

## УДК 658.5

# СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Карандаева О.А., студентка 4 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Иванова Н.А., кандидат экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *психологический климат, эффективное управление, стиль управления*

*В статье рассмотрено влияние социально-психологического климата на эффективность функционирования предприятия. Освещены пути совершенствования психологического климата в коллективе.*

Человек на предприятии является одним из главных его ресурсов, он важный источник производительности. Один из известных исследователей управленческой мысли Г. Форд высказывался о значимости персонала: «Вы можете забрать мои фабрики, сжечь мои здания, но оставьте мне людей, и я все восстановлю» [4, с. 15]. Действительно, предприятие не может само повышать свою производительность, повысить ее могут только люди. Устаевают системы, разрушатся здания, изнашиваются машины и оборудование, а человек, работающий в организации, если руководитель понимает и знает его потенциал и факторы мотивации, будет развиваться, расти и работать более эффективно. Поэтому создание оптимального социально-психологического климата является одним из факторов эффективного управления предприятием.

Социально-психологический климат представляет собой целостное социально-психологическое состояние коллектива, относительно устойчивый и типичный для него настрой, который отражает реальную ситуацию трудовой деятельности и характер ценностных ориентаций, межличностных отношений и взаимных ожиданий в нем [3, с. 203-209].

Изучая социально-психологический климат, возникает проблема выявления факторов, формирующих его. Одними из таких факторов являются личность руководителя, стиль и методы управления, авторитет менеджера, индивидуальные особенности самих участников коллектива, а также система подбора и расстановки кадров.

Руководитель влияет почти на все факторы, которые определяют морально-психологический климат. Подбор кадров, поощрение и наказание работни-

ков, продвижение сотрудников по службе, организация их труда – все это зависит от руководителя, от его стиля управления.

Стиль управления представляет собой совокупность способов, методов, приемов осуществления управленческой деятельности, форм взаимодействия персонала и личностного поведения. Как известно, существует три типа стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный стиль управления характеризуется чрезмерной централизацией власти в руках руководителя. Руководитель в основном использует административные методы воздействия на персонал и недооценивает роль социально-экономических способов воздействия. Контакты с персоналом сознательно ограничиваются, критика и возражения не допускаются. В результате в организации создается неблагоприятный психологический климат.

Демократический стиль управления строится на принципе децентрализации власти. Руководитель информирует подчиненных о состоянии дел в организации, обсуждает возникшие вопросы с коллективом, стремится к общению с ними. Критика и возражения допускаются. Обстановка развивает творчество, инициативу, коллективизм. В результате в организации создается благоприятная психологическая атмосфера.

Либеральный стиль управления характеризуется невмешательством руководителя в дела подчиненных. Менеджер проявляет слабую активность и во многом подвержен стороннему воздействию. В работе подчиненных царит беспорядок, и нет согласованности в их действиях.

Благоприятная психологическая атмосфера коллектива характеризуется следующими моментами: ценности коллектива в основном соответствуют ценностям общества, у сотрудника в полной мере развита потребность в труде на благо социума как сфере самоактуализации личности, развит творческий подход к труду, в отношениях друг к другу наблюдается взаимное доверие и уважение.

Для неблагоприятного психологического климата характерны следующие моменты: в коллективе присутствует дерзость друг к другу, инициатива и творческий подход подавлены, в общении прослеживается равнодушие и черствость, участники коллектива ссорятся и сплетничают, результативность труда падает, существует взаимное укрывательство [2].

Социально-психологический климат динамичен. Исследователи выделяют 2 этапа образования коллектива. На первом этапе эмоциональный фактор играет главную роль, в это время идет интенсивный процесс установления крепких связей, позитивных отношений и психологической ориентации. На втором этапе большее значение приобретают познавательные процессы. Участники

коллектива выступают носителями определенных личностных качеств, социальных норм и установок. Именно в этот период формируются общие взгляды, ценности и нормы.

Динамика проявляется и в так называемых «климатических возмущениях». К ним относятся естественные колебания эмоционального состояния в коллективе, то есть подъемы и спады настроения человека, которые периодически возникают и могут меняться как в течение дня, так и на протяжении длительного периода времени. «Климатические возмущения» имеют как позитивную, так и негативную стороны, потому что данные возмущения могут как мешать жизнедеятельности предприятия, так и поддерживать ее.

Для достижения эффективного управления организацией необходимо совершенствовать психологическую атмосферу коллектива. Для этого нужно определить направления этого совершенствования с помощью обоснованных и взвешенных исследований, которые позволят определить факторы, отрицательно влияющие на социально-психологический климат.

Таким образом, на уровне предприятия в целом оптимальный климат формируют материально-вещественные факторы, то есть условия, организация и стимулирование труда, в малой группе – факторы, связанные с социально-психологическим настроем и межличностным взаимодействием, а на личностном уровне – образование устойчивой трудовой мотивации.

Таким образом, социально-психологический климат является одним из факторов эффективного управления предприятием, требующего особого внимания от руководителя.

### ***Библиографический список***

1. Иванова, Н.А. Профессиональная ориентация молодежи как направление повышения престижности аграрных профессий / Н.А. Иванова, А.А. Петров // Устойчивое развитие сельских территорий: теоретические и методологические аспекты. Материалы Всероссийской научной конференции молодых ученых. - Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2014, Том I.-С. 169-174.
2. Организационная культура как фактор эффективного социального управления [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.refmanagement.ru>.
3. Романчук, А. А. Социальные отношения в трудовом коллективе / А. А. Романчук // Вестник КемГУ. – 2010. – № 3. – С. 203-209.
4. Семикова, Н.С. Методы изучения социальной среды организации / Н.С. Семикова // Управление персоналом. – 2013. – №6. – С. 15.

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS A FACTOR IN EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

*Karandaeva O.A.*

**Key words:** *psychological climate, effective management, management style*

*In this article we are talking about socio-psychological climate, its impact on the enterprise. Are some ways of improving the psychological climate in the team.*

УДК 65.012.42 + 338

### САМОМЕНЕДЖМЕНТ - ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ

*Кардакова А.С., студентка 3 курса экономического факультета  
Научный руководитель - Юрлова Н. С., ассистент кафедры менеджмента  
ФГБОУ ВПО «Вятская ГСХА»*

**Ключевые слова:** *Самоменеджмент, работник, навыки, управление*

*Работа посвящена такому нововведению, как самоменеджмент, его роли в организации производства и управленческой деятельности. При проведение анализа такой деятельности, как самоменеджмент, было выявлено его высокое значение в управленческой деятельности, человек, обладающий высоким уровнем самоменеджмента, является конкурентоспособным и эффективным сотрудником.*

Самоменеджмент как нововведение в современном менеджменте возник за счет того, что появились изменения в управленческой деятельности в мире. Современные организации используют персонал как активное звено, повседневная деятельность которого существенно влияет на направления организационного развития и организационную эффективность. Это изменяет роль самоменеджмента в подготовке специалистов. Понятие самоменеджмента имеет следующую формулировку: самоменеджмент (self - management) – последовательное и целенаправленное применение апробированных методов работы в повседневной практике для того, чтобы оптимально и эффективно использовать свое время. Таким образом, самоменеджмент – это наука о самоуправлении и самоорганизации человека.

Сотрудникам организаций приходится много времени тратить на решение самых различных вопросов: разговоры по телефону, подготовка отчетов, прове-