

УДК 331.104.22

И. А. Шеромова

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток,
e-mail: Irina.Sheromova@mail.ru

А. О. Мартынова

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток,
e-mail: martalbina2002@gmail.com

К. А. Сороквашина

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток,
e-mail: ksenia31@edu.vvsu.ru

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Ключевые слова: психологический климат, коллектив, управление персоналом, система мотивации персонала, менеджмент.

В современном мире управление персоналом и система мотивации сотрудников играют ключевую роль в деятельности любой успешной организации. Установление и формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе способствует значительному повышению производительности и эффективности труда. Ключевым аспектом, влияющим на формирование социально-психологического климата коллектива, является система мотивации персонала. Вопрос о необходимости изучения взаимосвязи двух этих систем определяется тем, что система мотивации точно так же, как и социально-психологический климат обуславливает потенциал эффективной работы организации, при этом отражая складывающиеся отношения сотрудников между собой, и с руководством. Исследование влияния системы мотивации персонала на формирование социально-психологического климата в коллективе является важным аспектом для менеджеров и руководителей, так как это позволяет создать благоприятную рабочую атмосферу, где сотрудники чувствуют себя комфортно и максимально мотивированно. Целью работы является исследование и выявление возможных взаимосвязей между системой мотивации персонала и социально-психологическим климатом, так как именно климат в коллективе является важнейшим фактором эффективности деятельности предприятия и исследование его взаимосвязи с системой мотивации в настоящее время имеет основополагающее значение.

I. A. Sheromova

Vladivostok State University, Vladivostok, e-mail: Irina.Sheromova@mail.ru

A. O. Martynova

Vladivostok State University, Vladivostok, e-mail: martalbina2002@gmail.com

K. A. Sorokvashina

Vladivostok State University, Vladivostok, e-mail: ksenia31@edu.vvsu.ru

INFLUENCE OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM ON THE FORMATION OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM

Keywords: psychological climate, team, personnel management, personnel motivation system, management.

In the modern world, personnel management and employee motivation system play a key role in the activities of any successful organization. Establishment and formation of a favorable socio-psychological climate in the team contributes to a significant increase in productivity and labor efficiency. The key aspect influencing the formation of socio-psychological climate of the team is the system of staff motivation. The question of the need to study the relationship between these two systems is determined by the fact that the motivation system, as well as the socio-psychological climate, determines the potential for effective work of the organization, reflecting the emerging relations of employees among themselves and with the management. The study of the influence of the personnel motivation system on the formation of socio-psychological

climate in the team is an important aspect for leaders and managers, as it allows to create a favorable working atmosphere in which employees feel comfortable and maximally motivated. The purpose of the work is to study and identify possible interrelationships between the system of personnel motivation and socio-psychological climate, since it is the climate in the team is the most important factor in the effectiveness of the enterprise and the study of its relationship with the motivation system is now of fundamental importance.

Введение

Главный ресурс любой организации – это персонал, так как от эффективности его использования во многом зависят результаты деятельности всей организации. Важно понимать, что от качества управления персоналом зависит успех в условиях конкуренции. В связи с этим в настоящее время повышается интерес к изучению проблемы управления персоналом в социально-психологическом аспекте, а именно к проблеме выстраивания взаимоотношений внутри коллектива организации, как между сотрудниками, так и между персоналом и руководством.

Цель исследования – выявление возможных взаимосвязей между системой мотивации персонала и социально-психологическим климатом с целью повышения эффективности деятельности предприятия.

Материалы и методы исследования

При написании данной статьи был использован комплекс научных методов, преимущественно – библиографический. Информационно-эмпирическую базу исследования составили результаты работ, опубликованные в научных публикациях, данные электронных ресурсов, размещенные в сети Интернет.

