

**(ОБРАЩАЕМ ВНИМАНИЕ, ЧТО НЕКОТОРЫЕ ФРАГМЕНТЫ РАБОТЫ
ИЗВЛЕЧЕНЫ ИЗ ДАННОГО ДОКУМЕНТА)**

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА.....	6
1.1 Понятие социально-психологического климата.....	6
1.2 Влияние социально-психологического климата на отношение работников к организации.....	9
1.3 Способы улучшения социально-психологического климата в организации.....	12
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОННОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА.....	17
2.1 Общая характеристика деятельности управления по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета.....	17
2.2 Особенности социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета.....	29
ГЛАВА 3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОННОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	71
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе социально-психологический климат в организациях становится все более важным фактором, влияющим на эффективность и успешность их деятельности. Особенно это актуально для управления по труду, занятости и социальной защите, где взаимодействие между людьми играет ключевую роль в достижении поставленных целей.

В этой связи, особенно важно изучать и анализировать социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите, так как это позволяет выявить проблемные моменты и разработать эффективные стратегии для их решения.

Социально-психологический климат – это сложное понятие, которое описывает общую атмосферу в коллективе, взаимоотношения между сотрудниками, их эмоциональное состояние и уровень коммуникации. Он является важным фактором, влияющим на мотивацию и производительность труда, а также на общее благополучие организации.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью повышения эффективности управления в сфере труда, занятости и социальной защиты, а также создания благоприятного и продуктивного рабочего окружения для сотрудников.

Современные организации все больше признают важность социально-психологической среды внутри коллектива как ключевого фактора успешной деятельности. В условиях, когда развитие человеческого капитала становится приоритетом, важно обеспечить организацию социально-психологическим климатом, способствующим привлечению и удержанию квалифицированных специалистов. Особую актуальность этой проблеме приобретает в сфере управления по труду, занятости и социальной защите.

Целью данной дипломной работы является изучение и разработка мероприятий по улучшению социально-психологического климата в Березовском районном исполнительном комитете с целью закрепления специалистов и повышения эффективности их трудовой деятельности.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- изучить теоретические основы социально-психологического климата и его роль в организации;
- проанализировать существующие методы измерения социально-психологического климата;
- предложить рекомендации по улучшению социально-психологического климата в организации.

Объектом исследования является социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите.

Предмет исследования – процессы и механизмы управления социально-психологической средой в Березовском районном исполнительном комитете.

Для достижения поставленных целей и задач будут использованы следующие методы исследования: анализ документации, анкетирование, опросы, наблюдение, случайные исследования.

Результаты данного исследования помогут выявить основные проблемы в социально-психологической среде в учреждениях управления по труду, занятости и социальной защите, предложить рекомендации по улучшению данной ситуации и определить, какие меры могут способствовать укреплению специалистов в организации. Теоретический анализ материалов по данной теме позволит расширить представления об особенностях социально-психологического климата в управлении трудовыми ресурсами и социальной сферой.

Практическая значимость работы заключается в возможности организации внедрения предложенных мероприятий и методов улучшения социально-психологического климата в Березовском районном исполнительном комитете для повышения уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников, а также укрепления специалистов в организации.

Данное исследование будет способствовать развитию теоретического и практического направлений в области управления социально-психологическим климатом в организациях отрасли управления по труду, занятости и социальной защите и принесет вклад в улучшение условий труда и межличностных отношений в данной сфере.

Таким образом, цель исследования, а также его методологический, теоретический и практический потенциал делают данную работу актуальной и важной для управления в сфере труда, занятости и социальной защиты.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

1.1 Понятие социально-психологического климата

Социально-психологический климат – это общая атмосфера, которая царит в коллективе или группе людей. Он определяется отношениями между участниками интегративной группы (основанными на доверии, взаимопонимании, уважении и взаимной поддержке), уровнем коммуникации, степенью удовлетворенности участников работой и отношениями с руководством, а также общим климатом в коллективе (например, доверие, сотрудничество, конфликтность и т. д.) [15, с. 65].

Социально-психологический климат может оказывать значительное влияние на поведение и самочувствие людей, и важно учитывать его при организации и управлении коллективами. Например, положительный климат способствует повышению мотивации, продуктивности и удовлетворенности работой, в то время как негативный климат может привести к конфликтам, дезинформации и ухудшению результатов работы. Важной задачей управления является создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Элементы, влияющие на социально-психологический климат, могут быть как внутренними, так и внешними. Некоторые из них включают:

1. **Лидерство и стиль управления:** стиль лидерства, подход руководителя к управлению персоналом, умение вдохновлять и мотивировать коллектив.
2. **Коммуникация:** качество и эффективность взаимодействия между сотрудниками, открытость в общении, наличие или отсутствие конфликтов.
3. **Работа в команде:** способность коллектива работать сообща, поддерживать друг друга, решать проблемы вместе.
4. **Вознаграждение и признание:** справедливость в распределении наград и поощрений, признание усилий и достижений сотрудников.
5. **Работа и психологическое благополучие:** оценка своего рабочего места, уровень стресса, чувство принадлежности и удовлетворенности от работы.

Создание позитивного социально-психологического климата требует постоянного внимания руководства к развитию и поддержанию позитивных взаимоотношений в коллективе, учета потребностей и эмоционального состояния сотрудников, а также решения возникающих конфликтов и проблем вовремя [27, с. 98].

Социально-психологический климат также может зависеть от особенностей культуры организации, ее ценностей и целей, а также от

психологической безопасности, степени доверия и поддержки среди сотрудников. Важно, чтобы каждый член коллектива чувствовал себя важным, уважаемым и воспринимался как ценное звено в общем механизме работы организации. Психологический комфорт и забота о благополучии сотрудников содействуют формированию позитивного социально-психологического климата, что в свою очередь способствует повышению эффективности и успешности деятельности организации.

