

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2022, №6, Том 14 / 2022, No 6, Vol 14 <https://esj.today/issue-6-2022.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/84ECVN622.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Сафронова, А. А. Управление социально-психологическим климатом коллектива (тимбилдинг) — инновационная форма обеспечения экономической безопасности предприятия/ А. А. Сафронова, Н. В. Капустина, И. В. Кандаков, М. А. Баклашова // Вестник евразийской науки. — 2022. — Т. 14. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/84ECVN622.pdf>

For citation:

Safronova A.A., Kapustina N.V., Kandakov I.V., Baklashova M.A. Management of the social and psychological climate of the team (team building) is an innovative form of ensuring the economic security of the enterprise. *The Eurasian Scientific Journal*. 2022; 14(6): 84ECVN622. Available at: <https://esj.today/PDF/84ECVN622.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 314

Сафронова Анастасия Анатольевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия
Профессор кафедры «Человеческого капитала и управления персоналом»
Доктор экономических наук, профессор
E-mail: safronova21@bk.ru

Капустина Надежда Валерьевна

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Профессор Департамента экономической безопасности и управления рисками
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: kuzminova_n@mail.ru

Кандаков Илья Вячеславович

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)», Москва, Россия
Профессор кафедры «Человеческого капитала и управления персоналом»
Аспирант 2-го курса
E-mail: ilya.kandakov369@gmail.com

Баклашова Мария Алексеевна

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Москва, Россия
Бакалавр направления «Управление персоналом»
E-mail: mariabaklashova@mail.ru

**Управление социально-психологическим
климатом коллектива (тимбилдинг) — инновационная
форма обеспечения экономической безопасности
предприятия**

Аннотация. В данной статье автор анализирует вопрос, связанный с созданием здорового психологического климата коллектива организации. Особое внимание уделяется роли team-building`а в рамках создания благоприятных социальных условий работы трудового коллектива. Автор подчеркивает, что в российской и зарубежной практике психологические методики широко применяются в разных компаниях в рамках диагностики социально-психологического климата. При этом, наряду с ними иногда находят применение и другие методики, оценивающие отдельные аспекты климата. В статье приведен достаточно

широкий спектр методов для управления климатом организации. Автор акцентирует внимание на том, что психологическая совместимость членов коллектива является одним из определяющих факторов в формировании и поддержании социально-психологического климата. В связи с этим, логично, что особое внимание стоит уделять подбору кадров: необходимо анализировать личностные характеристики и особенности каждого из членов трудового коллектива, и в соответствии с ними формировать рабочую команду. Безусловно, сделать это вовсе не просто, что обусловлено уникальностью каждого человека и ограниченностью времени на подбор персонала. далее автор переходит к рассмотрению такого метода, как тимбилдинг. В виде схемы в статье представлены основные виды тимбилдинга. Автор приводит достаточно подробную характеристику каждого из указанных видов. После этого автор переходит к рассмотрению этапов тимбилдинга, перечисляет действия, осуществляемые в рамках этих этапов. В заключительной части статьи автор формулирует рекомендации, которые, по его мнению, способны повысить социально-психологический климат организации. Помимо этого, автором подчеркивается актуальность вопроса управления психологическим климатом в системе управления персоналом.

Ключевые слова: корпоративное мошенничество; оптимизация производственных процессов; подбор кадров; психологические методы; социально-психологический климат; трудовой коллектив; устойчивость предприятия; экономическая стабильность; экономическая эффективность; team-building

Введение

Методы управления социально-психологическим климатом трудового коллектива представляют собой приемы и способы оказания воздействия на процесс развития и формирования трудового коллектива, а также на социальные процессы, которые протекают в данном трудовом коллективе. Фактически управление социально-психологическим климатом является оказание воздействия на факторы, определяющие состояние социально-психологического климата в трудовом коллективе.

В настоящее время отсутствует единая методика диагностики социально-психологического климата в организации, но чаще всего для этой применяют комплексные психологические методики (методика по опроснику Лутошкина А.Н., либо методика Фидлера А.Ф.), которые дополняют другими методиками, оценивающими отдельные компоненты социально-психологического климата.

Цель данного исследования заключается в определении роли team-building`а в рамках повышения социально-психологического климата организации.

Объект исследования — социально-психологический климат компании.

Предмет исследования — методы повышения социально-психологического климата в компании.

