

Павлов Антон Витальевич

магистрант направления подготовки
«Государственное и муниципальное
управление»
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ
Челябинский филиал
Россия, Челябинск
pavlov-19961996@mail.ru

Anton V. Pavlov

master of the direction of preparation
«The public and municipal administration»
Russian academy of national economy and
public service under the President
of the Russian Federation
Chelyabinsk branch
Russia, Chelyabinsk

**УХУДШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОТДЕЛЕ
КАРАНТИНА РАСТЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ
РОССЕЛЬХОЗНАДЗОРА, КАК УГРОЗА
ФИТОСАНИТАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ¹**

**DETERIORATION OF THE SOCIAL AND
PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE PLANT
QUARANTINE DEPARTMENT OF THE
ROSSELKHOZNADZOR ADMINISTRATION AS
A THREAT TO THE PHYTOSANITARY SAFETY
OF THE CHELYABINSK REGION**

Аннотация

В статье рассматривается важность непрерывного поддержания благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе; обозначены основные социально-психологические показатели, влияющие на производительность труда сотрудников отдела надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области; проанализирован социально-психологический климат отдела, а также выявлены слабые стороны, снижающие трудоспособность сотрудников, а, следовательно, являющиеся причиной ослабления фитосанитарной безопасности Челябинской области, которая представляет собой сложную взаимосвязанную систему; в соответствии с выявленными проблемами предложены рекомендации по улучшению СПК и усилению фитосанитарной безопасности Челябинской области.

Ключевые слова:

Россельхознадзор, фитосанитарная безопасность, социально-психологический климат, производительность труда, мотивация

Abstract

The article discusses the importance of continuous maintenance of a favorable socio-psychological climate in the work collective; the main socio-psychological indicators that affect the labor productivity of employees of the department for supervision over plant quarantine of the Administration of the Rosselkhoz nadzor in the Chelyabinsk region are outlined; the socio-psychological climate of the department has been analyzed, and weaknesses have been identified that reduce the working capacity of employees, and therefore are the reason for the weakening of the phytosanitary safety of the Chelyabinsk region; in accordance with the identified problems, recommendations were proposed to improve the socio-psychological climate and enhance the phytosanitary safety of the Chelyabinsk region.

Keywords:

Rosselkhoz nadzor, phytosanitary safety, socio-psychological climate, labor productivity, motivation

Введение. Одним из важнейших комплексных показателей, непосредственно влияющих на производительность труда в любом трудовом коллективе, является социально-психологический климат, интерпретируемый как состояние

¹ Научный руководитель: Лукин Анатолий Николаевич, кандидат культурологии, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал

межличностных и групповых связей в коллективе, отражающее деловой настрой, трудовую мотивацию и степень социального оптимизма персонала организации [9]. Социально-психологический климат отдела надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области является значимой составляющей системы эффективности исполнительной власти Челябинской области. Благодаря комплексной оценке обозначенного показателя можно не только увеличить производительность труда сотрудников Отдела, но и значительно усилить меры по обеспечению фитосанитарной безопасности Челябинской области.

Цель исследования – проанализировать актуальное состояние социально-психологического климата в трудовом коллективе Отдела надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области с последующим предоставлением рекомендаций по улучшению состояния СПК в рассматриваемом органе исполнительной власти.

Гипотеза исследования. В целях наиболее эффективного осуществления возложенных на Россельхознадзор полномочий, необходимо уделять большое значение поддержанию положительного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Методы исследования. В качестве методов исследования нами использованы: опрос, интервьюирование, анкетирование, общенаучные методы: сравнение и описание, а также методы анализа и синтеза полученной информации.