Более того, социально-психологический климат может быть также связан с уровнем доверия между сотрудниками и руководством, а также между самими коллегами. Наличие доверия в коллективе способствует более эффективному взаимодействию, открытости в общении, честности и объективности в решении проблем. Кроме того, важную роль играет чувство справедливости и равноправия внутри организации, а также возможность высказывать свои мысли и идеи, чувствовать себя услышанными и понятыми.

Создание позитивного социально-психологического климата требует участия всех участников коллектива, активного взаимодействия и поддержки со стороны руководства, а также постоянного внимания к развитию позитивных взаимоотношений внутри организации. Этот процесс необходим для сохранения высокого морального духа среди сотрудников и обеспечения эффективной работы команды в целом.

Позитивная атмосфера в коллективе способствует решению конфликтов, уменьшению стресса и напряженности, повышению мотивации и вовлеченности работников в процессы организации.

Благоприятный социально-психологический климат может также способствовать росту лояльности сотрудников к организации, снижению текучести кадров, улучшению репутации компании на рынке труда и привлечению высококвалифицированных специалистов. Поэтому важно уделять должное внимание поддержанию и развитию позитивного социально-психологического климата внутри организации, так как это имеет долгосрочное значение для успеха и процветания предприятия [33, с. 43].

Для улучшения социально-психологического климата и закрепления специалистов в организации можно применять следующие методы:

1. Создание дружеской атмосферы: организация корпоративных мероприятий, вечеринок, командных игр и других событий, где сотрудники могут общаться в неформальной обстановке.
2. Развитие коммуникационных навыков: проведение тренингов и семинаров по межличностным отношениям, командной работе, конструктивной критике и обратной связи.

3. Поддержка и поощрение: осуществление системы поощрения и вознаграждения за достижения, признание заслуг и успехов сотрудников.

4. Содействие развитию лидерских качеств: организация курсов повышения квалификации, тренингов по развитию лидерства, коучинг и менторство.

5. Профессиональное развитие: предоставление возможностей для профессионального роста, обучение новым навыкам и знаниям, участие в проектах и инициативах.

6. Создание условий для самореализации: поддержка в саморазвитии, реализации творческого потенциала, возможность реализации собственных идей и проектов.

Путем сочетания этих методов можно создать благоприятную и поддерживающую атмосферу в коллективе, которая способствует удовлетворенности и мотивации сотрудников, а также укрепляет связи и отношения между ними. В итоге это повысит собственное участие сотрудника в жизни команды и организации, что приведет к их закреплению и росту профессиональных компетенций.

Приоритет для руководства организации должен быть установления долгосрочных взаимовыгодных отношений со своими сотрудниками, уделяя внимание как материальным, так и нематериальным стимулам для их мотивации и удержания. Такой подход позволит не только улучшить социально-психологический климат в коллективе, но и приведет к укреплению команды, повышению производительности труда и удовлетворенности работой.

Таким образом социально-психологический климат в организации играет важную роль в формировании удовлетворенности сотрудников, повышении эффективности работы, снижении конфликтов и стресса, а также в развитии творческого потенциала коллектива. Поддержание благоприятной атмосферы внутри команды способствует росту продуктивности, лояльности персонала и конкурентоспособности компании на рынке. Поэтому важно уделять должное внимание созданию и поддержанию позитивного социально-психологического климата, так как это способствует успешному функционированию организации в целом.

1.2 Влияние социально-психологического климата на отношение работников к организации

Социально-психологический климат в организации имеет огромное влияние на отношение работников к работе самих себя, к коллегам и к организации в целом. Благоприятный климат, характеризующийся доверием, уважением, поддержкой, открытостью в коммуникациях и справедливостью в отношениях, способствует формированию позитивного отношения сотрудников к работе и компании.

Когда сотрудники чувствуют, что их мнение уважают, что они получают поддержку и возможность расти профессионально, они более мотивированы и вовлечены в рабочие процессы. Позитивные отношения между коллегами также способствуют укреплению командного духа и сотрудничества, что имеет положительное влияние на качество работы.

С другой стороны, неблагоприятный социально-психологический климат, характеризующийся напряженными отношениями, конфликтами, недовольством, отсутствием поддержки и вовлеченности, может вызывать негативное отношение работников к организации, а в итоге привести к снижению мотивации, ухудшению продуктивности и увеличению текучести кадров.

Социально-психологический климат оказывает значительное влияние на отношение работников к организации, и важно стремиться к созданию и поддержанию благоприятного и поддерживающего рабочего окружения для каждого сотрудника [12, с. 90].

Благоприятный социально-психологический климат в организации способствует формированию положительного имиджа компании как работодателя. Когда у сотрудников есть хорошие отношения с коллегами и руководством, они склонны делиться положительным опытом работы в данной компании с другими людьми. Это может привести к улучшению репутации организации на рынке труда, привлечению квалифицированных кандидатов на вакансии и уменьшению текучести персонала.

Также стоит отметить, что благоприятный социально-психологический климат помогает сотрудникам лучше адаптироваться к изменениям, а также справляться с трудностями и стрессом. Чувство взаимопонимания, поддержки и понимания в коллективе способствует повышению устойчивости сотрудников к негативным воздействиям со стороны внешних факторов.

Когда люди чувствуют себя комфортно и уверены в поддержке со стороны коллег и руководства, они более открыты для высказывания новых идей, предложений и решений. Атмосфера доверия и открытости в коллективе побуждает к творческому мышлению и вдохновляет на эксперименты.

