

**Факторы оценки условий деятельности в организации**

*Белов Иван Дмитриевич*

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, психологии,*

*Москва, Россия*

*E-mail: i.d.belov@mail.ru*

Основной задачей организационной политики любой организации в сфере управления персоналом является стабилизация кадрового состава.

Нестабильность кадрового состава порождает множество препятствий для развития организации: нарушаются налаженные деловые связи, разрушаются внутренние коммуникации, возникает необходимость постоянных затрат на подбор, обучение, адаптацию сотрудников и т.п. Помимо этого постоянная ротация и смена сотрудников в компании крайне негативно сказывается на удовлетворённости персонала, усиливает организационный стресс и отрицательно влияет на доверие в компании. В связи с этим проблема стабилизации кадрового состава оказывается первостепенной не только с экономической, но и психологической точки зрения.

Значительную роль в нестабильности кадрового состава играет восприятие сотрудниками организация условий их деятельности как нестабильными, кризисными [2, 4]. Именно ощущение нестабильности во много порождает стремление сменить место работы. В данном случае мы говорим именно о субъективном восприятии ситуации как нестабильной, а не об объективной нестабильности положения в той или иной организации. Перед психологами стоит задача выявить факторы, влияющие на оценку ситуации в компании каждым отдельным сотрудником как стабильной или нестабильной.

С целью выявления факторов оценки условий деятельности в организации нами было проведено исследование в двух различных компаниях г. Москвы. В данном исследовании приняли участие как рядовые сотрудники, так и линейные руководители различных отделов в организациях (всего 37 человек).

Организации, в которых проводилось исследование, отличались по сфере своей деятельности, объективная ситуация их деятельности оценивалась высшим руководством как стабильная. Сами испытуемые занимали различные должности, имели различный стаж работы внутри компании. Исследование проводилось на условиях анонимности.

Испытуемым предлагалось высказать своё мнение о ситуации в их компании (стабильность-нестабильность) и дать оценку множеству факторов, связанных с их работой в компании. В итоге 60% респондентов (первая группа) охарактеризовали ситуацию как стабильную, комфортную для работы, оставшиеся же 40% (вторая группа) высказали негативные мнения об условиях их деятельности в организации, оценили положение в компании как нестабильное. Сотрудники каждой из компаний, как руководители, так и рядовые сотрудники, были в равной степени представлены и в первой и во второй группе, что говорит именно о субъективности оценок респондентами условий деятельности.

Респонденты из первой группы продемонстрировали несогласованность своих оценок факторов, связанных с их работой. В связи с этим мы можем предположить зависимость положительной оценки ситуации деятельности в организации от множества

факторов, ни один из которых не имеет решающего значения. Особенный же интерес представляет тот факт, что 100% респондентов из второй группы указали на то, что они не довольны тем, как руководство организует их рабочий процесс и они не имеют представления о планах и задачах своего руководства. Очевидно, что здесь идёт речь о нарушении коммуникации между каждым отдельным сотрудником и его непосредственным руководством: руководство осуществляется без учёта мнения и пожеланий подчинённых, отсутствует обратная связь как от руководителя к подчинённому, так и от подчинённого к руководителю. Сотрудники также оказываются в ситуации неопределённости, от них скрывается цель работы всей компании, их отдела, что негативно сказывается на оценки значимости их деятельности, снижает их мотивацию, создаёт ощущение бессмысленности выполняемой работы [1, 3].

В целом подобное нарушение коммуникации между сотрудниками и руководством является результатом неэффективного менеджмента, управленчески неудачного построения отношений с коллективом. Возможно, это обусловлено управленческой концепцией российских руководителей, которые традиционно придерживаются командных форм управления. Но как мы видим, подобные методы управления создают не только психологически некомфортные условия работы сотрудников, но и напрямую негативно сказывается на экономической эффективности организации, вызывая нестабильность кадрового состава.

\*\*\*

Таким образом, мы можем говорить о первостепенной важности фактора коммуникаций между руководством и персоналом в оценке условий деятельности в организации. Только возможность совместного обсуждения сотрудником и руководителем рабочего процесса, его корректировки, а также понимание персоналом общих задач организации может сформировать положительную субъективную оценку условий работы у каждого отдельного члена организации.

## **Литература**

### 1. Литература

1. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология.: Гуманитарный центр, 2006.-624 с.
2. Демин А.Н. Психологический анализ кризисных явлений в сфере занятости// Проблемы экономической психологии, Т.2 – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 644 с.
3. Джордж Дж.М., Джоунз Г.Р. Организационное поведение: основы управления.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.-463 с.
4. Журавлёв А.Л. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений в обществе // Труды Института психологии РАН, Том 2 М., Издательство «Институт психологии РАН», 1997, 345 с.