Обсуждение. Эффективность работы любой организации напрямую зависит от качественно подобранного кадрового состава. Наряду с коммерческими предприятиями, государственные учреждения также испытывают множество внутренних структурных проблем, таких как кадровый голод, трудовые конфликты, плохой социально-психологический климат и многое другое. Все перечисленные проблемы тесно взаимосвязаны друг с другом и могут иметь как внутренние, так и внешние предпосылки. Так, с одной стороны, локальные социально-психологические конфликты (которые в числе прочего и задают социально-психологический климат коллектива) могут быть причиной несовпадения и дальнейшего конфликта мнений, убеждений, ценностей сотрудников того или иного трудового коллектива. Кроме того, причинами низкого уровня СПК могут являться такие внешние факторы, как условия труда (например, резко увеличившаяся сложность выполняемой работы, её объём), условия отдыха (систематическое несоблюдение трудового распорядка дня,

переработка), условия оплаты труда (премирование или его отсутствие) и многое другое.

Для того чтобы проанализировать социально-психологический климат Отдела надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области, необходимо провести количественный и качественный анализ кадрового состава обозначенного отдела. Так, по информации, актуальной на сентябрь 2020 года, штатная численность отдела составляет 25 человек, по факту 23, из них: 1 – начальник отдела, 1 – заместитель начальника отдела, 3 – старших государственных инспектора, 15 – государственных инспекторов, 1 – старший специалист 1 разряда; 1 – специалист 1 разряда. Таким образом, можно утверждать, что фактическая численность сотрудников является достаточной для проведения комплексного анализа показателя СПК.

Руководствуясь целями данной научной статьи, нами был подготовлен опросный лист, состоящий из пяти блоков (табл. 1).

Таблица 1 – Опросный лист

п/п	Вопросы блока	Варианты ответов	
I.	Мотивация к труду		
1.	Нравится ли вам ваша работа?	да (+1)	нет (-1)
2.	Хотели бы вы сменить место работы?	да (-1)	нет (+1)
3.	Устраивает ли вас объём работы, которую необходимо выполнять?	да (+1)	нет (-1)
4.	Удовлетворяет ли вас оснащение, оборудование, которое вы используете в работе?	да (+1)	нет (-1)
5.	Устраивает ли вас трудовой коллектив?	да (+1)	нет (-1)
II.	Мотивация к отдыху		
1.	Достаточно ли часто, на ваш взгляд, вы работаете в нерабочее время?	да (-1)	нет (+1)
2.	Имеете ли вы хобби?	да (+1)	нет (-1)
3.	Сильно ли вы устаёте в течение рабочего дня?	да (-1)	нет (+1)
4.	Имеете ли вы возможность устраивать пятиминутные перерывы для разминки в течение рабочего дня?	да (+1)	нет (-1)
5.	Имеете ли вы возможность заканчивать рабочий день в отведённое на это время?	да (+1)	нет (-1)
III.	Мотивация к приобретению знаний		
1.	Достаточно ли ваша работа для вас интересна и разнообразна?	да (+1)	нет (-1)
2.	Имеете ли вы возможность повысить свою квалификацию?	да (+1)	нет (-1)
3.	Хотели бы вы воспользоваться возможностью повысить свою квалификацию?	да (+1)	нет (-1)
4.	Оперативно ли вы отслеживаете все изменения законодательства по вашей специализации?	да (+1)	нет (-1)
5.	Есть ли у вас доступ к актуальному законодательству по вашей специализации?	да (+1)	нет (-1)
IV.	Мотивация к успеху (карьерному росту)		
1.	Можете ли вы назвать себя успешным человеком?	да (+1)	нет (-1)
2.	Пользуетесь ли вы, на ваш взгляд, авторитетом среди коллег?	да (+1)	нет (-1)

3.	Согласились бы вы на продвижение по службе при условии увеличения ответственности?	да (+1)	нет (-1)
4.	Легко ли вы заводите новые связи и знакомства?	да (+1)	нет (-1)
5.	Имеются ли у вас, на ваш взгляд, лидерские качества?	да (+1)	нет (-1)
V.	Мотивация к достатку		
1.	Считаете ли вы уровень вашей заработной платы соответствующим объёму выполняемой работы?	да (+1)	нет (-1)
2.	Согласились бы вы на увеличение оплаты труда соразмерно увеличению трудовых функций?	да (-1)	нет (+1)
3.	Считаете ли вы уровень оплаты труда достаточным для удовлетворения ваших потребностей?	да (+1)	нет (-1)
4.	Является ли заработок основным приоритетом вашей трудовой деятельности?	да (-1)	нет (+1)
5.	Готовы ли вы поменять текущее место работы при наличии более высокооплачиваемого варианта?	да (-1)	нет (+1)