В отечественной психологии термин «социально-психологический климат» впервые использовал Н.С. Мансуров, он же изучал производственные коллективы. По его мнению, социально-психологический климат – это «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Также изучением социально-психологического климата занимались А.Н. Лутошкин, Б.Д. Парыгин, В.М. Шепель, Е.С. Кузьмин и другие авторы. На практике многочисленными исследованиями уже подтверждено, высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью благотворно влияет на работу персонала. В организациях, где царит атмосфера доверия, спокойствия и доброжелательности, сотрудники работают гораздо эффективнее [5].

Исходя из этого, следует выделить возможные критерии, по которым может быть определен уровень благоприятности социально-психологического климата, а именно: степень сработанности, уровень вовлеченности сотрудников в работу, уровень лояльности коллектива, наличие/отсутствие конфликтов, характер соперничества, уровень текучести кадров и т.д.

Сотрудники, имея свои индивидуальные особенности, влияют на социально-психологический климат, но и климат оказывает разнообразное воздействие на членов коллектива. В то же время эффективные показатели трудовой деятельности тесно связаны с системой мотивации персонала. Следовательно, для создания условий продуктивной трудовой деятельности необходимо создать такие условия, где личные цели работников совпадают с целями коллектива, то есть существует правильно выстроенная система мотивации. Таким образом, одним из факторов, влияющих на формирование позитивной атмосферы в трудовом коллективе и, соответственно, на социально-психологический климат, является система мотивации персонала.

Понятие системы мотивации, в свою очередь, изучалось в работах А.Н. Леонтьева, К.К. Платонова, А.В. Петровского, Е.П. Ильина и других известных отечественных авторов.

Мотивация – это понятие, используемое для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на определенную цель, которая может изменяться в зависимости от различных обстоятельств и ситуаций [1].

Другими словами, система мотивации – это механизм постоянно повторяющегося процесса повышения производительности сотрудников организации через использование стимулов в реализации существующих и возникающих в процессе работы потребностей сотрудников [2].

Среди методов мотивации персонала выделяют две основные группы – материальные и нематериальные методы. Материальные методы мотивации включают в себя финансовые поощрения, такие как бонусы,

повышение заработной платы, премии и т.д. Нематериальные методы мотивации могут быть связаны с поощрением и признанием со стороны руководства, возможностью роста и развития в карьере, социальной поддержкой и т. д. [4].

Можно выделить следующие оценочные критерии, отражающие содержание высокой мотивации персонала:

- повышенная вовлеченность;
- высокая степень сработанности;
- отсутствие конфликтов в коллективе;
- повышенная лояльность;
- отсутствие текучести кадров;
- здоровое соперничество и конкуренция, которая стимулирует персонал на эффективную работу.

Система мотивации существенно влияет на социально-психологический климат коллектива. Она может, как способствовать созданию позитивной и продуктивной атмосферы, так и негативно воздействовать на отношения между членами коллектива [3].

Результаты исследования и их обсуждения

Благодаря выявлению критериев оценки уровня социально-психологического климата и оценочных характеристик высокой мотивации персонала возможно установить и рассмотреть более углубленное фактическое влияние системы мотивации персонала на социально-психологический климат коллектива, которое представлено ниже в таблице 1.

Таблица 1

Анализ влияния системы мотивации персонала на формирование социально-психологического климата