Создание и поддержание положительного социально-психологического климата в организации не только формирует отношения работников к компании, но и способствует развитию инновационности, поддержанию корпоративной культуры и укреплению командного духа, что в конечном итоге повышает конкурентоспособность и успех организации [22, с. 128].

Кроме вышперечисленного, благоприятный социально-психологический климат в организации также способствует улучшению общего благополучия сотрудников. Когда работники ощущают поддержку, взаимопонимание и уважение со стороны коллег и руководства, это положительно сказывается на их эмоциональном и психологическом состоянии. Улучшение социально-психологического климата также может помочь снизить уровень стресса и конфликтов, повысить самооценку и самоэффективность работников.

Для улучшения социально-психологического климата в организации и закрепления специалистов также имеет смысл обратить внимание на следующие аспекты:

1. Привлечение культурного разнообразия: создание атмосферы взаимопонимания и уважения к различиям культур, мнений, убеждений и обычаев сотрудников. Поддержка и вовлечение разносторонних личностей способствует улучшению коммуникации и расширению горизонтов в коллективе.

2. Поддержка работы в команде: развитие навыков работы в группе и формирование дружественных отношений между коллегами. Проведение командных тренингов, развитие командного духа, совместные проекты способствуют укреплению взаимодействия сотрудников.

3. Повышение уровня эмоционального комфорта: обеспечение условий для справления с трудностями, стрессами и конфликтами на рабочем месте. Проведение тренингов по управлению стрессом, создание комфортной рабочей обстановки и поддержка психологического благополучия способствуют повышению уровня удовлетворенности сотрудников.

4. Обеспечение возможности для саморазвития: предоставление сотрудникам возможности развивать свои навыки и способности, участвовать в образовательных программах и проектах. Поддержка индивидуального роста и

самосовершенствования способствует удержанию квалифицированных специалистов в организации.

Все эти меры направлены на создание поддерживающей и благоприятной атмосферы в коллективе, где сотрудники чувствуют себя ценными, ценятся и уважаются. Повышение социального комфорта и участие в профессиональном развитии укрепляют привязанность специалистов к организации и мотивируют их оставаться и развиваться в ней.

Таким образом, поддержание и развитие положительного социально-психологического климата является важным фактором для удовлетворения потребностей и интересов сотрудников, повышения их мотивации и приверженности к компании, а также к устойчивому развитию организации в целом.

Более того, благоприятный социально-психологический климат способствует стимулированию творческого мышления и инновационных идей среди сотрудников. Когда люди ощущают поддержку и уважение в коллективе, имеют возможность высказывать свои мысли и идеи без страха осуждения, они становятся более открытыми к экспериментам и новаторству. Это способствует появлению новых подходов к решению проблем, созданию инновационных продуктов и услуг, что может дать компании конкурентное преимущество на рынке.

Таким образом, создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в организации имеет не только позитивное влияние на моральное состояние сотрудников, но и способствует стимулированию креативности, улучшению командной работы и повышению производительности, что в конечном итоге приводит к успеху и развитию компании.

Вывод состоит в том, что создание благоприятного социально-психологического климата в организации играет ключевую роль в общем благополучии сотрудников, эффективности работы и успехе компании. Благоприятная атмосфера, основанная на взаимопонимании, уважении, поддержке и доверии, способствует увеличению уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников, снижает уровень стресса и конфликтов, стимулирует творческое мышление и инновации, улучшает командную работу и коллективные результаты.

Поэтому развитие и поддержание положительного социально-психологического климата в организации необходимо для достижения целей

бизнеса, удовлетворения потребностей сотрудников и обеспечения долгосрочного успеха компании. Вложения в создание благоприятной атмосферы оправдывают себя за счет улучшения продуктивности, эффективных пособий, улучшения коммуникации и уменьшения текучести кадров, что в конечном итоге способствует устойчивому развитию и процветанию организации.

1.3 Способы улучшения социально-психологического климата в организации

Существует несколько способов улучшения социально-психологического климата в организации, вот некоторые из них:

1. Создание открытой и поддерживающей атмосферы. Важно, чтобы сотрудники чувствовали, что могут свободно общаться, делиться мнениями и идеями без страха осуждения или негативных последствий.

2. Проведение командных мероприятий и тренингов. Это поможет укрепить дружелюбные отношения между сотрудниками, улучшить коммуникацию и сплоченность в коллективе.

3. Установление справедливых и прозрачных правил и процедур. Это поможет предотвратить конфликты и недопонимания среди сотрудников, создавая чувство справедливости и равноправия.

4. Слушание и учет мнения сотрудников. Важно давать возможность высказывать свое мнение и обратную связь, учитывать предложения и желания сотрудников при принятии решений.

5. Поддержка баланса между работой и личной жизнью. Предоставление гибкого графика работы, возможности работать удаленно или обеспечение программ поддержки для здоровья и благополучия сотрудников.

6. Развитие программ поощрения и мотивации сотрудников. Поддержка и стимулирование достижений, объявление благодарности за хорошо выполненную работу, вовлечение сотрудников в процессы принятия решений[45, с. 144].

Внедрение этих практик и стремление к созданию благоприятной и поддерживающей атмосферы в организации способствует улучшению социально-психологического климата, укрепляя трудовые отношения, мотивацию и производительность сотрудников.

Помимо вышеперечисленных подходов, также важно учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого сотрудника. Разнообразие взглядов, опыта и способов мышления может обогатить команду и способствовать инновациям, поэтому важно создать атмосферу, в которой каждый сотрудник чувствует себя уважаемым и важным для команды.