В целях наибольшей объективности вопросы всех блоков в опросных листах респондентов были перемешаны, а названия разделов и вес ответов отсутствовали. Данный опросный лист был предложен сотрудникам Отдела с последующей группировкой и структуризацией результатов. Было опрошено 18 респондентов, что даёт основания считать опрос состоявшимся. Представляется необходимым уточнить, что каждый вопрос оценивался в ± 1 балл. Результаты ответов были сгруппированы по блокам и представлены в графическом виде.

Каждый из блоков, включённых в опросный лист, отражает конкретный вектор развития трудовых и социальных отношений. По результатам проведённого опроса явно прослеживаются существующие негативные тенденции, а также можно сделать закономерные выводы о том, на какой аспект трудовых и социальных отношений руководству следует обратить особое внимание с целью устранения существующих «слабых мест», предотвращения возможного кризиса и, как следствие, постепенного повышения эффективности работы Отдела.

Большинство исследователей социально-психологического климата выделяют два основных элемента трудовых отношений: отношение людей непосредственно к труду и их отношение друг к другу [3]. Как следствие, труд имеет первостепенное значение в социально-психологической среде рабочего коллектива, поэтому первым смысловым блоком в представленном опросном листе сформирован перечень вопросов, посвящённых уровню мотивации гражданских служащих к осуществлению трудовой деятельности. Обозначенный блок вопросов позволяет выявить степень готовности служащих к выполнению поставленных задач и поручений. Чрезмерно низкий уровень мотивации государственных служащих к труду может стать причиной

неисполнения прямых распоряжений руководства, что поставит под угрозу фитосанитарную безопасность Российской Федерации и Челябинской области в частности.

Максимальный показатель, возможный в данном подразделе составляет 90 баллов. Данная ситуация возможна в случае, когда сотрудников полностью устраивают условия труда, а также оснащённость трудовыми и вспомогательными ресурсами. Основываясь на результатах опроса (32 балла из 90) можно резюмировать, что служащие весьма удовлетворены степенью своего оснащения, а их уровень мотивации к исполнению поставленных задач высок. Сложившееся состояние обозначенного показателя стало возможно вследствие грамотной работы непосредственного руководства Отдела, а также собственной мотивированности и дисциплинированности служащих.

$$\Sigma = (14 - 4) + (11 - 7) + (11 - 7) + (16 - 2) + (18 - 0) = 10 + 4 + 4 + 14 + 18 = 32$$



Рисунок 1 – Степень мотивации к трудовой деятельности сотрудников Отдела

Следующий подраздел, условно названный «мотивацией к отдыху» показывает степень загруженности сотрудников Отдела в течение рабочего времени, иначе говоря: насколько сотрудники заинтересованы в отдыхе или снижении трудовой нагрузки. Максимальный показатель (90 баллов) свидетельствует о комфортных условиях труда служащих и низкой трудовой нагрузке. С точки зрения гуманизма этот фактор оказывает положительное влияние на рабочий коллектив, однако в

процессе осуществления рабочих обязанностей слишком комфортные условия труда могут привести к критическим последствиям.

