

Социально-психологические условия развития конкурентоспособности организации

А. С. Виноградов ¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, наб. Макарова, д. 6

Сведения об авторе:

Виноградов Алексей Сергеевич

e-mail: vinogradovaleksei777@yandex.ru

SPIN: 4052-7965

ORCID: 0009-0006-5900-3056

© Автор (2025).

Опубликовано Российским
государственным педагогическим
университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Выявленные в исследовании социально-психологические условия конкурентоспособности высокотехнологичной организации уровня характера определили возможность основных направлений развития таких социально-психологических условий, как алгоритм развития кадровой политики, пути развития социально-психологического климата и организационной культуры, что создаёт возможности для повышения конкурентоспособности организации. Развитие кадровой политики предполагает, прежде всего, развитие персонала и развитие управленческого аппарата, которые при взаи-

модействии дают синергетический эффект (систематическое обучение в профессиональных учебных заведениях – курсы повышения квалификации и освоение смежных профессий, внедрение HR-менеджмента, а также создание условий для внедрения гибкого графика работы в соответствии с запросами сотрудников).

Развитие организационной культуры определяют и направляют руководители предприятия. Развитие организационной культуры контролируется и внедряется менеджерами по персоналу, формирующими миссию и ценности предприятия, осуществляющими подбор кадров в подразделениях, создающими свод правил поведения в процессе служебной деятельности, внедряющими и постоянно поддерживающими организационную символику (логотип, фирменный стиль, слоган, гимн и др.) Необходимо развивать внутренние процессы организационной культуры – проводить мероприятия на предприятии по формированию традиций, созданию и продвижению мотиваций нематериального характера. В развитии организационной культуры играют роль ценности, что детерминирует модели трудовой деятельности сотрудников в мотивационном ключе и их трудовую активность.

Социально-психологический климат получает развитие при системности в проведении мероприятий, формирующих доверительные отношения в процессе производственного взаимодействия, интенции в оказании помощи друг другу в процессе трудовой деятельности, чувство ответственности за результаты совместно выполненных работ.

Таким образом, развитие конкурентоспособности организации зависит от развития трёхкомпонентной структуры внутреннего имиджа организации – кадровой политики, организационной культуры и социально-психологического климата.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, социально-психологические условия развития конкурентоспособности

Social and psychological conditions for developing an organization's competitiveness

A. S. Vinogradov ¹

¹ Saint Petersburg State University, 6 Makarova Emb., Saint Petersburg 199034, Russia

Author:

Aleksei S. Vinogradov

e-mail:

vinogradovaleksei777@yandex.ru

SPIN: 4052-7965

ORCID: 0009-0006-5900-3056

Copyright:

© The Author (2025).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. This study identifies the multi-level socio-psychological conditions that underpin the competitiveness of a high-tech organization. These conditions inform primary development strategies, including an algorithm for personnel policy development, methods for enhancing the social and psychological climate, and initiatives for shaping organizational culture, which collectively create opportunities to increase organizational competitiveness. The development of personnel policy primarily involves advancing both staff and the management apparatus, whose interaction generates a synergistic effect. Systematic training in professional educational institutions – advanced training courses and the development of related professions. Implementation of HR management, and in accordance with the re-

quests of employees, create conditions for the introduction of flexible work schedules.

The development of organizational culture is directed and guided by the company's leadership. HR managers operationalize this by shaping the enterprise's mission and values, selecting personnel, establishing codes of conduct, and implementing organizational symbols (e.g., logo, corporate style, slogan, anthem, etc.). It is also crucial to develop the internal processes of organizational culture through activities that establish traditions and promote non-material motivations. Values are instrumental in developing organizational culture that motivationally shapes employee work patterns and engagement. This climate is fostered through systematic measures that build trust in industrial interaction, encourage mutual support in the workplace, and instill a sense of responsibility for collective outcomes. Thus, an organization's competitiveness depends on the development of a tripartite structure of its internal image: personnel policy, organizational culture, and social and psychological climate.