1. Методы и материалы

При написании научной публикации использовались сравнительный, статистический, математический анализы, анализ научных исследований и статей.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть методы управления социально-психологическим климатом;
- выявить наиболее эффективные методы управления климатом организации;

- раскрыть сущность и понятие team-building`a;
- определить его значение в повышении психологического климата;
- сформулировать рекомендации, позволяющие повысить уровень климата в организации.

Исследование основывается на теоретических и методологических положениях, разработанных отечественными авторами, нормативно-правовых документах стратегического планирования.

Различные аспекты социально-психологического климата в организациях рассматривались такими авторами, как Калмыкова О.Ю. [1], Шамардина М.В. [2], Болдырева Н.В. [3], Гинзбург Д.А. [4], Лебедева Т.Е. [5] и другими.

2. Результаты и обсуждения

Управление социально-психологическим климатом может предполагать применение широкого спектра методов. К наиболее эффективным следует отнести:

- обеспечение психологической совместимости сотрудников;
- проведение мероприятий тимбилдинга;
- внедрение делового этикета в коммуникации между сотрудниками и разработка кодекса деловой этики;
- предотвращение и разрешение конфликтов;
- применение демократического стиля управления;
- улучшение условий труда;
- обеспечивать четкое и рациональное разделение обязанности и ответственности, с делегированием на сотрудников ряда важных функций и исключая несправедливое распределение нагрузки;
- предоставлять сотрудникам свободу действий и право на ошибки;
- вовлекать сотрудников в выработку и принятии решений и ряд других методов.

Однако, прежде чем переходить к более подробному рассмотрению методов управления социально-психологическим климатом, хотелось бы отметить, что одной из основных угроз нарушения климата выступает корпоративное мошенничество. Для ликвидации указанной угрозы можно использовать различные методики.

Например, одной из наиболее распространенных методик является так называемый «треугольник мошенничества», разработанный Дональдом Р. Кресси. Он представляет собой гипотезу о том, что корпоративное мошенничество совершается человеком при условии возникновения трех факторов: давления, возможности и оправдания.

Стимул/Давление: факторы, мотивирующие совершить мошеннические действия (например, необходимость срочно погасить кредит, болезнь кого-либо из родственников);

Возможность: слабость системы внутреннего контроля или возможность ее обойти. Сотрудник пользуется доверием, или знает о конкретном недостатке внутреннего контроля;

Оправдание: состояние сотрудника, характер или набор его этических ценностей позволяет умысленно и преднамеренно совершать мошенничество (например, «все воруют — чем я хуже?»).

Система показателей комплексного анализа производственной, хозяйственной и финансовой деятельности может включать модель («Карта нормативных отклонений финансовых индикаторов») М. Бениша и ряд финансовых коэффициентов. Помимо этого, существует и множество других методик выявления злоупотребления. В таблице 1 приведены их особенности.

Таблица 1

Сравнительная характеристика методик мониторинга и выявления мошенничества

	«Корпус права»	Авторский подход	М. Бениш	Л.А. Шевелева	В.А. Тимченко	А.Г. Хабибули, К.В. Сомик
Анализ финансово-хозяйственной деятельности	+	+	+	+	+	-
Выявление поведенческих индикаторов	-	+	-	-	+	+
Использование ИТ-аудита	-	+	-	-	-	-
Проведение интервью	-	+	-	+	+	-
Контрольные процедуры	-	+	-	-	-	-

Так, на основе таблицы мы видим, что хотя корпоративное мошенничество и является одной из основных угроз, нарушающей социально-психологический климат компании, существует множество эффективных способов, позволяющих пресечь совершение недобросовестных действий со стороны сотрудников.

Теперь перейдем к рассмотрению методов, способствующих укреплению социально-психологического климата и минимизации возможных рисков.

Одним из определяющих факторов в формировании и поддержании социально-психологического климата является психологическая совместимость членов коллектива [6]. Необходимо обратить внимание, что отдельные врожденные или приобретенные личностно-психологические характеристики человека (темперамент, коммуникабельные способности, мировоззрение, ценностные ориентиры, уровень эмпатических способностей и т. д.) является относительно стабильными. При этом их изменение требует достаточно продолжительного и существенного воздействия на человека, а ряд характеристик в принципе невозможно изменить. Поэтому обеспечение социально-психологической совместимости членов трудового коллектива фактически можно обеспечить только в рамках подбора и отбора новых сотрудников, отсеивая кандидатов, которые по своим личностно-психологическим характеристикам, скорее всего, не будут совместимы с другими членами трудового коллектива.

