

«Управление производством. Учет, анализ, финансы»  
Лондон, 18-25 октября 2014 г.

Психологические науки

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ  
КЛИМАТ ОРГАНИЗАЦИИ КАК  
ПРОБЛЕМА КОНСАЛТИНГА  
ПЕРСОНАЛА**

<sup>1,2</sup>Назаренко М.А., <sup>2</sup>Эрдни-Горяева О.В.,  
<sup>2</sup>Маркова И.А., <sup>2</sup>Карпунькина С.В.,  
<sup>2</sup>Ковалева Е.В., <sup>2</sup>Левина А.О., <sup>1</sup>Алябьева Т.А.,  
<sup>1</sup>Духнина Л.С., <sup>1</sup>Задувалова Е.В., <sup>1</sup>Зорин А.А.,  
<sup>1</sup>Калугина А.Е., <sup>1</sup>Муравьев В.В., <sup>1</sup>Напеденина  
А.Ю., <sup>1</sup>Нескоромный В.Н., <sup>1</sup>Орешин А.А.,  
<sup>1</sup>Топилин Д.Н., <sup>1</sup>Трубчанинова М.М.  
<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Московский государственный  
технический университет радиотехники,  
электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА,  
Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru;  
<sup>2</sup>ФГБОУ ВО МО «Международный университет  
природы, общества и человека «Дубна», Дубна

В современном мире большое внимание уделяется изучению психологических аспектов управленческой деятельности [1]. Большое внимание уделяется психологическим особенностям человека [2], таким как темперамент, характер, способности и пр. Это связано с тем, что меняется роль человека в системе управления [3], он становится одним из главных ресурсов организации [4]. С развитием корпоративной культуры [5], стали больше внимания уделять благоприятному социально-психологическому климату в организации [6].

На данный момент существуют различные толкования термина «социально-психологический климат» [7]. В отечественной литературе под «социально-психологическим климатом» понимают атмосферу коллектива, взаимодействие в трудовом коллективе. В зарубежной литературе существует ряд синонимов понятию «социально-психологический климат» такие как «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» [8].

Социально-психологический климат организации в значительной степени влияет на результаты деятельности организации [9]. Хороший социально-психологический климат способствует хорошей, плодотворной работе, повышает производительность труда [10], а плохой, «нездоровый» климат организации способствует снижению работоспособности, снижению мотивации работников [11]. Формирование благоприятного социально-психологического климата организации выступает как одно из важнейших условий роста производительности труда и качества выпускаемых продукции или услуг [12].

В свою очередь, конфликтные ситуации являются важными показателями социально-пси-

хологического климата организации [13]. Они негативно влияют на все аспекты жизнедеятельности коллектива, препятствия успешно существовать коллективу и создавая трудности для достижения целей компании [14].

Для высокой эффективности функционирования коллектива менеджеру необходимо поддерживать благоприятный социально-психологический климат в организации [15]. Менеджеру необходимо следить за мотивацией работников, эмоциональным настроением, а также удовлетворен или не удовлетворен работник своей работой, коллективом [16].

Для руководителя поддержание благоприятного социально-психологического климата является не легкой задачей [17]. Он должен следить за обстановкой в коллективе, принимать своевременные правильные решения, не совершать ошибок, которые могут привести к нежелаемому исходу [18]. Для этого руководитель должен обладать нужными знаниями, умениями и опытом [19]. Но на практике руководители совершают некоторые ошибки в условиях конфликта, что приводит к его обострению [20].

Первой основной ошибкой является то, что руководители стараются принять такие меры, чтобы просто уйти от конфликта, не решая его, или они запаздывают с принятием мер по его регулированию [21]. Еще одной распространенной ошибкой руководителей является то, что они пытаются разрешить конфликт, не ища истинных причин его появления. Также со стороны руководителей часто принимаются либо только административные меры, либо только дипломатические меры по урегулированию конфликтов, не учитываются тип и особенности конфликта [22]. Эти ошибки могут быть объяснены, например неопытностью и некомпетентностью руководителя, то есть он, неумышленно совершает ошибки, которые негативно влияют на работу коллектива [23]. Иногда руководителю невыгодно разрешать конфликты, или же ему это не нужно и он просто старается «оттянуть» время до перевода на другую работу или должность. К сожалению, последний вариант не является редкостью [24].

Компетентный руководитель в целях ведения успешной работы выполняет некоторые функции, связанные с улучшением социально-психологического климата организации [25]. Во-первых, руководитель через ознакомление коллектива с целями, задачами их деятельности объединяет коллектив – интеграционная функция [26]. Во-вторых, коммуникативная функция как внутри коллектива, так и с подразделениями фирмы, стоящими выше [27]. В-третьих, руко-

водитель занимается обучением и воспитанием работников фирмы [28].