Keywords: competition, competitiveness, social and psychological conditions for enhancing competitiveness

Введение

Социально-психологические условия развития конкурентоспособности в соответствии с макро-, мезо- и микроуровнями социально-экономического состояния определяются по алгоритмам исходного фона самих социально-психологических условий в текущий момент времени и состояния организации. Проведённое исследование определило социально-психологические условия конкурентоспособности организации: внешний имидж, внутренний имидж (включает в себя кадровую политику организации, организационную культуру и социально-психологический климат). Данные компоненты детерминировали алгоритмы их развития.

Методы исследования

Для выявления социально-психологических условий конкурентоспособности был проведён анализ научных исследований российских и зарубежных авторов, что позволило прийти к заключению, что на российском фоне таких исследований незаслуженно мало в связи вступлением в свои права рыночной экономики совсем недавно, поэтому и категория «конкуренция», и «конкурентоспособность» изучены недостаточно. Так, определено, что конкуренция – это базовый фактор и основная детерминанта конкурентоспособности и она определяет условия конкурентоспособности, в том числе и социально-психологические.

Социально-психологические условия конкурентоспособности исследованы в научных трудах Ю. В. Андреевой, О. В. Душкиной, В. Г. Зазыкина, Г. М. Зарковского, Л. М. Митиной, Н. Н. Сидоровой, А. С. Строиловой, Н. В. Фомина. Исследования конкурентоспособности по специальности «Социальная психология» по интегративным характеристикам социально-психологических условий встречается в работах Е. С. Кузьмина, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер; в связи с социально-психологическим климатом у Б. Д. Парыгина, О. А. Гриценко, Т. В. Пивоваровой, Н. П. Фетискина; в связи с исследованием организационной (корпоративной культуры) у А. Н. Занковского, В. В. Козлова, Р. К. Несмеяновой и др.

Результаты

Исследование теоретико-методологического характера социально-психологических условий конкурентоспособности организации дало возможность определить, что «Конкуренция – это стратегия поведения при столкновении интересов (в конфликте) конкуренция относится к стратегии принуждения (борьбы, соперничества), при которой на первый план выходят личные интересы, а ценность межличностных отношений незначительна. Такой стиль поведения характерен для деструктивной модели, как правило, разрушающей взаимоотношения сторон» (Анцупов, Шипилов 2023, 379–380). Изучение научных трудов также дало возможность определить, что «конкурентоспособность предприятий – это конкурентоспособность профессиональной (социальной) группы, – интегративная характеристика, отражающая внутренний имидж предприятия: кадровую политику, организационную культуру, социально-психологический климат и комплекс личностных характеристик членов профессиональной группы» (Виноградов 2024, 215).

Исходя их данных полученных результатов по исследованию социально-психо-

логических условий конкурентоспособности предложены пути их развития, а именно:

Развитие кадровой политики

Развитие кадровой политики является социально-психологическим условием конкурентоспособности предприятия.

Развитие – это в профессиональном плане процесс, направленный на присвоение и овладение опытом, детерминированного стремлением личности к средовой интеграции, динамический процесс необходимого и необратимого качественного преобразования действительности.

Развитие кадровой политики предполагает развитие персонала и развитие управленческого аппарата, которые при взаимодействии дают синергетический эффект качественного преобразования деятельности, что и обеспечивает конкурентоспособность предприятия.

По мнению А. К. Марковой, «психологическое становление и развитие профессионала как накопление качественных изменений осуществляется в ходе систематического обучения в профессиональных учебных заведениях. На этот процесс воздействуют и стихийные влияния окружающей профессиональной и социальной среды» (Маркова 1996, 217). Именно поэтому кадровая политика должна ориентировать персонал на повышение квалификации и освоение новых и смежных профессий.

Высокая текучесть кадров регламентирует изменение социально-психологических условий, а именно: рекомендовано кадровой службе изменить хронологические условия труда – делать по два перерыва помимо основного перерыва на обед для переключения внимания с основного вида деятельности на короткое 15–20 минутное чаепитие, в данные короткие перерывы рекомендована двух-трёхминутные упражнения для разгрузки позвоночного столба, свободный индивидуальный график работы, стимулирование мотивации труда. «Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как лич-

ность и работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функцию» (Шапиро 2006, 134).