Следует отметить, что обеспечение социально-психологической совместимости не предполагает подбор сотрудников с идентичными или очень близкими лично-психологическими характеристиками. Да и реально обеспечить это практически невозможно из-за уникальности каждого человека и ограниченности времени на подбор персонала. Фактически, подбор должен осуществляться таким образом, чтобы обеспечить исключение существенных противоречий, которые могут привести к возникновению конфликтов, напряженности в отношениях или изоляцию отдельных сотрудников. Кроме того,

подбор новых работников должен осуществляться с учетом существующей ролевой структуры трудового коллектива. Необходимо обратить внимание, что хотя данный метод является одним из наиболее эффективных методов, он не получил широкого распространения в России из-за сложности своего применения. Ведь только специалист, обладающий глубокими знаниями и навыками в сфере психологии, сможет дать оценку социально-психологической совместимости кандидата с другими членами трудового коллектива.

Еще одним методом управления социально-психологическим климатом является «Team-building», который на сегодняшний день представляет собой эффективный инструмент управления социально-психологическим климатом, обеспечивающим полноценное формирование из трудового коллектива сплоченной команды и являющийся эффективным инструментом в системе HR-менеджмента [7].

Team-building (тимбилдинг) переводится с английского языка, как «построение команды». Родоначальником концепции Team-building в научной среде принято считать Элтона Мэйо, который при проведении своих исследований обнаружил эффект, который в дальнейшем получил название Хоторнский. Он заключался в увеличении производительности работников, участвующих в исследовании в ответ на определенные психологические стимулы. В частности, в ответ на такие стимулы, как увеличение внимания к сотруднику, проявление интереса к его трудовой деятельности, убеждение сотрудника в значимости и важности выполняемой им работы, а также повышением его чувства вовлеченности в общее дело.

В целом тимбилдинг — это совокупность последовательных управленческих действий с целью создания высококвалифицированной, ответственной и преданной организации команды, сплоченной вокруг общих целей и стратегии организации [8]. Основные виды тимбилдинга представлены на рисунке 1.

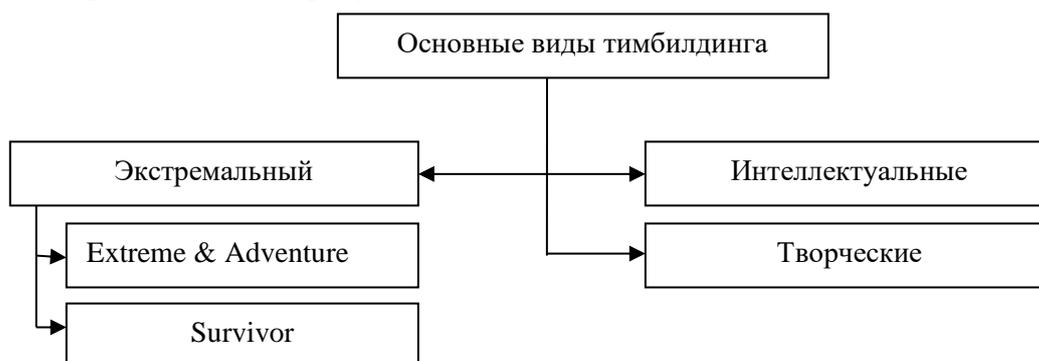


Рисунок 1. Классификация видов тимбилдинга [8]

Как видно по данным рисунка 1, существует три основных вида тимбилдинга. Первый вид — это экстремальный тимбилдинг. Обычно его мероприятия связаны с экстремальными видами спорта и часто несут некоторый риск для здоровья или жизни. Данная группа мероприятий дает практически мгновенный результат и наиболее глубокое чувство единства [9].

Экстремальный тимбилдинг, в свою очередь, подразделяется на Survivor и Extreme & Adventure. Extreme & Adventure (Приключения и экстрим) прежде всего, предполагают совместное занятие экстремальными видами спорта, такими как: горный велосипед, рафтинг, байдарки, скалолазание, парусный спорт, горные лыжи, сноуборд, дайвинг и т. д. Для активностей подгруппы Survivor наиболее характерно то, что здесь нет стандартных и четко регламентированных правил. Эти виды связаны с большим уровнем риска, чем просто экстремальные и приключенческие виды, и требуют очень сильной силы духа, моральной подготовки и желания этих захватывающих, но трудных и тяжелых преодолений.