Для улучшения социально-психологического климата также важно обеспечить четкую коммуникацию внутри организации. Предоставление информации о целях и стратегии компании, обсуждение ожиданий и результатов работы, а также открытая обратная связь помогают уменьшить недопонимания и конфликты среди сотрудников.

Кроме того, важно поощрять и поддерживать инициативы сотрудников, способствовать их личному и профессиональному развитию. Обучение, тренинги, возможности для роста в карьере и развитие навыков помогают сотрудникам чувствовать себя ценными и заинтересованными в организации.

Все эти меры, в совокупности с лидерством, основанным на поддержке, доверии и примере, способствуют созданию позитивного и поддерживающего социально-психологического климата в организации, что в свою очередь благоприятно влияет на ее эффективность, успешность и стабильность.

Дополнительными способами улучшения социально-психологического климата в организации могут служить установление четких ценностей и миссии компании, которые будут вкладываться в повседневные практики и решения. Это поможет создать общий идентификационный код сотрудников с организацией, укрепить чувство принадлежности и целостности коллектива.

Другим важным аспектом является управление конфликтами в организации. Помощь сотрудникам в разрешении конфликтов, применение медиации или других методов ведения диалогов способствуют сохранению гармоничных отношений и созданию позитивного окружения для работы [9, с. 73].

Также стоит обратить внимание на поощрение коллективного сотрудничества и доверия в команде. Совместная работа над проектами и задачами, возможность делиться ответственностью и поддерживать друг друга способствует формированию единой команды, готовой преодолеть сложности и достигнуть успеха вместе.

Дополнительными способами улучшения социально-психологического климата в организации могут быть создание возможностей для повышения самооценки сотрудников и их самореализации. Это можно достичь путем

запроса обратной связи от коллег и руководства, оказания поддержки в развитии профессиональных навыков и личностного роста, выявления сильных сторон и предоставления возможностей для их проявления.

Еще одним важным аспектом является уважение к разнообразию и включительность в организации. Поддержка и поощрение диверсификации в команде, уважение к различиям в мнениях, культуре, вероисповедании и идентификации помогают создать атмосферу уважения и понимания между сотрудниками.

Можно обратить внимание на значимость создания четкой системы поощрения и вознаграждения сотрудников за их успехи и вклад в развитие организации. Поддержка, признание успехов и достижений, возможности для карьерного роста и вознаграждение за выдающуюся работу могут стать мощным стимулом для улучшения мотивации и продуктивности сотрудников.

Также необходимо уделить внимание разработке и внедрению программ по управлению стрессом и поддержанию психологического благополучия сотрудников.

Тренинги по управлению стрессом, обучение техникам релаксации, создание рабочей среды, способствующей здоровью и благополучию, могут помочь снизить уровень стресса и повысить эмоциональное благополучие работников.

Не менее важно уделить внимание развитию лидерских качеств у руководителей и менеджеров в организации. Лидеры, обладающие эмпатией, способностью к слушанию и поддержке, способны создать атмосферу доверия, мотивации и эффективного ведения коллектива к достижению общих целей.

Стоит обратить внимание на проведение систематических тренингов и обучающих сессий по развитию навыков коммуникации, сотрудничества и конфликтного разрешения. Обучение сотрудников таким навыкам способствует более эффективному общению в коллективе, улучшению взаимопонимания и снижению возможности конфликтов.

Также важным моментом является установление прозрачных и справедливых процедур и правил внутри организации, что способствует установлению доверия между сотрудниками и руководством. Прозрачность в принятии решений, недопущение произвола и поддержка участия сотрудников в процессах принятия решений создает чувство справедливости и уважения в коллективе [10, с. 108].

Кроме того, организация общих мероприятий, корпоративных вечеринок, спортивных мероприятий и других формакомандообразующих мероприятий также способствует укреплению дружелюбных отношений в коллективе и повышению уровня доверия.

Важно уделить внимание созданию здоровой и поддерживающей среды в организации, включая регулярные паузы для отдыха и восстановления, организацию удобных и эргономичных рабочих мест, а также участие в программе по борьбе со стрессом и профилактике болезней психологического и эмоционального характера.

Создание механизмов для разрешения конфликтов и недоразумений внутри коллектива также играет важную роль в улучшении социально-психологического климата в организации. Наличие четких процедур по разрешению конфликтов, консультации с психологами или тренерами по коммуникационным навыкам помогут предотвратить разрывы и напряженность в коллективе.

Для улучшения социально-психологического климата и закрепления специалистов можно также обратить внимание на следующие аспекты:

1. Система менторства и поддержки: создание программы менторинга, где опытные сотрудники оказывают помощь и поддержку новичкам, помогая им успешно интегрироваться в коллектив и развиваться профессионально.

2. Продвижение ценностей организации: поддержка ценностей, миссии и культуры компании, обеспечение их понимания и принятия со стороны сотрудников. Это позволит создать единую цель и направление для команды.

3. Обратная связь как инструмент развития: проведение регулярных обзоров результатов работы, диалогов на равных между руководством и сотрудниками, обсуждение улучшений и возможностей для роста и развития.

4. Развитие лидерских качеств среди сотрудников: проведение тренингов по развитию руководящих навыков, стимулирование и поддержка лидерства в коллективе, создание условий для развития и выявления лидерских способностей.

5. Повышение уровня доверия и прозрачности: открытость в коммуникации, обеспечение доступа к информации о жизненно важных процессах и решениях, честность и искренность в отношениях сотрудников.

Эти методы и подходы помогут создать благоприятную и поддерживающую среду в организации, что способствует удержанию и мотивации качественных сотрудников. Улучшение социально-психологического климата поможет не только повысить производительность и

результативность работы команды, но и создать условия для долгосрочного успешного развития организации.