Результаты проведённого опроса показали, что у сотрудников Отдела складывается весьма неоднозначное впечатление об объёме возлагаемых на них трудовых обязанностей и полномочий. Показатель «мотивации к отдыху» напрямую коррелирует с «мотивацией к труду»: сильное стремление к отдыху у сотрудников Отдела (28 баллов из 90) свидетельствует о значительной загруженности государственных служащих и невозможности переключиться с одного объекта трудовой деятельности на другой. В дальнейшем сложившаяся ситуация может привести к снижению мотивации к труду, эмоциональному выгоранию и ухудшению здоровья сотрудников.

$$\Sigma = (13 - 5) + (14 - 4) + (9 - 9) + (18 - 0) + (5 - 13) = 8 + 10 + 0 + 18 - 8 = 28$$

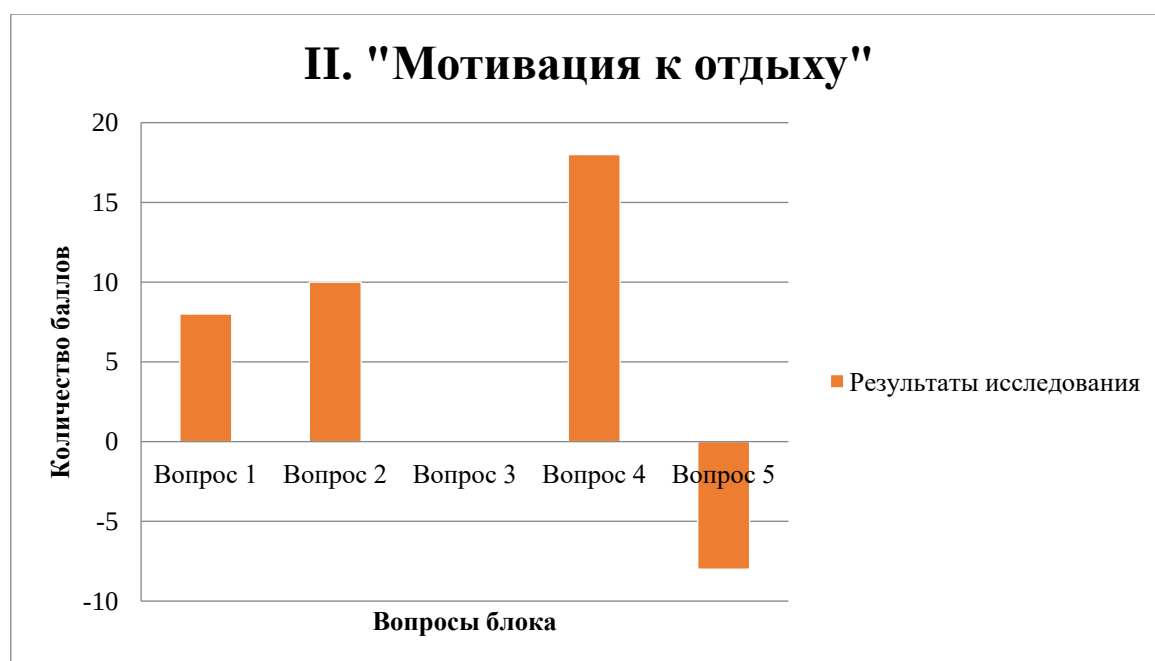


Рисунок 2 – Степень мотивации к отдыху сотрудников Отдела

Третьим блоком в опросном листе содержится раздел, посвящённый мотивации к приобретению знаний. Вопросы данного раздела позволяют выявить наличие или отсутствие у сотрудников желания к получению актуальной информации, связанной с осуществлением трудовых обязанностей, новых знаний и навыков. Описанные качества чрезвычайно важны в гуманитарных специальностях и по степени значимости равнозначны уровню мотивации сотрудников к труду. Получение максимального показателя возможным посредством данного опроса (90

баллов) свидетельствует о том, что служащие испытывают сильную потребность к получению новой информации, руководство может предоставить им такую возможность, а осуществление трудовой деятельности приносит всем сторонам трудовых отношений моральное удовлетворение.

