

2. Гришковец А.А. Государственный служащий и гражданское общество // Государство и право. 2006. № 1.
3. Губарев Р.В. Анализ современных теорий мотивации стимулирования труда Вестник УГУЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия: Экономика. № 1 (7).
4. Игнатов В.Г. Государственная кадровая политика и технологии ее реализации: учебное пособие к спецкурсу / В.Г. Игнатов, А.В. Слепцов. - Ростов - на-Дону.: Скагс. 2009.
5. Коробкина М. А.. Бойко Ю. И. Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2.
6. Пугачева В.И Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие./ Под ред. проф.: ИНФРА-М.
7. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 10.08.2012) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" // СПС КонсультантПлюс.
8. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография /В.А. Васяйчева, Г.А. Сахабиева, В.А. Сахабиев. - Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140с.

## **МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ**

**Т.А. Губарева**

Научный руководитель: В.А. Васяйчева

С развитием научно-технического прогресса в организациях возрастает роль социально-психологического климата. Актуальность проблемы

управления климатом диктуется усилением в наши дни коллективного характера человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации, управления людьми, регуляции между ними отношений, использования воспитательных и психологических воздействий.

Методы управления социально-психологическим климатом представляют собой способы осуществления управленческих воздействий на работников внутри коллектива для достижения совместных целей [1].

Исходя из многообразия возможных воздействий на работников, все методы можно разделить на четыре основные группы:

1. административные – базируются на власти, дисциплине и взысканиях;
2. экономические – базируются на основе экономических законов;
3. социологические – базируются на способах мотивации общественного воздействия на людей через мнение коллектива;
4. психологические – основываются на знании психологии человека, его внутреннего душевного мира.

По нашему мнению, из представленных методов психологические играют большую роль в управлении социально-психологическим климатом, так как направлены на конкретную личность работника. Особенность их заключается в том, что затрагивается внутренний мир работника, его чувства, интеллект и поведение. Благодаря различным психологическим воздействиям (убеждение, побуждение, вовлечение, совет, принуждение, командование и другие) на работников руководитель не только добивается от них достижения конкретных результатов, но и регулирует взаимоотношения в коллективе.

Психологические воздействия могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на климат в коллективе. К примеру, такие воздействия, как побуждение и похвала являются позитивными воздействиями и нацелены на повышение значимости работника, подчеркивают его положительные качества, придают им уверенность в своих действиях. Воздействия же в виде принуждения и осуждения могут негативно повлиять на климат, так как

психическое состояние работника, подверженного подобным воздействиям, ухудшится, а следом, и его взаимоотношения с руководителем.

Некоторые психологические воздействия и вовсе будут эффективны лишь в том случае, когда руководитель находится в авторитете у подчиненных. К примеру, требование имеет силу распоряжения и может оказаться бесполезным в ситуации, когда руководитель не имеет никакой власти. Сюда же можно отнести и такое воздействие, как совет. Более всего подходит к применению наставниками молодых рабочих и опытными руководителями.

Убеждение же и вовлечение представляются нейтральными психологическими воздействиями. Это означает, что они могут оказывать, как положительное, так и отрицательное влияние на социально-психологический климат в коллективе. К примеру, вовлечение характеризуется как прием, при помощи которого работники становятся соучастниками трудового или общественного процесса. Следовательно, работники могут быть вовлечены как в принятие согласованных решений, что укрепит коллектив, так и, наоборот, в какую-либо аферу, после которой сотрудники могут понести наказание [2].

Чтобы применение представленных методов было эффективным, необходима полная и достоверная информация о происходящих в коллективе процессах. Руководству важно знать состав коллектива, склонности и поступки работников, причины многих явлений, мотивы поведения, положительные и отрицательные тенденции в развитии коллектива. Все это осуществляется путем проведения социально-психологических исследований. Благодаря этому руководитель собирает и анализирует информацию, изучая тем самым коллектив. Информация, полученная в ходе исследования, может быть использована для определения влияния какого-либо фактора на деятельность коллектива, а также отдельных работников. На основании результатов исследования можно сделать выводы о симпатиях и антипатиях внутри коллектива, определить место каждого его члена на основе психологической совместимости работников в коллективе. От

психологической совместимости работников, основанной на оптимальном сочетании их психологических свойств, в значительной степени зависит социально-психологический климат в коллективе [3].