Таким образом создание благоприятного социально-психологического климата в организации играет важнейшую роль в обеспечении эффективного функционирования коллектива и достижении поставленных целей. Для этого необходимо уделять внимание развитию коммуникационных навыков, сотрудничеству, управлению конфликтами, а также обеспечивать здоровую и поддерживающую среду работы. При этом следует учитывать потребности и мнения сотрудников, проводить регулярные обратные связи, а также поощрять командную работу и взаимодействие. Внимание к социально-психологическому климату способствует улучшению мотивации, удовлетворенности и эффективности персонала, что в конечном итоге благоприятно влияет на успех организации в целом.

ГЛАВА 2

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В УПРАВЛЕНИИ ПО ТРУДУ, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОННОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

2.1 Общая характеристика деятельности управления по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета

Березовский районный исполнительный комитет – это орган местного самоуправления, который осуществляет исполнительную власть в Березовском районе. Он занимается решением важных вопросов, связанных с развитием и благополучием района, а также контролирует выполнение решений и поручений вышестоящих органов власти. В состав комитета входят представители различных сфер деятельности, которые совместно работают над реализацией программ и проектов, направленных на улучшение жизни жителей района. Березовский районный исполнительный комитет является важным звеном в системе государственного управления и призван обеспечивать эффективное функционирование района в целом.

Управление по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета является важным органом, ответственным за реализацию государственной политики в области трудовых отношений, занятости населения и социальной защиты граждан.

Основной целью деятельности управления является обеспечение стабильного и устойчивого развития рынка труда, создание благоприятных условий для занятости населения и защиты их прав в сфере труда.

Для достижения этой цели управление осуществляет широкий спектр мероприятий, включающих в себя разработку и реализацию программ и проектов по развитию трудовых ресурсов, поддержке предпринимательства и созданию новых рабочих мест.

Кроме того, управление занимается организацией профессиональной подготовки и переподготовки населения, содействует в трудоустройстве граждан, в том числе молодежи и людей с ограниченными возможностями.

Важной задачей управления является также обеспечение социальной защиты населения, в том числе пенсионеров, инвалидов, многодетных семей и других категорий граждан, нуждающихся в поддержке государства.

Управление по труду, занятости и социальной защите тесно сотрудничает с другими органами власти и общественными организациями для решения

сложных социально-экономических проблем и повышения качества жизни населения района [4, с. 87].

В своей деятельности управление руководствуется принципами эффективности, прозрачности и социальной ответственности, стремясь к достижению наилучших результатов в области труда, занятости и социальной защиты населения Березовского района.

В районе проводится работа по развитию социально-трудовых отношений, реализации государственной политики в области трудового законодательства, оплаты и охраны труда, демографии, социальных гарантий и компенсаций, а также занятости населения.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций Березовского района (без микроорганизаций и малых организаций без ведомственной подчиненности) в 2023 г. составила 1696,0 руб., увеличилась на 14,2% к 2022 г.

Среднемесячная заработная плата работников бюджетных организаций в сентябре 2023 г. – 1266,7 руб., увеличилась на 19,1% к соответствующему периоду 2022 г.

Численность населения Березовского района на 1 января 2023 г. составила 58350 чел., из них мужчины – 27131 чел. (46,5% от численности населения района), женщины – 31219 чел. (53,5%).

Численность городского населения – 39394 чел. (67,5% от численности населения района), сельского населения – 18956 чел. (32,5%).

За 2023 г. в управление по труду, занятости и социальной защите райисполкома за содействием в трудоустройстве обратилось 665 человек (105,9% к соответствующему периоду 2022 года), из них зарегистрировано безработными 149 человек (92,5% соответственно).

Коэффициент напряженности на рынке труда района (численность безработных на одну вакансию) по отношению к 1 января 2023 г. снизился и составил 0,04.

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено 14 безработных.

Обеспечена временная трудовая занятость молодежи в свободное от учебы время для 295 учащихся.

Содействие в предпринимательской, ремесленной деятельности, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агротуризма с оказанием финансовой поддержки путем предоставления субсидий оказано 3 безработным.

Материальная помощь из средств государственного внебюджетного Фонда социальной защиты населения оказана 298 гражданам на общую сумму 48,5 тысяч рублей. Из них 229 – гражданам пожилого возраста, 45 чел. – инвалиды 1 и 2 гр., 24 семьям, воспитывающим ребенка-инвалида.

В рамках реализации долгосрочной меры государственной поддержки многодетных семей в 2023 году принято 80 решений о назначении семейного капитала, 99 решений – о выдаче удостоверения многодетной семьи.

За досрочным распоряжением средствами семейного капитала обратилось 80 многодетных семей, из них на улучшение жилищных условий – 61 семья, на получение образования – 7 семей, на медицинские услуги – 12 семей.

Услуги няни по уходу за малолетними детьми получают 9 семей с «двойняшками» и 4 семьи с детьми – инвалидами. Услуги социального патроната оказываются 44 семьям, воспитывающим несовершеннолетних детей.

Социальные услуги в форме социального обслуживания на дому получают 836 чел., в полустационарной форме социального обслуживания 227 чел.

Получателями социальных услуг в стационарозамещающих формах работы являются 184 нетрудоспособных гражданина. В настоящее время в районе 7 нетрудоспособных граждан проживает в приемных семьях, 5 в замещающих, 70 в патронатных и 21 в гостевых. «Санаторий на дому» пользуется спросом у 6 граждан, 1 человек предпочитает социальные услуги в форме «Родные люди», услугой «Домашний помощник» пользуется 15 человек, «Ретро терапией» 1 человека, а услугой «Служба хорошего настроения» – 17. «Тревожная кнопка» подключена у 6 граждан, «Служба милосердия и заботы» функционирует у 6 человек, «Шкатулка для души» у 4 человек.