Опрос, проведённый в Отделе надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области, показал, что уровень интереса к получению актуальной информации среди служащих весьма высок. На наш взгляд это обусловлено большой степенью ответственности, которую несут служащие Отдела за ошибки, совершаемые в результате предоставления заявителям неактуальной информации. Кроме того, немалую роль играет хорошая работа Правового отдела Управления Россельхознадзора по Челябинской области, оперативно предоставляющего всю актуальную информацию, необходимую для работы государственных служащих.

$$\Sigma = (16 - 2) + (9 - 9) + (11 - 7) + (13 - 5) + (14 - 4) = 14 + 0 + 4 + 8 + 10 = 36$$



Рисунок 3 – Степень мотивации к учебной деятельности сотрудников Отдела

В четвёртом смысловом блоке представлены вопросы, раскрывающие уровень стремления служащих к личностному развитию и карьерному росту. Данный раздел способствует выявлению лидеров в коллективе: их наличия или отсутствия среди сотрудников Отдела. Обозначенный показатель имеет большое значение при определении вектора стимулирования сотрудников. Достижение максимального

показателя по данному направлению (90 баллов) предполагает, что служащие в наибольшей степени подвержены нематериальному стимулированию, что в свою очередь предоставляет руководителю дополнительные возможности в сфере улучшения социально-психологического климата в коллективе, повышения производительности труда и усиления фитосанитарной безопасности Челябинской области.

Проанализировав результаты исследования по данному направлению, можно с уверенностью утверждать, что сотрудники Отдела плохо мотивированы к саморазвитию, самореализации, достижению успеха в начинаниях и личностном росте. Основной причиной к подобному поведению может являться специфика трудовой деятельности, в которой ценятся исполнительность и высокий уровень формализации. Иерархия ценностей данной группы определяет специфику поведения её членов [6]. Несмотря на вышеизложенное, можно утверждать, что показатель «мотивации к успеху» находится на критически низкой отметке, что негативно сказывается на социально-психологическом климате Отдела и, как следствие, на эффективности труда. В случае, если ситуация по данному направлению в дальнейшем не изменится, руководству Отдела придётся принимать дополнительные меры с целью повышения инициативности и успешности служащих до минимальных значений.

$$\Sigma = (11 - 7) + (9 - 9) + (13 - 5) + (5 - 13) + (9 - 9) = 4 + 0 + 8 - 8 + 0 = 4$$