По результатам проведенного исследования выяснено, что социально-психологический климат организации выступает в качестве совокупности условий, которые положительно или негативно влияют на деятельность работника и организации в целом [29]. Для повышения эффективности совместной деятельности в трудовом коллективе необходимо создать благоприятный социально-психологический климат организации, но этот процесс не является быстрым, и реализовать его с помощью лозунгов и призывов за короткий срок очень сложно [30]. Важную роль в достижении успеха играет руководитель организации, которому необходимо уметь грамотно выбирать стили управления трудовым коллективом, а также обладать качествами, которые требуются для достижения успеха.

#### Список литературы

1. Назаренко М.А., Никонов Э.Г., Самохвалова А.Р. Анализ морально-психологического климата и состояние организационной культуры // Современные наукоёмкие технологии – 2014. – № 8. – С. 78–79.
2. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.
3. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 160.
4. Назаренко М.А., Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С. и др. Оценка кадрового потенциала организации // Международный журнал экспериментального образования – 2014. – № 4. – С. 178–179.
5. Тукачова А.Б., Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Горшкова Е.С. и др. Связь степени развития организационной культуры и экономической эффективности организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 3 (часть 1). – С. 102–104.
6. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С. Кадровый аудит в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 7 – С. 138–139.
7. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С. Разработка и внедрение политики отбора конкурентно-способного персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 7. – С. 139–140.
8. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления – 2014. – № 1 (37). – С. 17.
9. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // Успехи современного естествознания – 2014. – № 1. – С. 85–86.
10. Назаренко М.А. Социальное партнерство – неотъемлемое условие эффективной управленческой деятельности вуза в малом городе (на примере г. Дубна Московской области) // Мир науки, культуры, образования – 2013. – № 5 (42). – С. 55–58.
11. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10 (часть 2). – С. 330–332.
12. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.
13. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеленина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151.
14. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.
15. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
16. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174–175.
17. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеленина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 171–172.
18. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.
19. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5. – С. 254.
20. Калугина А.Е., Назаренко М.А. Стрессоустойчивость и социально-ориентированное проектирование современной техники // Успехи современного естествознания – 2014. – № 7. – С. 169–170.
21. Тукачова А.Б., Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Алябьева Т.А. Развитие ключевой компетенции как основа повышения эффективности управления персоналом организации // Проблемы региональной экономики – 2013. – № 21. – С. 42–47.
22. Исаев Р.А. Организационные основы создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе // Известия чеченского государственного педагогического института – 2012. – № 1 (6). – С. 64–71.
23. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю. Анализ организационных структур современных предприятий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 5 (часть 2). – С. 143–146.
24. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Горькова И.А. и др. Использование деловых игр при развитии компетенций обучающихся по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11 (часть 3). – С. 203–205.
25. Назаренко М.А. Повышение квалификации специалистов по промышленной электронике в области современных информационных технологий // Современные проблемы науки и образования – 2014. – № 2. – С. 176.
26. Назаренко М.А. Мотивационные факторы при получении образования в регионе // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11 (часть 1). – С. 159–160.
27. Абакумова Н.В., Бобров В.Н., Иткис М.Г., Назаренко М.А., Усов А.А. Эффективность филиальной сети технического университета // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11 (часть 1). – С. 203–204.
28. Калашникова А.Е. Социально-психологический климат в трудовом коллективе // Психология, социология и педагогика – 2014. – №5 (май). – С. 19.
29. Назаренко М.А. Междисциплинарные связи теории организации, организационной культуры и кадрового аудита // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10 (часть 3). – С. 518–519.
30. Назаренко Л.А., Геворкян К. Благоприятный социально-психологический климат трудового коллектива как залог успешных деловых отношений // Курорты. Сервис. Туризм – 2014. – № 2 (23). С. 2332.

#### Экономические науки

### УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВЫМ ОКРУЖЕНИЕМ ФИРМЫ НА РЕСУРСНЫХ РЫНКАХ

Меркулова Ю.В.

Москва, e-mail: merkul.yuliya@gmail.com

Управление фирмой в современных условиях выходит за рамки внутрифирменной организационно-управленческой структуры её хозяйствования. Важна не только внутренняя управляемость различными подразделениями фирмы и установление взаимосвязей между ними в процессе производства, но и всё боль-

шую значимость приобретают внешние аспекты управления. К ним относится управление стратегическими зонами хозяйствования (СЗХ) фирмы на различных товарных рынках, управление покупателями её товаров, их спросом с учётом интенсивности конкуренции на товарных рынках, а также управление стратегическими зонами ресурсопотребления (СЗР), поставщиками ресурсов, спросом, предложением с учётом конкуренции на ресурсных рынках. Практика хозяйствования российских предприятий показывает, что как внутренние организацион-