10 граждан проживают в 5 «Домах взаимопомощи и социальной поддержки».

В осенне-зимний период для 13 пожилых граждан функционирует 6 «Домов зимовки», в г. Белоозерске 2 гражданина проживают в «Доме совместного самостоятельного проживания».

Основными задачами управления являются создание благоприятных условий для развития трудового потенциала района, обеспечение равных возможностей на рынке труда, поддержка занятости и защита прав работников.

Управление активно сотрудничает с предприятиями и организациями района, оказывая им консультационную и методическую помощь по вопросам трудового законодательства, организации труда и защиты прав работников.

Особое внимание уделяется поддержке молодежи и людей с ограниченными возможностями, созданию условий для их трудоустройства и социальной адаптации. Также управление занимается организацией профессиональной подготовки и переподготовки безработных граждан, содействуя им в поиске работы.

Важной задачей управления является также социальная защита населения. Оно оказывает помощь малообеспеченным и нуждающимся гражданам,

предоставляет социальные выплаты и льготы, организует работу по предоставлению жилья и улучшению жилищных условий [14, с. 124].

Управление по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета работает на благо и процветание нашего района, стремясь обеспечить достойные условия жизни и труда для всех его жителей.

Деятельность управления по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета направлена на обеспечение устойчивого развития трудового потенциала и социальной защиты населения в районе. Основными задачами данного управления являются создание благоприятных условий для трудоустройства, повышение уровня занятости населения, а также организация и координация мер по социальной защите населения.

В рамках своей деятельности управление по труду, занятости и социальной защите осуществляет следующие функции:

1. Разработка и реализация программ и мероприятий по содействию занятости населения, в том числе молодежи и людей с ограниченными возможностями.

2. Проведение анализа рынка труда и прогнозирование его развития, а также оценка потребности в кадрах на территории района.

3. Организация и проведение профориентационной работы среди молодежи, направленной на выбор профессии и трудоустройство.

4. Содействие в создании новых рабочих мест и развитии предпринимательства в районе.

5. Контроль за соблюдением трудового законодательства и прав работников, а также предоставление консультаций по трудовым вопросам.

6. Организация и проведение мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке населения, в том числе через центры занятости.

7. Обеспечение социальной защиты населения, включая выплату пособий по безработице, пособий по временной нетрудоспособности и других видов социальной поддержки.

8. Сотрудничество с организациями и учреждениями, занимающимися вопросами труда, занятости и социальной защиты, как на местном, так и на региональном и федеральном уровнях.

Деятельность управления по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета направлена на создание благоприятных условий для жизни и труда населения района, обеспечение его социальной защиты и устойчивого развития. Работа данного управления является важной составляющей в общей системе управления районом и направлена на повышение качества жизни и благополучия его жителей.

Управление по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета занимается реализацией государственной политики в области трудовых отношений, занятости населения и социальной защиты граждан в районе. Оно осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, законодательством и нормативными актами Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь и других органов государственного управления.

Социально-психологический климат является важным аспектом в управлении по труду, занятости и социальной защите в Березовском районном исполнительном комитете. Он оказывает значительное влияние на эффективность работы сотрудников и на общее состояние организации.

Для того чтобы создать благоприятный социально-психологический климат, необходимо использовать различные методы и методики. Одним из них является проведение регулярных тренингов и семинаров по развитию коммуникационных навыков и управлению конфликтами. Это позволяет сотрудникам научиться эффективно общаться друг с другом, решать возникающие проблемы и снижать уровень напряженности в коллективе.

Также важным методом является создание системы поощрений и мотивации сотрудников. Это может быть как материальное вознаграждение, так и нематериальные формы поощрения, например, благодарность от руководства или возможность профессионального развития. Такие меры способствуют повышению мотивации и удовлетворенности сотрудников своей работой, что влияет на общий климат в организации.

Анкетирование социально-психологического климата является важным инструментом в управлении по труду, занятости и социальной защите. Оно позволяет оценить настроения, мнения и ожидания сотрудников организации, а также выявить проблемные моменты в работе коллектива.

Примером такого анкетирования может служить опрос, проведенный в Березовском районном исполнительном комитете. Целью опроса было

выявление уровня удовлетворенности сотрудников работой в организации, а также выявление проблем, которые могут влиять на социально-психологический климат.

В анкете были представлены вопросы о качестве рабочего места, возможностях для профессионального роста, уровне коммуникации в коллективе, оценке руководства и организации работы. Также были заданы вопросы о социальных льготах и условиях труда.

Полученные результаты позволили руководству оценить общее состояние социально-психологического климата в организации и выявить проблемные моменты. На основе этих данных были разработаны меры по улучшению условий труда и повышению удовлетворенности сотрудников.

Анкетирование социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите является важным инструментом для создания благоприятной и продуктивной рабочей среды в организации. Оно позволяет учитывать мнение и потребности сотрудников, что способствует повышению их эффективности и улучшению качества работы организации в целом.

В рамках тестирования социально-психологического климата можно провести анализ документов и отчетов организации, в которых отражены данные о коллективе и его работе. Например, можно изучить отчеты о производственной деятельности, оценить уровень удовлетворенности сотрудников своей работой, анализировать данные о текучести кадров и пр.

Также важным инструментом тестирования социально-психологического климата может стать наблюдение за поведением и взаимодействием сотрудников в рабочей среде. Наблюдение позволит выявить не только проблемные моменты, но и успешные практики, которые можно распространить на всю организацию.