| Критерий социально-психологического климата | Влияние системы мотивации |
|---|---|
| 1. Уровень вовлеченности сотрудников | Система мотивации играет важную роль в уровне вовлеченности сотрудников. Хорошо продуманная система может повысить вовлеченность, признавая и вознаграждая усилия сотрудников, связывая их цели с целями организации и создавая позитивную рабочую среду, то есть благоприятный социально-психологический климат. С другой стороны, несправедливая или неэффективная система может снизить уровень вовлеченности в работу, что ведет к ухудшению качества и эффективности. |
| 2. Степень сработанности | Система мотивации важна с точки зрения формирования эффективной команды, поскольку мотивированные сотрудники работают с большей ответственностью, создается атмосфера в команде, где каждый работник чувствует себя нужным и ценным, благодаря этому складывается благоприятный социально-психологический климат. Отсутствие правильно выстроенной системы мотивации ведет к ухудшению уровня степени сработанности, следовательно, и к ухудшению социально-психологического климата коллектива. |
| 3. Наличие/отсутствие конфликтов | Справедливая и прозрачная система мотивации устраняет неопределенность и несправедливость в коллективе, способствует созданию среды, в которой между сотрудниками существует открытая коммуникация и разрешение сложившихся конфликтов конструктивным образом, что характеризует социально-психологический климат в коллективе как позитивный. Несправедливая система мотивации способствует созданию неблагоприятной среды, повышается конфликтность. |
| 4. Уровень лояльности сотрудников | Хорошо проработанная система мотивации может повысить уровень лояльности. Когда сотрудники чувствуют, что их ценят и вознаграждают за усилия, они с большей вероятностью останутся в организации. Это способствует стабильности и создает благоприятный социально-психологический климат. Недостаточное вознаграждение, отсутствие возможностей для профессионального роста и развития, а также несправедливое распределение поощрений могут быть причиной низкого уровня лояльности сотрудников и причиной формирования неблагоприятного социально-психологического климата. |
| 5. Уровень текучести кадров | Система мотивации персонала имеет большое влияние на уровень текучести кадров, так как правильно подобранные стимулы могут влиять на удержание персонала и на повышение уровня лояльности сотрудников. Неэффективная/несправедливая система мотивации может повысить уровень текучести кадров, что приведет к ухудшению социально-психологического климата и эффективности организации. |
| 6. Характер соперничества/конкуренции | Хорошо разработанная система мотивации может способствовать здоровой конкуренции, в то время как несправедливая или неэффективная система может привести к нездоровой конкуренции, что сказывается на формировании социально-психологического климата в коллективе. |

Общие рекомендации по выбору методов мотивации персонала

| Критерий благоприятного социально-психологического климата | Возможные методы мотивации персонала |
|--|--|
| 1. Повышенная вовлеченность сотрудников | Устная публичная похвала, письменная благодарность, материальные выплаты в виде премий |
| 2. Высокая степень сработанности | Установление четких каналов связи, проведение различных тренингов на тему сплочения, сработанности, разработка четких целей и ценностей организации |
| 3. Отсутствие конфликтов | Установление четких договоренностей, отсутствие смешивания обязанностей и зон ответственности, проведение корпоративных мероприятий, возможность предоставления обратной связи |
| 4. Повышенная лояльность | Создание корпоративной культуры, причастность сотрудников к принятию решений, предоставление различных льгот и социального пакета работникам |
| 5. Отсутствие повышенной текучести кадров | Устная публичная похвала, письменная благодарность, материальные выплаты в виде премий |
| 6. Экологичное соперничество и конкуренция | Обучения навыкам межличностного общения, организация мероприятий по формированию команды и социального взаимодействия, которые помогают сотрудникам строить здоровые отношения |

Выполненный анализ влияния системы мотивации персонала на формирование социально–психологического климата позволяет сформулировать ряд общих рекомендаций по выбору методов мотивации персонала, которые даны в таблице 2. Данные рекомендации за счет совершенствования системы мотивации персонала позволят сформировать наиболее благоприятный социально-психологический климат в коллективе или же усовершенствовать его.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что социально–психологический климат и система мотивации взаимосвязаны между собой. Социально–психологический климат создает условия для роста и развития сотрудников, а система мотивации является результатом этих условий. Вместе они способствуют увеличению производительности и эффективности работы организации.

Библиографический список

1. Дружинин А.Г., Дорофеева И.Н. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. М.: НИЦ Инфра-М, 2023. 42 с.
2. Кузьмина Н.В., Завьялов В.Г. Мотивация и стимулирование персонала: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2021. 80 с.
3. Скитневская Л.В., Бажухина Ю.В. Взаимосвязь социально-психологического климата и трудовой мотивации в коллективе // Концепт. 2020. Т. 13. С. 4241–4245.
4. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография. Шадринск: ШГПУ, 2021. 216 с.
5. Сербина Н.В., Чудиновских М.В. Оценка социально-психологического климата в учреждении среднего профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 4(65). С. 407-411.