

Список цитированных источников

1. Жиров, М. С. Генезис социального партнерства как феномена социокультурного пространства современной России / М. С. Жиров, Ю. А. Гребеникова // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2014. – Вып. 30, № 22 (193). – С. 154–161.

2. Мамычев, А. Ю. Социальное партнерство как принцип публично-властной организации современного общества: теоретико-концептуальные и практические аспекты (на материалах социологических исследований и экспертных опросов) / А. Ю. Мамычев, С. С. Шестопад, В. В. Калюжный // АНИ: экономика и управление. – 2017. – № 4 (21) – С. 333–338.

**БЛАГОПРИЯТНЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Пономарева М. А.

Республика Беларусь, г. Минск

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
доцент кафедры кадровой политики и психологии управления,
кандидат психологических наук, доцент

В современных условиях становится очевидным, что только человеческие ресурсы в организации обеспечивают в долгосрочной перспективе конкурентное преимущество. Любые достижения в области современных технологий быстро становятся достоянием конкурентов. Поэтому обеспечение благоприятного социально-психологического климата, создание условий для сотрудничества, диалогического взаимодействия являются мощным рычагом повышения эффективности деятельности организации.

Социально-психологический климат – это устойчивое эмоциональное состояние группы, отражающее характер удовлетворенности работников пребыванием в коллективе. Это интегративная характеристика преобладающего психологического настроения коллектива, его отношения к работе, руководителю, коллегам. Социально-психологический климат – это динамичное явление, которое обусловлено не только эмоциональными

процессами (позитивными межличностными отношениями, чувствами членов коллектива), но и когнитивными (формированием общих целей и ценностей, социальных норм, корпоративной культуры).

Динамика социально-психологического климата проявляется в изменениях психологического состояния отдельных сотрудников и эмоционального настроения коллектива в течение определенного времени. Однако отдельные колебания настроения не являются общей характеристикой климата в организации, так как периодические подъемы и спады у людей являются естественными колебаниями и не определяются как комплексный устойчивый настрой коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют эмпатия, доброжелательное отношение друг к другу, атмосфера открытости и доверительности в общении, взаимовыручка, положительные эмоции, чувство безопасности, возможность самореализации, ощущение своей значимости в организации.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют агрессивные реакции, повышенная конфликтность, нездоровая конкуренция, недоверие, тревога, напряжение, неудовлетворенность результатами и оценкой деятельности, ощущение бессмысленности выполнения определенной работы, нежелание включаться в совместную деятельность.

На формирование социально-психологического климата в организации оказывают влияние различные факторы. Опосредованное воздействие может оказывать макросреда: экономическая и политическая ситуация в обществе, уровень жизни, социально-демографические и региональные факторы [1].

Непосредственное влияние на социально-психологический климат оказывают факторы микросреды – специфика и характер связей в организации. Можно выделить 7 основных факторов:

1. **Условия труда** (оборудование рабочих мест, техническая оснащенность, обеспеченность защитными средствами, режим труда и отдыха, график работы). Многие исследования подтверждают, что чрезмерный шум, низкая или высокая температура воздуха в помещении, духота, плохая освещенность являются стрессогенными факторами [2].

2. **Организационные факторы** (соответствие структуры целям организации, оптимальное распределение ролей и функций

Право. Экономика. Социальное партнерство

сотрудников, соответствие работы уровню их компетенций, способность организации к развитию, степень бюрократизации, «степень» свободы работников).

3. **Экономические** (заработная плата, социальный пакет, материальное стимулирование (льготы, премии, годовые бонусы)).

4. **Административные** (стиль управления, методы воздействия на подчиненных, система взысканий, дисциплинарная ответственность).

5. **Межличностные отношения** (особенности взаимоотношений работников, их психологическая совместимость, конфликтологическая компетентность, ориентация на сотрудничество и взаимопомощь, уровень развития корпоративной культуры).