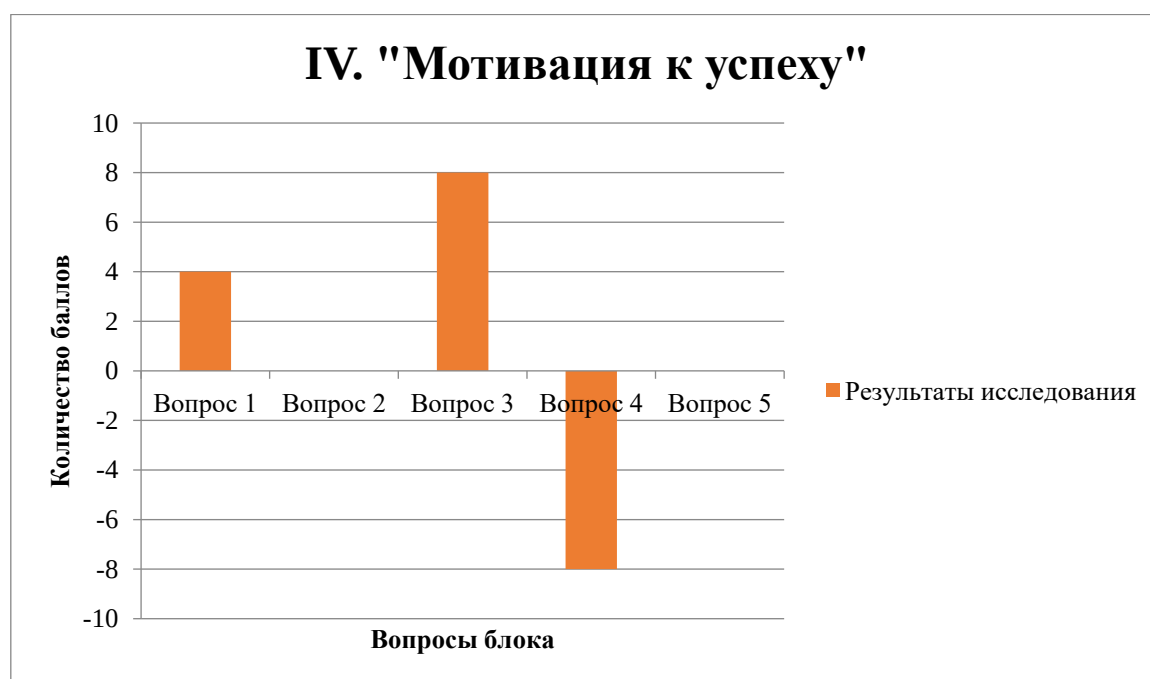


Рисунок 4 – Степень мотивации к успеху сотрудников Отдела

Заключительный блок вопросов посвящён уровню стремления сотрудников к увеличению своего финансового благосостояния. Данный немаловажный аспект трудовых отношений имеет прямую зависимость с социально-психологическим климатом Отдела. Недостаточный уровень финансового обеспечения сотрудников может стать причиной кадрового кризиса и низкой производительности труда, являющегося угрозой фитосанитарной безопасности не только Челябинской области, но и Российской Федерации в целом. Кроме того, грамотное распределение финансовых потоков среди служащих, наряду с нематериальным аспектом, является механизмом стимулирования и наказания сотрудников Отдела. Максимальный показатель (90 баллов) свидетельствует о полной удовлетворённости служащих оплатой труда и отсутствия желания смены места работы, что оказывает благоприятное воздействие на микроклимат в трудовом коллективе: чем выше показатель – тем ниже мотивация к достатку.

Следует отметить, что в коллективе Отдела надзора за обеспечением карантина растений Управления Россельхознадзора по Челябинской области показатель «мотивации к достатку» имеет отрицательное значение (–44 из 90). Очевидным представляется тот факт, что отрицательные значения результатов проведённого социологического опроса являются прецедентными и свидетельствуют о критически низком состоянии материального стимулирования сотрудников Отдела, что ставит под угрозу все усилия руководства, направленные на улучшение положения по другим направлениям. При выявлении аналогичных результатов опроса в коммерческих структурах важнейшими рекомендациями бы являлись оперативный пересмотр материального содержания работников и разработка дополнительной системы мер их финансового стимулирования, однако в рамках данной статьи рассматривается механизм улучшения СПК в государственном учреждении, в результате чего рекомендации, направленные на меры финансового характера имеют весьма ограниченный диапазон.

$$\Sigma = (7 - 11) + (4 - 14) + (5 - 13) + (7 - 11) + (0 - 18) = -4 - 10 - 8 - 4 - 18 = -44$$