Тестирование социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета позволит оценить состояние коллектива и принять меры для улучшения рабочей атмосферы и повышения эффективности работы организации. Это важный инструмент для создания благоприятной и продуктивной среды для сотрудников и достижения поставленных целей.

Важным аспектом в управлении социально-психологическим климатом является также установление четких правил и норм поведения в коллективе. Это

позволяет избежать конфликтных ситуаций и создать атмосферу взаимопонимания и уважения между сотрудниками.

Кроме того, важно уделять внимание психологическому состоянию сотрудников и оказывать им поддержку в случае необходимости. Для этого можно использовать методы психологической коррекции и консультирования, а также организовывать мероприятия для снятия стресса и напряжения.

Все эти методы и методики помогают создать благоприятный социально-психологический климат в Березовском районном исполнительном комитете. Они способствуют повышению эффективности работы сотрудников, улучшению взаимоотношений в коллективе и общему развитию организации. Поэтому важно постоянно работать над улучшением социально-психологического климата и применять разнообразные методы для достижения этой цели.

Климат в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета является одним из ключевых факторов, влияющих на эффективность и результативность работы данного органа. В современных условиях, когда социальная защита населения и поддержка занятости становятся все более актуальными вопросами, важно создать благоприятный климат для работы сотрудников и достижения поставленных целей.

В Березовском районном исполнительном комитете уделяется особое внимание созданию комфортных условий для труда и профессионального развития сотрудников. В рамках этого подхода проводятся различные мероприятия, направленные на повышение квалификации и профессионального уровня сотрудников, а также на создание благоприятной атмосферы в коллективе.

Кроме того, важным аспектом климата в управлении по труду, занятости и социальной защите является открытость и прозрачность взаимодействия с населением. Березовский районный исполнительный комитет стремится к установлению доверительных отношений с гражданами и предоставлению им качественных услуг в сфере труда и социальной защиты.

Важным элементом климата в управлении является также эффективная организация работы и оптимальное использование ресурсов. Березовский районный исполнительный комитет постоянно работает над совершенствованием своей деятельности, внедряя новые технологии и методы

управления, чтобы обеспечить максимальную эффективность и результативность своей работы.

В целом, климат в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета характеризуется как доброжелательный, профессиональный и ответственный. Это позволяет органу успешно решать поставленные задачи и обеспечивать социальную защиту и поддержку населения в районе.

Социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета является важным фактором для успешной работы организации. Он включает в себя совокупность взаимоотношений, настроев и ожиданий между сотрудниками и руководством, которые влияют на эффективность и результативность деятельности.

Важно отметить, что социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите напрямую зависит от качества взаимодействия между сотрудниками и руководством. Если в организации существует доверие, уважение и поддержка со стороны руководства, то это способствует созданию благоприятного климата, который в свою очередь повышает мотивацию и производительность сотрудников.

Кроме того, социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите включает в себя такие аспекты, как коммуникация, распределение обязанностей и ответственности, возможности для профессионального и личностного роста, а также уровень удовлетворенности работой. Все эти факторы влияют на общее настроение и эмоциональное состояние сотрудников, а следовательно, и на результаты их работы.

Важным аспектом социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите является также учет потребностей и интересов сотрудников. Руководство должно стремиться создать условия, которые будут способствовать удовлетворению потребностей и развитию сотрудников, а также учитывать их мнения и предложения.

Социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета должен быть направлен на создание благоприятной и поддерживающей атмосферы для работы сотрудников. Это позволит повысить их мотивацию, эффективность и

результативность, а также способствовать развитию организации в целом. Поэтому важно постоянно работать над улучшением социально-психологического климата и уделять ему должное внимание в управлении организацией.

Социально-психологический климат является важным аспектом в управлении по труду, занятости и социальной защите в Березовском районном исполнительном комитете. Этот метод позволяет оценить и улучшить взаимоотношения между сотрудниками и руководством, а также создать благоприятную атмосферу для эффективной работы.

Один из основных методов социально-психологического климата - это проведение регулярных анкетирований сотрудников. Это позволяет выявить проблемные моменты в коллективе, а также получить обратную связь от сотрудников о работе руководства и условиях труда. На основе полученных данных можно разработать планы по улучшению ситуации и повышению удовлетворенности сотрудников.

Еще одним важным методом является организация тренингов и семинаров по развитию коммуникационных навыков и управлению конфликтами. Это помогает сотрудникам научиться эффективно общаться друг с другом и решать возникающие проблемы без конфликтов. Также проведение таких мероприятий способствует формированию единого коллективного духа и повышению мотивации сотрудников.

Важным аспектом социально-психологического климата является также создание благоприятных условий труда. Это включает в себя обеспечение комфортного рабочего места, возможность профессионального и карьерного роста, а также социальные льготы и компенсации. Такие меры помогают повысить уровень удовлетворенности сотрудников и создать положительную атмосферу в коллективе.

Кроме того, важным методом является установление четких правил и процедур в организации. Это позволяет избежать недоразумений и конфликтов между сотрудниками и руководством, а также обеспечить справедливое и прозрачное управление.

Все эти методы социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета направлены на создание благоприятной и эффективной рабочей среды.

Они помогают улучшить взаимоотношения между сотрудниками и повысить их мотивацию и производительность.

Методики социально-психологического климата играют важную роль в управлении по труду, занятости и социальной защите в Березовском районном исполнительном комитете. Эти методики позволяют оценить и улучшить психологическую атмосферу в организации, которая влияет на эффективность работы сотрудников и их удовлетворенность работой.

