «Ямалгазсервис». Предприятие зарегистрировано в Ямало-Ненецком автономном округе в городе Новый Уренгой. Основные виды деятельности: инженерные изыскания, инженерно-техническое проектирование, управление проектами строительства, выполнение строительного контроля и авторского надзора, а также предоставление технических консультаций в этих областях [2].

Чистая прибыль предприятия увеличивается на протяжении

исследуемого периода — 2021–2023 гг. Производительность труда показывает положительную динамику роста. Она увеличилась более чем в два раза (по сравнению с 2021 г.).

На первом этапе была проведена диагностика психологического климата по методике В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелеста.

В опросе приняли участие 18 респондентов, каждый из которых оценил уровень психологического климата в коллективе. Полученные данные позволили выявить общие тенденции и определить тип психологической атмосферы в организации.

Средний балл, рассчитанный на основе оценок респондентов, составил 37 баллов. Согласно интерпретации методики, данный показатель соответствует психологическому климату средней благоприятности. Это указывает на то, что в коллективе присутствует умеренно положительная атмосфера, однако наблюдаются и отдельные факторы, которые могут снижать уровень психологического комфорта сотрудников.

Среди индивидуальных оценок выделяются как относительно высокие показатели (например, 59 баллов у респондента N 12), так и низкие (19 баллов у респондентов N 14 и N 17). Такая вариативность свидетельствует о неоднородности восприятия психологического климата среди сотрудников, что может быть связано с различиями в их личном опыте, ролевых позициях или уровне вовлеченности в коллективные процессы.

Полученные результаты подчеркивают необходимость дальнейшего анализа факторов, влияющих на психологический климат в организации. Для повышения уровня благоприятности атмосферы и устранения возможных напряжений рекомендуется обратить внимание на улучшение коммуникаций, укрепление командного духа и создание условий для более комфортного взаимодействия сотрудников.

По результатам проведенной оценки можно сделать вывод, что 56 % опрошенных (10 человек) считают социально-психологический климат средней благоприятности, 22 % опрошенных (4 человека) считают климат высокой благоприятности. Поровну опрошенных считают климат незначительной благоприятности (11 % или 2 человека) и неблагоприятным (11 % или 2 человека). Таким образом, психологический климат коллектива можно считать средней благоприятности.

Следующей методикой исследования, которая использовалась для определения социально-психологического климата в коллективе, стала анкета Н. Л. Коломинского. Данная анкета дает возможность выявить структурные составляющие социально-психологического климата и факторы, влияющие на него. Респондентам были розданы анкеты с вопросами и вариантами ответов. После чего был произведен подсчет и анализ полученных результатов.

Исследование позволило выявить ключевые аспекты удовлетворенности сотрудников различными сторонами трудовой деятельности и межличностных отношений в коллективе:

1. Удовлетворенность содержанием труда. Большинство сотрудников положительно оценивают содержание своей работы: 40 % респондентов ответили «да», а 50 % выбрали вариант «скорее да, чем нет». Лишь 10 % опрошенных выразили частичное недовольство, выбрав вариант «скорее нет, чем да». Это свидетельствует о том, что в целом сотрудники находят свою работу интересной и соответствующей их ожиданиям.

2. Удовлетворенность отношениями с коллегами. Отношения с коллегами также оцениваются преимущественно положительно. Более половины респондентов (55 %) ответили «да», а 31 % выбрали вариант «скорее да, чем нет». Однако 14 % сотрудников отметили, что скорее недовольны отношениями с коллегами, что может указывать на наличие отдельных напряжений в коллективе.

3. Удовлетворенность отношениями с руководителем. Отношения с руководством получили высокие оценки: 60 % сотрудников ответили «да», а 40 % выбрали вариант «скорее да, чем нет». Это говорит о том, что руководство организации в целом поддерживает благоприятный стиль взаимодействия с подчиненными.

4. Вклад в формирование благоприятного климата. Большинство сотрудников (60 %) считают, что они способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, а 40 % выбрали вариант «скорее да, чем нет». Это указывает на высокий уровень осознанности сотрудников в вопросах поддержания позитивной атмосферы.

5. Наличие конфликтов в коллективе. Половина опрошенных (50 %) отметили, что конфликты в коллективе отсутствуют, а 19 % указали, что конфликты случаются редко. При этом 31 % респондентов затруднились ответить на этот вопрос, что может свидетельствовать о недостаточной прозрачности в коммуникациях или наличии скрытых напряжений.

6. Возможность высказывать свое мнение. Большинство сотрудников (64 %) имеют возможность всегда высказывать свои замечания на совещаниях, а 36 % отметили, что такая возможность предоставляется иногда. Это говорит о достаточно высоком уровне вовлеченности сотрудников в обсуждение рабочих вопросов.

7. Желание сменить работу. 40 % респондентов ответили, что не хотели бы переходить на другую работу, а 36 % выбрали вариант «скорее нет, чем да». В то же время 14 % сотрудников выразили желание сменить работу, а 10 % склоняются к этому. Это указывает на то, что, несмотря на общую удовлетворенность, часть сотрудников рассматривают возможность ухода из организации.

