

Уарова Нюргуяна Юрьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В МИНИСТЕРСТВЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

***Аннотация:** в статье проанализирован социально-психологический климат в коллективе. Автором представлены разработки рекомендаций для повышения уровня социально-психологического климата.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, трудовые отношения, геймификация.*

В целом в министерстве благоприятный социально-психологический климат, так как сотрудники свободно выражают свое мнения, у них есть возможность профессионального роста, отсутствует давление со стороны руководства, высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи коллегам. На наш взгляд, благоприятный социально-психологический климат в организации, прежде всего, зависит от доверия и требовательности друг к другу. Также благоприятный социально-психологический климат является необходимым условием для эффективной деятельности организации, а также удовлетворенности результатами организации труда и отношениями с коллегами.

Одной из главной задачей кадровой службы является устранение неблагоприятного социально-психологического климата в организации. В коллективе может быть неудовлетворенность взаимоотношениями между сотрудниками, конфликт с руководством и т. д. Для того чтобы не возникали такие случаи в коллективе, отдел организационно-финансового обеспечения проводит [8]:

1. Периодическую диагностику социально-психологического климата в коллективе. Такой метод позволяет отслеживать развитие ситуации, выявлять

проблемные зоны в работе с персоналом, своевременно готовить и принимать решения по профилактике роста социальной напряженности и реально оценивать эффект от внедрения эмоциональных, поведенческих и когнитивных компонентов отношений в коллективе;

2. Коллективные праздники, корпоративы, выезды на природу, что очень сплачивает коллектив. Такие мероприятия воспитывают командный дух и стимулируют к продуктивной работе;

3. Пересмотр системы контроллинга путем введения в КПЭ показателей исполнения дисциплины труда.

На наш взгляд, будет благоприятным, если на предприятии будет введена «Геймификация».

Геймификация – это процесс использования игрового мышления и динамики игр для вовлечения аудитории и решения задач, превращение чего-либо в игру. Геймификация предлагает кадровому менеджменту широкий набор инструментов для создания эффективных систем мотивации персонала, в результате способствующих повышению производительности и качества труда каждого работника, а также конкурентоспособности и стабильности компании в целом. Геймификация – это превращение работы в игру. Если внедрить этот метод в организацию, то сотрудники компании будут более активными, будут иметь цель и иметь мотивацию, и соответственно социально-психологический климат в коллективе будет благоприятным [8].

Таким образом, можно прийти к выводу, что отдел организационно-финансового обеспечения Министерства экономики Республики Саха (Якутия) выполняет очень нужные для коллектива мероприятия, чтобы социально-психологический климат в организации был благоприятным. Кадровая служба, в первую очередь, нацелена на то, чтобы сотрудники уважали и доверяли друг друга, чтобы организация пришла к единой конечной цели, результату, и чтобы работа была эффективней.

Также нами была прорекомендована «Геймификация в организации». Мы думаем, что выполнение предложенного проекта позволит устранить конфликты в коллективе и улучшить взаимоотношения сотрудников в коллективе.

Список литературы

1. Официальный сайт Министерства экономики Республики Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mineconomic.sakha.gov.ru/>
2. Резникова О.С. Роль найма и отбора персонала в организации / О.С. Резникова, А.Б. Гарибян // Молодой ученый. – 2017. – №8. – С. 189–191 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/142/40046/>