

РОЛЬ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

С.Б. Ксенофонтова, канд. ист. наук, доцент

К.М. Ксенофонтова, старший преподаватель

Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)

(Россия, г. Москва)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-11-3-210-212

Аннотация. В статье рассмотрены существенные характеристики и ключевые аспекты ролевой значимости морально-психологического климата в деятельности компании. Авторским коллективом делается вывод о том, что в рамках текущего этапа развития кадрового менеджмента акцент мотивационного механизма смещается с материального на моральный фактор, то есть удовлетворение моральных потребностей членов трудового коллектива играет все большую роль в формировании стимулирующего механизма для роста трудовой активности. В работе фокусируется внимание на базовых аспектах значимости морально-психологического климата для эффективности кадрового менеджмента, которые в большинстве случаев носят универсальный характер.

Ключевые слова: морально-психологический климат, корпоративная культура, психология персонала, кадровый менеджмент.

В рамках существующей социально-экономической формации вопросы управления персоналом предприятия переместились в новую плоскость менеджмента, которую необходимо в обязательном порядке учитывать для роста эффективности хозяйственно-экономических процессов. В этой связи можно с уверенностью отметить, что одним из наиболее актуальных инструментов нематериальной системы мотивации является наличие благоприятного психологического климата. Как отмечает К.С. Четверова, морально-психологический климат выступает основой для обеспечения максимального уровня работоспособности членов трудового коллектива [1, с. 425]. Генерирование положительного хозяйственного эффекта в данном случае достигается за счет следующих факторов:

- формирование команды единомышленников, нацеленной на роста прибыльности хозяйственно-экономической деятельности за счет неуклонного роста качества выполнения трудовых обязанностей;

- снижение количества и разрушительной силы внутрикорпоративных конфликтов, которые отвлекают от трудовых про-

цессов и приводят к уменьшению производительности труда.

Результаты исследования. Проблематика роли морально-психологического климата в системе кадрового менеджмента достаточно широкого рассмотрена в научной среде. По мнению И.А. Шевелева, трансляция данного влияния происходит через следующие факторы:

- производительность труда: благоприятный климат в коллективе формирует условия для роста производительности труда за счет механизмов нематериального стимулирования;

- лояльность персонала: при наличии позитивного психологического климата значительно увеличивается лояльность сотрудников компании, что уменьшает текучесть и способствует наращиванию совокупности корпоративных компетенций;

- предпринимательский менеджмент: на основе положительного влияния морального климата создаются условия для роста творческой активности сотрудников предприятия, которая позволяет генерировать более эффективные подходы к управлению бизнес-процессами [2, с. 67].

Морально-психологический климат значительно актуален для роста деловой

активности предпринимательских структур. К данному выводу приходит в материалах своей научной статьи С.О. Новосельский [3, с. 13]. Расширение совокупного потенциала деловой активности коммерческой структуры происходит на основе роста инициативности деятельности каждого работника в рамках его профессионального функционала.

Кроме того, необходимо выделить роль морально-психологического климата в расширении потенциала человеческого капитала. Увеличение емкости человеческого капитала компании может быть достигнуто за счет увеличения компетенций сотрудников путем личностного развития и обучения. Одним из триггеров к личностному образовательному развитию выступает стимулирующая среда корпоративного климата коллектива. Значимость морально-психологического климата с пози-

ции построения эффективной системы менеджмента декларирует в своей публикации Т.А. Клименкова [4, с. 1203]. Автор отмечает, что при наличии позитивного психологического климата устанавливаются более тесные коммуникации между управляющей и управляемой системами предприятия, которые крайне важны для принятия качественных решений в области управления бизнес-процессами. С учетом научной позиции С.С. Железнякова можно заключить, что важнейшим инструментом построения качественного морально-психологического климата является корпоративная информационная политика, которая должна носить открытый и доступный для понимания всех членов коллектива характер [5, с. 102]. На рисунке 1 обобщим основные аспекты значимости морально-психологического климата для деятельности компании.



Рис. 1. Основные аспекты значимости морально-психологического климата для деятельности компании

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что морально-психологический климат является крайне актуальным фактором обеспечения коммерческой эффективности управления бизнес-процессами предприятия. Морально-психологический климат можно охарактеризовать как степень удовлетворен-

ности сотрудниками психологическими условиями ведения трудовой деятельности. Благоприятный психологический климат позволяет сформировать устойчивый механизм обратной связи между руководством компании и представителями трудового коллектива. Применение данного механизма создает актуальную инфор-

мационную базу для оперативного решения проблем в рамках хозяйственно-экономической деятельности. Рассматриваемая категория кадрового менеджмента носит сугубо субъективный характер, выступает следствием психологической оценки межличностных коммуникаций в трудовом коллективе разного уровня,

строится на совокупности эмоциональных оценок текущего психологического состояния в рамках рабочего процесса, а также является результатом поведения членов трудового коллектива и внешнего проявления ими своих эмоций относительно друг друга.

Библиографический список

1. Четверова, К.С. Социально-психологический климат в системе современного менеджмента / К.С. Четверова // В сборнике: актуальные вопросы экономики и агробизнеса. Сборник трудов XIII Международной научно-практической конференции. – 2022. – С. 424-429.
2. Шевелев, И.А. Оценка социально-психологических методов управления персоналом организации / И.А. Шевелев // В сборнике: Лучшая студенческая статья 2022. Сборник статей XLVI Международного научно-исследовательского конкурса. – Пенза, 2022. – С. 66-70.
3. Новосельский, С.О. Методы оценки эффективности рекламных кампаний организаций / С.О. Новосельский, Ю.С. Мозговая // Политика, экономика и инновации. – 2015. – №2 (2). – С. 13.
4. Клименкова, Т.А. Оценка социально-психологического климата и поведенческих установок персонала на предприятиях ресторанного бизнеса / Т.А. Клименкова, И.В. Щедрина // Экономика и предпринимательство. – 2021. – №12 (137). – С. 1202-1205.
5. Железняков, С.С. Реализация государственной информационной политики на муниципальном уровне / С.С. Железняков, Е.Ю. Подосинников, С.О. Новосельский // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – №7 (17). – С. 96-106.

THE ROLE OF MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE COMPANY'S ACTIVITIES

S.B. Ksenofontova, *Candidate of Historical Sciences, Associate Professor*
K.M. Ksenofontova, *Senior Lecturer*
A.N. Kosygin **Russian State University (Technologies. Design. Art)**
(Russia, Moscow)

***Abstract.** The article examines the essential characteristics and key aspects of the role significance of the moral and psychological climate in the company's activities. The team of authors concludes that within the current stage of development of personnel management, the emphasis of the motivational mechanism is shifting from the material to the moral factor, that is, satisfying the moral needs of members of the work team plays an increasingly important role in the formation of a stimulating mechanism for the growth of labor activity. The work focuses on the basic aspects of the importance of the moral and psychological climate for the effectiveness of personnel management, which in most cases are universal in nature.*

***Keywords:** moral and psychological climate, corporate culture, personnel psychology, personnel management.*