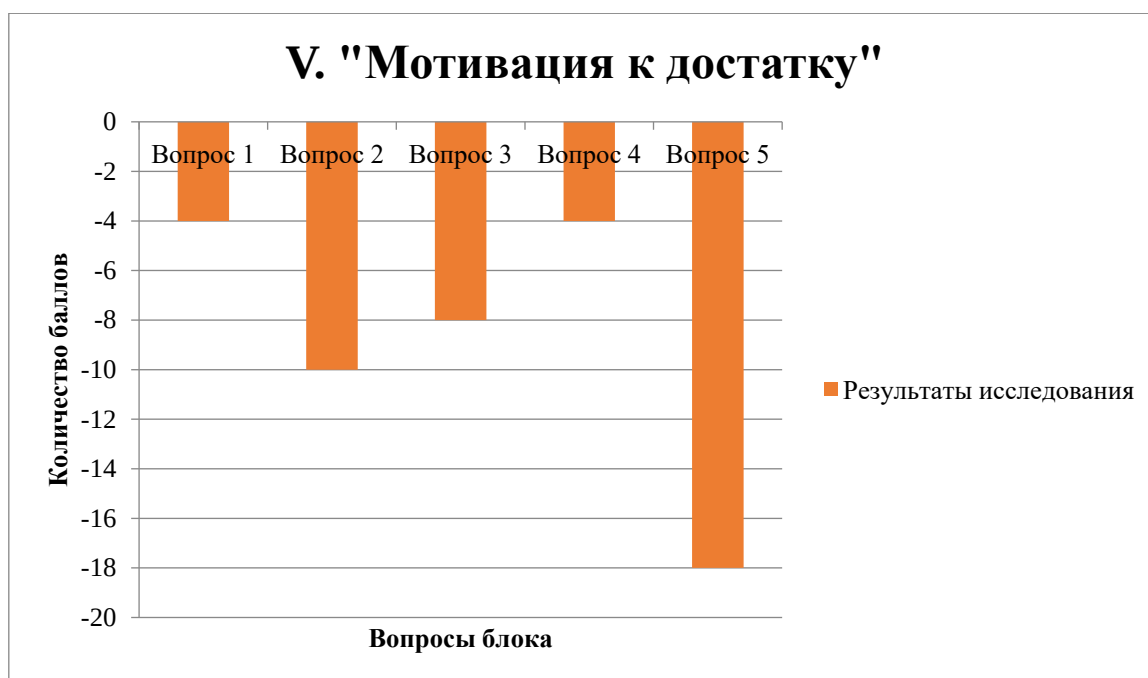


Рисунок 5 – Степень мотивации сотрудников Отдела к финансовому благополучию

Таким образом, можно резюмировать, что члены коллектива воспринимают благоприятный социально-психологический климат как удовлетворенность результатами, достигнутыми в процессе осуществления совместной деятельности, общением, а также межличностными отношениями с руководителем и коллегами [11]. В свою очередь, неблагоприятный СПК может проявляться в результате неудовлетворённости в отношениях с руководителем и другими членами коллектива, результатами совместной деятельности, диспропорциями в соотношении труда и отдыха, низкой степенью материального или нематериального стимулирования [1].

Проанализировав каждый из предложенных показателей, представляется необходимым обобщить и систематизировать полученную информацию. Исходя из представленных результатов, можно сделать вывод, что несмотря на отдельные позитивные тенденции, рассматриваемый Отдел имеет неудовлетворительные показатели социально-психологического климата: из максимально возможных 450 баллов проведённый опрос показал лишь 56 баллов ($\Sigma=32+28+36+4-44=56$). Руководству необходимо проводить работу на сплочение коллектива, поиск общих интересов и раскрытие личностного потенциала каждого служащего. Более того, следует наладить систему непрерывного мониторинга психологического состояния трудового коллектива с целью оперативного выявления и устранения негативных тенденций в дальнейшем. Общество, как известно, является сложноорганизованной

диссипативной системой, в которой содержится мера порядка и локализованный хаос [5].



Рисунок 6 – Психологическое состояние трудового коллектива Отдела

Помимо обозначенного выше, в рамках проведённого исследования представляется необходимой выработка индивидуальных рекомендаций по каждому из анализируемых направлений, в зависимости от полученных результатов. Так, с целью повышения производительности труда руководителю необходимо воздействовать на связку блоков «Мотивация к труду» и «Мотивация к отдыху», рассматривая их в контексте обособленной совокупности мотивов поведения служащих. Воздействуя на коллектив в обозначенном направлении, руководитель должен учитывать, что его работники обладают различными характерами, социально-психологическими качествами, различной общеобразовательной и специальной подготовкой. Это требует от него изучения их характера, умения выбрать способы воздействия на человека в зависимости от черт характера, специфики деятельности, социальных характеристик.

Важно в процессе руководства грамотно регулировать рабочую нагрузку людей, учитывая их психологическую совместимость, особенно при формировании групп, отделов, чтобы сотрудники дополняли друг друга, и была полная взаимозаменяемость.

Кроме того, увеличивает эффективность совместного труда умелое использование половозрастного состава коллектива, сочетание молодых сотрудников и ветеранов, правильное распределение рабочей нагрузки между ними, а также умелая организация их труда [4].