Результаты исследования свидетельствуют о преимущественно благоприятном социально-психологическом климате в ООО «Ямалгазсервис». Большинство сотрудников удовлетворены содержанием труда, отношениями с коллегами и руководством, а также ощущают свою роль в поддержании позитивной атмосферы. Однако наличие отдельных напряжений, таких как редкие конфликты и желание части сотрудников сменить работу, указывает на необходимость дальнейшего анализа и, возможно, корректировки управленческих подходов для укрепления коллективного духа и повышения уровня удовлетворенности.

Можно сделать вывод о том, что почти весь коллектив предприятия удовлетворен содержанием своего труда. Сотрудники отмечают, что имеют возможность общаться с теми коллегами, с которыми приятно вступать в диалоги; осознавать общественную значимость труда и престиж профессии. Некоторые сотрудники отмечают, что возникают некие трудности в общении с коллегами, а также считают, что их труд оценивают не в полной мере.

Отношениями с руководителем удовлетворены многие респонденты. Социально-психологический климат в ООО «Ямалгазсервис» можно охарактеризовать как средней благоприятности.

Для исследования психологического климата коллектива использовалась методика А. Н. Лутошкина «Определение психологического климата группы».

Результаты исследования социально-психологического климата в ООО «Ямалгазсервис» по методике А. Н. Лутошкина: высокая благоприятность — 55,55 % сотрудников; средняя — 33,33 %, низкая — 11,11 %.

В результате проведения расчетов средняя величина составила 21 балл, что соответствует средней степени благоприятности психологического климата коллектива. Можно также отметить, что полученная величина находится на нижней границе высокой степени благоприятности.

Следующая методика — экспресс-диагностика устойчивости к

конфликтам — предназначена для изучения степени конфликтостойчивости сотрудников коллектива.

По результатам экспресс-диагностики устойчивости к конфликтам видно, что 11 % опрошиваемых имеют уровень выраженной конфликтности, что отрицательно влияет на формирование благоприятного социально-психологического климата. По данным исследования можно оценить уровень конфликтостойчивости как средних. Общую удовлетворенность трудом можно назвать высокой.

Для улучшения социально-психологического климата и повышения эффективности работы трудового коллектива ООО «Ямалгазсервис» разработан комплекс рекомендаций и мероприятий. Они направлены на снижение уровня конфликтности, укрепление командного духа, развитие творческого потенциала сотрудников и повышение их общей удовлетворенности трудом. Основные предложения включают:

1. Борьба с выраженным уровнем конфликтности. Для снижения уровня конфликтности в коллективе рекомендуется проведение тренингов, направленных на улучшение морально-психологического климата. Такие тренинги помогут сотрудникам развить навыки конструктивного взаимодействия, управления эмоциями и разрешения спорных ситуаций.

2. Формирование командного духа и сплоченности коллектива. Для укрепления командного духа предлагается проведение тренингов или семинаров по командному формированию. Эти мероприятия позволят сотрудникам лучше понять друг друга, научиться работать сообща и повысить уровень доверия внутри коллектива.

3. Формирование неформальных и внерабочих отношений.

Для укрепления межличностных связей между сотрудниками рекомендуется систематическое проведение спортивных и культурных мероприятий, а также корпоративных встреч. Такие события способствуют созданию неформальной атмосферы, что положительно сказывается на психологическом климате в коллективе.

4. Развитие творческого климата в коллективе. Для стимулирования творческой активности сотрудников предлагается внедрение следующих мер:

- создание «ящика идей», где каждый сотрудник сможет предлагать свои идеи и инициативы;

- проведение еженедельных «творческих пятиминуток», направленных на обсуждение нестандартных решений и подходов;
- использование метода мозгового штурма при решении проблем и принятии управленческих решений.

5. Повышение общей удовлетворенности трудом. Для повышения уровня удовлетворенности сотрудников своей работой рекомендуется:

- построение четких ступеней карьерного роста, что позволит сотрудникам видеть перспективы профессионального развития;

- создание системы группового поощрения, которая будет мотивировать коллектив на достижение общих целей и укрепление командного духа.

Таким образом, предложенные мероприятия направлены на создание благоприятной рабочей атмосферы, снижение уровня конфликтности и повышение мотивации сотрудников. Их реализация позволит не только улучшить социально-психологический климат в ООО «Ямалгазсервис», но и повысить общую эффективность работы коллектива.

Примечания

1. Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. М., 2024. 168 с.
2. Официальный сайт ООО «Ямалгазсервис». URL: <https://jmalgazservis.clients.site> (дата обращения: 25.01.2025).

English version

Assessment and formation of a favorable socio-psychological climate in Yamalgazservice LLC

Amiraslanova Balakhnm Mikail kyzy, master's student, Academy of Management and Production

The article discusses approaches to assessing and forming a favorable socio-psychological climate in an enterprise. In modern conditions, the study of the socio-psychological climate is a highly relevant issue, as it is driven by increasing demands on the level of psychological involvement of individuals in professional activities. The formation of a favorable socio-psychological climate in a work team is one of the most important conditions for improving labor productivity and the quality of services provided.

Keywords: socio-psychological climate, team, enterprise, assessment, work performance.