Вторым видом являются интеллектуальные мероприятия тимбилдинга. Они включают в себя квесты, этнические, ролевые мероприятия, реалити-шоу и т. д. Главной особенностью мероприятий данного вида является наличие потребности в умственной работе участников. Интеллектуальные мероприятия тимбилдинга позволяют обеспечить проявление у сотрудников их скрытых талантов и потенциала [10]. К третьему виду тимбилдинга относятся творческие мероприятия. Этот вид не так распространен, как экстрим-тимбилдинг, однако, он решает такие вопросы, как: построение отношений в коллективе на основании вкусовых предпочтений и глубокой эмоциональной сплоченности. В отличие от экстремальной группы, эффект достигается не так быстро, но, при регулярном проведении мероприятий — является более прочным и долговременным [10].

Процедура Team-building предполагает два этапа — Team Skills («командные навыки») и Team Spirit («командный дух»). На этапе Team Skills осуществляется развитие у членов трудового коллектива навыков работы в команде. В частности, на этом этапе осуществляется:

- гармонизация корпоративных целей организации с индивидуальными целями сотрудников организации (личными целями);
- ориентация членов трудового коллектива на достижение общей цели;
- привитие сотрудникам практики принятия на себя ответственности за результаты деятельности трудового коллектива (команды);
- выработки у членов трудового коллектива навыков самоуправления и конструктивного взаимодействия между собой и с руководством;
- навыков принятия членами трудового коллектива единого командного решения [11].

На следующей стадии (Team Spirit) уже непосредственно осуществляется формирование в трудовом коллективе командного духа, а также систематическую деятельность по поддержанию взаимного доверия между членами трудового коллектива, взаимной поддержки, а также сплоченности коллектива. Эта стадия Team-building ориентирована на:

- привитие сотрудникам устойчивого чувства «мы»;
- стимулирование работников к кооперации и совместной (командной) работе;
- на принятии личностно-психологических особенностей своих коллег;
- на укреплении авторитета, как формальных, так и неформальных лидеров;
- на развитие лояльности и приверженности членов трудового коллектива целям организации [12].

Значимым методом управления социально-психологическим климатом является управление межличностными коммуникациями и взаимодействием между сотрудниками компании. Высокую эффективность показывает обеспечение внедрения делового стиля общения в трудовом коллективе. Это может обеспечиваться посредством внедрения кодекса корпоративной этики, либо правил коммуникаций, а поддерживаться посредством специальных тренингов. При этом очень важным является предотвращение конфликтов в трудовом коллективе, либо их разрешение.

Существенное влияние на социально-психологический климат оказывает стиль руководства, принятый в организации. Наиболее неблагоприятным является авторитарный (директивный) стиль управления. В наибольшей же степени способствует улучшению

социально-психологического климата демократический стиль управления. В целом для повышения социально-психологического климата в организации руководителям необходимо:

- обеспечивать четкое и рациональное разделение обязанности и ответственности, с делегированием на сотрудников ряда важных функций и исключая несправедливое распределение нагрузки;
- предоставлять сотрудникам свободу действий и право на ошибки;
- вовлекать сотрудников в выработку и принятии решений;
- преимущественно использовать мягкие методы психологического воздействия на персонал (убеждение, просьба, похвала и т. д.) и сводить к минимуму применение методов, свойственных авторитарному режиму (давление, критика, угрозы и т. д.);
- обеспечивать улучшение условий труда (создание благоприятного микроклимата, комфортного рабочего места, эстетической красоты рабочей обстановки и т. д.).

Выводы

Таким образом, в результате проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы. В первую очередь, следует отметить, что представленный выше перечень методов управления социально-психологическим климатом не является исчерпывающим и может в себя включать и другие методы. Но для обеспечения эффективного управления социально-психологическим климатом крайне важно применять широкий спектр методов, оказывающих разностороннее влияние.

Роль и важность управления социально-психологическим климатом в системе управления персоналом обуславливается тем обстоятельством, что социально-психологический климат оказывает непосредственное влияние на эффективность труда персонала, а соответственно и оказывает влияние на успешность функционирования организации в целом. Формирование в трудовом коллективе организации благоприятного социально-психологического климата является результатом регулярной и системной психологической работы с сотрудниками, образующими данный трудовой коллектив, а также реализация мер, способствующих улучшению межличностных и межгрупповых отношений, как внутри трудового коллектива между его членами, так и членов трудового коллектива с административно-управленческим персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П., Шепелев В.М. Инновационный подход в управлении кадровыми рисками организации // Вестник Евразийской науки. — 2020 № 3. — URL: <https://esj.today/PDF/76ECVN320.pdf>.
2. Шамардина М.В. Тренинг командообразования как метод стабильности психологического климата // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. — 2018. — № 2. — С. 116–123.
3. Болдырева Н.В. Роль и значение внутренних коммуникаций в условиях современного бизнеса // Вестник Евразийской науки. — 2018 № 1. — URL: <https://esj.today/PDF/53ECVN118.pdf>.