Воздействуя на гармонизацию трудового процесса и создание эффективных трудовых отношений важно не забывать и о ресурсной обеспеченности служащих. Под ресурсами, необходимыми для улучшения СПК и закономерного повышения производительности труда здесь нужно понимать не столько оргтехнику и канцелярские принадлежности, сколько актуальную информацию, которую руководитель должен оперативно предоставить каждому подчинённому. Более того, от руководителя требуется навык донесения информации в понятной, комфортной манере с последующим получением от служащих обратной связи.

Что касается вопросов взаимодействия с руководителем в процессе повышения мотивации служащих к успеху, то в данной ситуации, основываясь на научных подходах менеджмента, рекомендуется проводить коучинг. Данный процесс направлен на развитие лидерских качеств и повышение навыков лидера с учетом индивидуальных особенностей каждого члена коллектива. Также возможна организация семинаров (для обучения базовым навыкам лидерства и разъяснения причин необходимости получения таких навыков), оценки «360 градусов», позволяющей получить мнения делового окружения о компетенции сотрудника и их соответствии собственному мнению сотрудника, тренингов, как комплекса мер по обучению, анализу практик и созданию плана действий [2].

Если же говорить о возможных методах решения проблемы материального стимулирования труда служащих, то становится очевидно, что обозначенная ситуация не является локальной проблемой Отдела надзора за обеспечением карантина растений, а имеет системный характер. Для урегулирования данной проблемы необходима модернизация сложившейся системы поощрения государственных служащих в масштабах всей страны.

Создание и последующее внедрение более эффективной системы материального стимулирования, а также премирование по результатам деятельности окажет положительное воздействие на государственных гражданских служащих. Можно с уверенностью утверждать, что в дальнейшем это приведёт к улучшению вертикальных и горизонтальных взаимоотношений внутри трудовых коллективов,

снижению демотивации, возникающей по причине недовольства осуществляемой деятельностью, снижению текучести кадров, повышению чувства коллективизма, профессиональной гордости и многому другому [10]. Важно учитывать, что каждый служащий вносит вклад в результаты деятельности своего органа и должен быть материально награждён в индивидуальном порядке пропорционально эффективности и результативности проделанной работы [8].

Список использованных источников

1. Бобинкин С.А., Акатова Н.С. Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-4. С. 409-412.
2. Гилерович Е.А., Сибгатуллина Д.Р. Управление стрессом как инструмент улучшения социально-психологического климата в организации // В сборнике: Актуальные вопросы управления, экономики и права. Современное образование и его роль в жизни общества. Материалы международной научно-практической конференции. 2018. С.218-222.
3. Кирилов А. В., Новикова Ю. А. Роль социально-психологического климата в повышении эффективности управления организацией // Материалы Афанасьевских чтений. 2013. № 7. С. 200.
4. Кобзева М.В. Социально-психологический климат как предмет научного исследования // Гуманитарное пространство. 2018. № 1. С. 191-215.
5. Лукин А.Н. Нравственный аспект человеческого бытия // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 33 (170). С. 19-23.
6. Лукин А.Н. Онтология ценностей // Социум и власть. 2011. № 3 (31). С. 104-108.
7. Павлов А.В. Фитосанитарный надзор в Российской Федерации: практика, проблемы и пути их решения // В сборнике: Государственное регулирование социально-экономических процессов региона и муниципалитета: вызовы и ответы современности. Сборник научных трудов магистрантов и преподавателей. Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС. 2020. С. 215-226.
8. Покидова М.В. Материальная мотивация государственных гражданских служащих: современное состояние и проблемы // Формула менеджмента. 2019. №1 (8). С.18-24.

9. Свенцицкий А. Л. Организационная психология [Текст] / А. Л. Свенцицкий. М.: Издательство Юрайт, 2014. 504 с.
10. Цебро Ю.А. Современные проблемы мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих // Инновации и инвестиции. 2019. № 3. С. 141-144.
11. Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на производительность труда работников // Экономика, социология и право. 2015. № 1. С. 165-167.