Для проведения таких исследований пользуются специальными способами получения эмпирической информации. Наблюдение, анализ документов и опрос используются чаще всего в данном случае.

Наблюдение как метод исследования подразумевает процесс слежения специалиста за трудовой деятельностью работников и записывания увиденного в дневник наблюдений. Данный метод предназначен для сбора информации в процессе физической работы, а также для установления взаимосвязи между физическими и умственными задачами. Для проведения анализа работы, где преобладают умственные навыки, использование одного метода наблюдения недостаточно.

Любое серьезное исследование должно включать в себя анализ документальных источников. В документации фиксируется информация о каких-либо фактах, событиях и явлениях объективной действительности. В качестве документов могут выступать: любой текст, написанный от руки или напечатанный, аудио- и видеозаписи, изображения и тому подобные.

Анализ документации осуществляется посредством качественного и количественного методов. Качественный анализ предполагает обозначение авторства документа, времени его создания, обстановки и целей создания документа. Количественный метод анализа документов применяется при необходимости высокой степени точности при составлении однопорядковых данных. А также при условии, когда текстового материала настолько много, что его обработку невозможно произвести без суммарных оценок.

Зачастую исследователи применяют опросные методы сбора информации. Опрос применяется в различных сферах из-за таких преимуществ, как: простота, дешевизна, оперативность, содержательность. Необходимые сведения получают в процессе общения (по схеме вопрос-ответ), а после осуществляют количественную и качественную обработку

полученной информации. Из основных видов опроса можно выделить интервью, анкетирование и социометрическая процедура.

Различия между интервью и анкетированием в том, что используются разные методы опроса респондентов. В интервью это – общение с работниками и их руководством. Непосредственный контакт исследователя с опрашиваемыми имеет преимущество в том, что есть возможность задавать дополнительные вопросы, видеть реакцию респондентов на них. В анкетировании используют анкеты, обычно составленными в письменном виде с вариантами ответов. Анкеты позволяют экономично и быстро опросить работников, наглядно отражают потребности и удовлетворенность работников своей трудовой деятельностью. Однако минус анкет в том, что некоторые работники могут искажать значимость своих задач, говоря о большей ответственности, чем существует в действительности [3, 4].

Таким образом, чтобы управление социально-психологическим климатом было максимально эффективным, руководству необходимо применять различные методы воздействия на персонал. Психологические методы наиболее действенные, так как способны оказывать влияние на отдельного работника, его поведение и чувства. Руководитель должен уметь правильно применять меры воздействия на персонал, иначе возможен риск ухудшения социально-психологического климата в коллективе.

Однако, знание одних способов воздействия руководителю недостаточно. Прежде чем руководитель применит какие-либо меры, ему необходимо собрать информацию о сотрудниках в данном коллективе. Для сбора необходимой информации руководителем или приглашенным специалистом проводится исследование с помощью возможных для этого методов. Зачастую методы исследования комбинируют и применяют как взаимодополняющие. К примеру, сначала используют метод наблюдения, отмечая процесс и результаты трудовой деятельности работников. А потом на основе записанных наблюдений среди работников проводят опрос в зависимости от цели исследования.

### ***Список использованных источников***

1. Дементенко Ю.А. Управление социально-психологическим климатом в коллективе // В сборнике: Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения сборник статей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 ч.. 2018. С. 198-200.
2. Топузян Г.Г. Управление социально-психологическим климатом в системе управления персоналом организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. Т. 2. № 12. С. 830-831.
3. Хохлова Е.Ю. Методы исследования социально-психологического климата в управлении персоналом организации // В сборнике: Современные информационные технологии в образовании, науке и промышленности Сборник трудов VIII Международной конференции и VI Международного конкурса научных и научно-методических работ. Ответственные редакторы и составители Т.В. Пирязева, В.В. Серов. 2017. С. 129-131.
4. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография /В.А. Васяйчева, Г.А. Сахабиева, В.А. Сахабиев. - Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140с.

## **ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**А.Е. Дедич**

Научный руководитель О.В. Новоселова

Высококвалифицированные и лояльные работники являются ключевыми элементами успеха организации, поэтому многие современные компании тратят большое количество средств и усилий на развитие и удержание своих сотрудников.