4. Гинзбург Д.А. Адаптация зарубежной организационной психологии в рамках прогрессирующей корпоративной культуры в России // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. — 2019. — № 10. — С. 28–31.
5. Лебедева Т.Е. и др. Совершенствование организационного климата организации в новых условиях деятельности рынка // Московский экономический журнал. — 2020. — № 5. — С. 798–805.
6. Дронова А.С., Казакова Е.Д. Особенности формирования инновационно-ориентированной мотивации на высокотехнологичных производствах в России и за рубежом // Вестник Евразийской науки. — 2022 № 1. — URL: <https://esj.today/PDF/41ECVN122.pdf>.
7. Solodova E.P., Kalmykova D.A., Polupan K.L. Team Building as a Modern Method for Human Resource Management // Vestnik of Samara University. Economics and Management. — 2018. — Т. 9. — №. 4. URL: <https://journals.ssau.ru/eco/article/view/6703>.
8. Мамедова А.А., Базаров Т.Ю. Эффективность командной работы в зависимости от реализуемых членами команды стилей реагирования на изменения // Вестник Евразийской науки. — 2018 № 1. — URL: <https://esj.today/PDF/17ECVN118.pdf>.
9. Петров С.В. Психологический подход к формированию команды: особенности и проблемы // Вестник университета. — 2019. — № 4. — С. 181–186.
10. Бурачек И.В. Тимбилдинг как эффективный метод управления персоналом / И.В. Бурачек, Д.И. Ярмолюк // Экономика и управление: социальный, экономический и инженерный аспекты: сборник научных статей III Международной научно-практической конференции, Брест, 19–20 ноября 2020 года / Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Брестский государственный технический университет", Кафедра менеджмента; редкол.: С.Ф. Куган [и др.]. — Брест: БрГТУ, 2020. — С. 31–33. URL: <https://rep.bstu.by/handle/data/9598>.
11. Звягинцева О.С. Психологические аспекты управления организационным климатом // Экономические исследования и разработки. — 2019. — № 10. — С. 30–35.
12. Шакирьянова А.И., Ягудин Р.Х., Желаева Д.И. Социально-психологические аспекты командообразования в современных организациях // Экономические науки. — 2020. — № 193. — С. 454–461.

Safronova Anastasia Anatolievna

Russian State Social University, Moscow, Russia
E-mail: safronova21@bk.ru

Kapustina Nadezhda Valeryevna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: kuzminova_n@mail.ru

Kandakov Ilya Vyacheslavovich

Moscow State University of Technology and Management named after K.G. Razumovsky (First Cossack University),
Moscow, Russia
E-mail: ilya.kandakov369@gmail.com

Baklashova Maria Alekseevna

Russian State Social University, Moscow, Russia
E-mail: mariabaklashova@mail.ru

Management of the social and psychological climate of the team (team building) is an innovative form of ensuring the economic security of the enterprise

Abstract. In this article, the author analyzes the issue related to the creation of a healthy psychological climate of the organization's team. Special attention is paid to the role of team-building in creating favorable social conditions for the work of the workforce. The author emphasizes that in Russian and foreign practice, psychological techniques are widely used in various companies as part of the diagnosis of the socio-psychological climate. At the same time, along with them, other methods that evaluate certain aspects of the climate are sometimes used. The article presents a fairly wide range of methods for managing the organization's climate. The author focuses on the fact that the psychological compatibility of the team members is one of the determining factors in the formation and maintenance of the socio-psychological climate. In this regard, it is logical that special attention should be paid to the selection of personnel: it is necessary to analyze the personal characteristics and characteristics of each of the members of the labor collective, and in accordance with them to form a working team. Of course, it is not easy to do this at all, which is due to the uniqueness of each person and the limited time for recruitment. next, the author proceeds to consider such a method as team building. In the form of a diagram, the article presents the main types of team building. The author gives a fairly detailed description of each of these species. After that, the author proceeds to the consideration of the stages of team building, lists the actions carried out within these stages. In the final part of the article, the author formulates recommendations that, in his opinion, can improve the socio-psychological climate of the organization. In addition, the author emphasizes the relevance of the issue of psychological climate management in the personnel management system.

Keywords: corporate fraud; optimization of production processes; recruitment; psychological methods; socio-psychological climate; labor team; enterprise sustainability; economic stability; economic efficiency; team-building