

## СОЦИОЛОГИЯ

**Пахомова Василиса Николаевна**

студентка 1 курса

**Борисова Ульяна Семеновна**

д–р социол. наук, профессор кафедры СиУП

Финансово–экономический институт

г. Якутск, Республика Саха Якутия

### **СОЦИАЛЬНО–ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «КОНЕЗАВОД БЕРТЕ»)**

*Аннотация: в статье приведено исследование на тему изучения социально–психологического климата в организации на примере конкретной организации, проведены опросы сотрудников, на основе которых были составлены рекомендации для успешной и продуктивной деятельности организации.*

*Ключевые слова:* ООО «Конезавод Берте», социально–психологический климат, анализ, рекомендации.

Программа исследования:

1. Цель проведения исследования.
2. Задача исследования.
3. Подготовка вопросов анкетирования.
4. Проведение опроса сотрудникам.
5. Анализ результатов.
6. Разработка рекомендаций.

Актуальность данной проблемы основывается практикой, обусловленной усилившимся в наши дни коллективным характером в организации и актуальными проблемами эффективности и управления людьми, в регулировании отношений между сотрудниками.

Цель – разработка рекомендаций по созданию благоприятного социально–психологического климата в организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие зада-

чи:

1. Определить, что такое социально–психологический климат в организации.

2. Изучить принципы работы в ООО «Конезавод Берте».

Объект исследования – коллектив ООО «Конезавод Берте».

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих [1].

1. это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации.

2. моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации.

3. это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками.

Анализ результатов.

В исследовании принимали участие 7 человек. Для диагностики социально–психологического климата в организации использовались опросные методы (анкетирование) анализ данных.

Анкета была разработана для сотрудников компании (бухгалтеры, кассиры, гл. бухгалтер, отдел кадров) и включала 8 вопросов.

Таблица 1

Должность	Количество работников
Бухгалтер	3
Кассир	1
Гл. бухгалтер	2
Отдел кадров	1

Вопросы анкеты были направлены на:

- изучение климата в организации;
- изучение удовлетворенности трудовой деятельности;
- перспективы развитие организации.

Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, позволяют

сделать следующие выводы:

- в организации ООО «Конезавод Берте» основной состав организации стабильна. Текучесть среди сотрудников, работающих в канторе не наблюдалось (55% опрошенных работают более 10 лет.);
- удовлетворенность личностного отношения к своему труду и коллегам высокая (67% удовлетворены своей работой, 54% опрошенных подчеркнули благоприятность условий труда и коллектива);
- удовлетворенность персонала условиями труда. В коллективе очень хорошая теплая обстановка, работники удовлетворены отношениями между собой, и отношением руководителей к ним;
- перспективы развитие по мнению опрошенных организация будет успешно работать и расширяться (84% опрошенных).

#### Разработка рекомендаций.

Проанализировав материал и проведя научно–исследовательскую работу на тему «Социально–психологический климат организации», можно сделать вывод о том, что психологический климат в организации очень важен для ее успешной и продуктивной деятельности. В успешное развитие организации влияет не только профессионализм сотрудников, но и взаимоотношения в коллективе.

Руководителю стоит обращать внимание на психологический климат в коллективе, ведь он напрямую влияет на успешность фирмы. Поэтому важно не просто оценивать психологический климат, но и влиять на него в положительную сторону. Тем более, что изменить его к лучшему руководителю вполне под силу.

В ООО «Конезавод Берте» высокая стабильность организации. Если в организации на протяжении долгого времени абсолютна стабильна, то это негативно сказывается на ее развитии, на взаимоотношении сотрудников, выработке новых идей. Поэтому важно сохранить относительную стабильность организации, имея в виду важность и необходимость определенной текучести кадров.

#### *Список литературы*

1. Афанасьева Т.А. Социально–психологический климат организации / <http://psi.lib.ru/soveti/sbor/spkliorg.htm> /
2. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом. – М.:ГАУ,2007г.
3. Журнал управление персоналом, Методика измерения удовлетворённости (лояльности) персонала. №14 за 07.2014.
4. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями. – Москва, 2005.
5. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение / Евгения Померанцева. – Москва: Вершина, 2006.