

**П. Свиридова**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Е.М. Бородинская, к.э.н., доцент  
Белорусский государственный аграрный технический университет

## **ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК**

В настоящее время многие руководители агропромышленных предприятий считают, что исследование социально-психологического климата коллектива не является важной частью работы предприятия. Поэтому одной из причин текучести кадров на предприятии является то, что работник недоволен условиями труда, не складываются отношения с коллегами. Текучесть кадров отрицательно влияет на эффективность работы предприятия, поэтому исследование социально-психологического климата коллектива на предприятиях АПК является актуальным.

Благоприятный социально-психологический климат в группе не только продуктивно влияет на результаты деятельности, но и перестраивает члена группы, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. Такой климат характеризуют оптимизм, доверие, взаимная поддержка, открытость коммуникации, возможность свободно мыслить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят уровень текучести кадров; производительность труда; качество продукции; количество прогулов и опозданий; количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов; выполнение работы в срок или с опозданием; аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием; частота перерывов в работе.

Огромную роль в развитии благоприятного социально-психологического климата в коллективе играет руководитель всего предприятия, а также руководители отдельных подразделений.

На сегодняшний день разнообразность и каверзность социально-психологических явлений обуславливает и наличие большого количества методик их изучения.

Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно привлечение профессиональных консультантов). Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов

– стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, могут эффективно использоваться традиционные методы оценки; для динамических организаций, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, более подходят нетрадиционные методы.

Существуют следующие методики изучения степени удовлетворенности персонала отдельными характеристиками производственной среды в организации: факторная методика изучения социально-психологического климата в коллективе А.А. Русалиновой, экспресс-методика, методика полярных профилей и др.

Использование данных методик исследования социально-психологического климата коллектива позволяет осуществлять более подробный анализ удовлетворенности работника условиями труда и на основании данных результатов принимать соответствующие решения, способствующие развитию благоприятного социально-психологического климата коллектива, а это в свою очередь повысит эффективность работы предприятия. Недостатком таких способов оценки социально-психологического климата коллектива является их трудоемкость. Требуется большое количество времени, что обработать полученные результаты и принять на основании их соответствующие решения.

На предприятиях АПК Беларуси данные методики не используются или используются крайне редко. Поэтому внедрение данных методик будет инновацией для таких предприятий.

На социально-психологический климат в коллективе огромное влияние оказывают условия труда, безопасность во время выполнения работ, а также личные отношения с участниками коллектива.

На основании выше сказанного можно сделать вывод о том, что при неблагоприятном социально-психологическом климате производительность труда, патриотизм к организации сводится к минимуму, у работников нет желания работать. В противном случае, работники не желают оставлять своего рабочего места даже при переходе в другое подразделение на более выгодных условиях, производительность труда растет, сокращаются случаи заболевания.

На сегодняшний день, лишь на немногих предприятиях АПК уделяется внимание формированию здорового социально-психологического климата в коллективе. В основном руководители предприятий не уделяют этому никакого внимания, просто не понимая для чего это нужно, ведь работники и так могут работать.

Тем не менее, создавая достойные условия труда, уделяя внимание образовавшимся конфликтам в коллективе, стремясь их разрешить и найти причину их возникновения, руководитель должен уделять внимание своему стилю управления. Только в этом случае в организации будет снижаться текучесть кадров, повышаться уровень мотивации работников и эффективность деятельности организации.