6. **Мотивационные факторы** (возможности личностного и профессионального роста сотрудников, наличие системы обучения персонала, условия для самореализации и карьерного продвижения).

7. **Коммуникации** (недостаток или избыток информации, ее искажение и несвоевременная подача оказывают негативное воздействие на психологическую атмосферу в коллективе). Для оптимизации климата в коллективе необходимо создать условия эффективного обмена информацией между субъектами и объектами управления, осуществлять регулирование и рационализацию информационных потоков в рамках организации и за ее пределами.

Среди основных задач по оптимизации климата выдвигаются следующие:

1. Формирование высокого уровня сплоченности коллектива.
2. Разработка индивидуального мотивационного профиля сотрудника и мотивационного «портрета» структурного подразделения, организации и создание условий для удовлетворения выявленных значимых потребностей.
3. Повышение уровня сопричастности работников к организации, включенности в достижение стратегических целей организации.
4. Развитие коммуникативных умений и навыков, позволяющих преодолевать барьеры в общении.
5. Управление конфликтами, включая профилактику и выработку оптимальных способов взаимодействия с конфликтными личностями.

6. Создание условия для личностного и профессионального роста.

7. Гибкость в реализации контролирующей функции, предоставление определенной доли самостоятельности работникам в деятельности.

Коррекция климата в коллективе может осуществляться с помощью регулятивных мероприятий, проводимых администрацией, либо через привлечение тренера, специалиста в области психологии управления, который работает с отдельными группами или коллективом в целом.

Оптимизация социально-психологического климата может проходить в следующих формах:

1. Социально-психологический тренинг.
2. Деловые и ролевые игры.
3. Дискуссии.

В рамках *тренинговых занятий* могут быть предложены:

- упражнения, направленные на развитие эмпатии, сплоченности, навыков сотрудничества;
- релаксационные упражнения для снятия психологической напряженности;
- технологии рационального поведения в конфликте (совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтантов на основе самоконтроля эмоций).

Цель *деловых и ролевых игр*, направленных на улучшение климата, – овладение практическими приемами анализа социально-психологических отношений в трудовом коллективе и выработка умений осуществлять конструктивное деловое взаимодействие.

Дискуссии с целью коррекции климата в коллективе направлены на развитие коммуникативной компетентности сотрудников. Обязательным условием при проведении дискуссии является аргументация своей позиции, уважение к другим мнениям и совместный поиск конструктивного решения возникших разногласий. Групповая дискуссия способствует развитию культуры взаимодействия, самоанализу собственного поведения, диалогичности общения.

Таким образом, определение факторов влияния на формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе позволяет проводить целенаправленную

работу по его оптимизации. Значительное влияние на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы сотрудников, а значит, и на улучшение психологической атмосферы в рабочем коллективе в целом может оказать руководитель. Улучшение климата в организации тесно связано с повышением общей психологической культуры сотрудников. Социальное партнерство создает условия для максимально эффективной реализации потенциала всех работников в организации.

Список цитированных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 14-е изд. – СПб.: Питер, 2018. – 1040 с.
2. Зародина, В. В. Социально-психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности / В. В. Зародина // Молодой ученый. – 2017. – № 2. – С. 696–698. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/136/38081/>. – Дата доступа: 14.02.2020.

СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО: ОСОБЕННОСТИ БЕЛОРУССКОЙ МОДЕЛИ

Скороход И. Г.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,

доцент кафедры теории и истории права,

кандидат юридических наук

Закрепление в Конституции Республики Беларусь нормы о социальном характере государства было неслучайным и обусловлено следующими факторами. Во-первых, это дань тому времени, когда после распада Советского союза была необходимость продемонстрировать странам запада свою приверженность демократическим ценностям и «влиться в прогрессивное сообщество цивилизованных народов». Во-вторых, подобные положения прямо или косвенно закреплены в конституциях многих зарубежных государств. В-третьих, данное