В рамках управления по труду, методики социально-психологического климата используются для анализа и оценки уровня мотивации, коммуникации, конфликтов и других аспектов, влияющих на работу сотрудников. Это позволяет выявить проблемные моменты и разработать меры по их устранению.

В области занятости, методики социально-психологического климата помогают оценить уровень удовлетворенности работой и условиями труда у безработных и тех, кто находится в поиске работы. Это позволяет выявить причины, по которым люди не могут найти работу, и разработать индивидуальные планы по поддержке их трудоустройства.

В сфере социальной защиты, методики социально-психологического климата используются для оценки качества предоставляемых услуг и уровня удовлетворенности клиентов. Это позволяет выявить проблемные моменты и улучшить работу организаций, занимающихся социальной защитой.

Методики социально-психологического климата являются важным инструментом в управлении по труду, занятости и социальной защите в Березовском районном исполнительном комитете. Они позволяют не только выявить проблемы, но и разработать эффективные меры по их решению, что способствует повышению качества жизни и благополучия населения.

Анализ социально-психологического климата в управлении по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета является важным инструментом для определения эффективности работы данного органа и выявления проблем, которые могут влиять на качество предоставляемых услуг.

Социально-психологический климат в управлении по труду, занятости и социальной защите описывает общее настроение и отношения между сотрудниками, а также их взаимодействие с руководством и клиентами. Этот фактор может оказывать значительное влияние на работу организации и ее результаты.

Проведение анализа социально-психологического климата позволяет выявить сильные и слабые стороны в работе управления по труду, занятости и социальной защите. Например, негативный климат может привести к конфликтам и неэффективной коммуникации между сотрудниками, что отрицательно скажется на качестве предоставляемых услуг. В то же время, положительный климат способствует более эффективной работе коллектива и повышению уровня удовлетворенности клиентов.

В процессе анализа социально-психологического климата необходимо учитывать мнение всех сотрудников организации, включая руководство и клиентов. Для этого могут использоваться различные методы, такие как анкетирование, интервьюирование, наблюдение и т.д. Важно также учитывать контекст и особенности работы данного управления, так как социально-психологический климат может различаться в зависимости от специфики деятельности.

Таким образом после проведения анализа необходимо выявить проблемные области и разработать план мероприятий по улучшению социально-психологического климата. Это может включать в себя организацию тренингов и семинаров по коммуникации и конфликтологии, создание системы поощрения и мотивации сотрудников, а также улучшение взаимодействия с клиентами.

Основными направлениями деятельности управления являются:

1. Регулирование трудовых отношений. Управление осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защитой прав и интересов работников и работодателей. Оно также проводит мониторинг рынка труда и разрабатывает меры по его стабилизации и развитию.

2. Поддержка занятости населения. Управление организует и проводит мероприятия по содействию занятости граждан, в том числе молодежи, инвалидов, мигрантов и других социально уязвимых групп. Оно также осуществляет контроль за соблюдением правил приема на работу и предоставления социальных гарантий работникам.

3. Обеспечение социальной защиты граждан. Управление организует и осуществляет выплаты пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам, пособий по уходу за ребенком и других видов социальной помощи. Оно также занимается организацией и контролем за

работой социальных служб, которые оказывают помощь гражданам в трудных жизненных ситуациях.

4. Сотрудничество с работодателями и профсоюзами. Управление устанавливает и поддерживает диалог с работодателями и профсоюзами по вопросам трудовых отношений, занятости и социальной защиты. Оно также организует трехсторонние комиссии по разрешению коллективных трудовых споров и разрабатывает соглашения между социальными партнерами [19, с. 60].

Создание благоприятной социально-психологической атмосферы в организации и укрепление позиций специалистов важно для обеспечения стабильности и успешности компании. Применение разнообразных методов, таких как поддержка культурного разнообразия, развитие командной работы, система менторства, продвижение ценностей организации и развитие лидерских качеств, способствует построению доверительных отношений в коллективе, повышению уровня мотивации, удовлетворенности и лояльности сотрудников. Обратная связь, обучение, прозрачность и уважение к индивидуальным потребностям и достижениям каждого сотрудника играют ключевую роль в удержании квалифицированного персонала и стимулируют их лучшие работать на общий результат. Все это вместе способствует строительству эффективного организационного окружения, где успешные результаты достигаются через сотрудничество, толерантность и уважение к каждому члену команды.

Для понимания важности создания позитивного социально-психологического климата и укрепления специалистов в организации, следует также обратить внимание на следующие аспекты:

1. Эффективное управление конфликтами: выработка стратегий раннего выявления и разрешения конфликтов в коллективе способствует сохранению профессиональных отношений и предотвращению негативных последствий.

2. Поддержка баланса между работой и личной жизнью: предоставление возможностей для гибкого графика работы, организация мероприятий по укреплению семейных отношений и забота о здоровье сотрудников создают условия для улучшения общего благополучия.

3. Развитие эмоционального интеллекта: обучение сотрудников навыкам саморегуляции эмоций, эмпатии, общения и управления стрессом, повышает их эффективность на работе, социальную адаптацию и взаимодействие в коллективе.

4. Постоянное обучение и развитие: создание условий для профессионального роста, обучения новым навыкам и технологиям не только повышает самооценку и уровень удовлетворенности сотрудников, но и делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Внимание к этим аспектам поможет не только создать комфортную и поддерживающую атмосферу в коллективе, но и сделает организацию привлекательным и конкурентоспособным работодателем, способствует росту производительности и эффективности работы команды, а также сохранению и развитию человеческого капитала в организации.

Таким образом управление по труду, занятости и социальной защите Березовского районного исполнительного комитета является важным органом, который способствует созданию благоприятных условий для трудовой деятельности и социальной защиты граждан в районе.