Внедрение HR-менеджмента – координацию деятельности всех подразделений с актуализацией потенциала каждого сотрудника с использованием системного подхода и создания мотивационного ресурса (позитивное подкрепление для создания установок на развитие и достижение полезных для предприятия результатов).

Самыми важными факторами развития кадровой политики являются:

- диагностика мотивации персонала и запроса сотрудников в трудовой активности;
- оценка ресурсного состояния предприятия и прежде всего кадрового;
- обозначение стратегических целей, задач и ведущей деятельности предприятия;
- создание эргономичных условий трудовой деятельности;
- создание условий признания и одобрения коллег и руководителей предприятия;
- устремлённость на стратегию карьерного роста – роста социального статуса.
- престиж и статус предприятия;
- развитие компетенций, повышения квалификации за счет предприятия и поощрение повышения уровня профессионализма;
- создание комплексных механизмов мотивации (нематериального и материального стимулирования);
- мониторинг запросов сотрудников с обратной связью.

Развитие кадровой политики предполагает усовершенствование стиля руководства (повышение квалификации управленческих кадров – их подготовку и переподготовку, а также психологическое сопровождение и руководителей, и сотрудников).

Развитие организационной культуры

Развитие организационной культуры является одним из социально-психологических условий конкурентоспособности

предприятия. Развитие в широком понимании – процесс, обогащающийся приобретением и закреплением опыта в социальной группе благодаря социальной интеграции, что в динамике приводит к процессам преобразования и изменениям качества профессиональной деятельности.

Во-первых, развитие организационной культуры определяется и направляется лидерами предприятия – управленческими кадрами. Развитие организационной культуры зависит и от менеджмента по персоналу, формирующего миссию и ценности предприятия, осуществляющего подбор кадров в команде, создающего предписание и правила поведения на работе, внедряющего и постоянно поддерживающего организационную символику (слоган, логотип, гимн, фирменный стиль).

Во-вторых, необходимо развивать внутренние процессы организационной культуры, эксплицитно представленные в нормативах общения на предприятии, проводимых мероприятиях, формировании традиций, создании и продвижении в жизнь мотивации нематериального характера, дресс-коде.

В-третьих, развитие организационной культуры определяется символикой организации, а именно: слоган, гимн, логотип и фирменный стиль. В основу символики организации необходимо положить учёт среднего возраста сотрудников предприятия, гендерный состав предприятия, этнопсихологические особенности основного состава предприятия и профессиональную принадлежность. Построение организационной символики должно опираться на положение о развитии познавательной деятельности и развитие человека как социального субъекта, а именно его специфическую этапность: «знак – слово – символ – миф» (Выготский 2005).

В-четвёртых, для развития организационной культуры фундаментом, ядром являются ценности, которые лежат в основании развития предприятия как структуры человеческого капитала. Ценности предприятия детерминируют правила поведения в трудовом процессе, мотивацию со-

трудников и их трудовую активность, стиль делового общения; правила поведения становятся регулятором поведенческих паттернов (определяют границы «можно – нельзя», «хорошо – плохо», «красиво – некрасиво»), стимулом соблюдения графика работы и отпусков, временных ограничений на перерывы в работе, санкций за нарушения правил поведения и др.

Развитие социально-психологического климата организации

Развитие социально-психологического климата как структурного компонента внутреннего имиджа должно быть в приоритете по созданию, формированию и развитию социально-психологических феноменов, которые обеспечивают синергетический эффект, способствуя конкурентоспособности предприятия.

Развитие социально-психологического климата как условия конкурентоспособности организации заключается в создании ортобиотических установок и особого настроения каждого сотрудника с ориентацией на достижение поставленных задач, в формировании групповых мнений в оценке предприятия (формирование лояльности) и оценке условий трудовой деятельности. Следует учитывать, что социально-психологический климат складывается и из суммы социального самочувствия всех сотрудников с учётом «уровня ближайшего социального окружения, уровня социально-трудовой организации, уровня государственной организации или социальной общности страны» (Гуриева 2025, 65).

Развитие благоприятных социально-психологических условий, а именно социально-психологического климата для формирования конкурентоспособности организации, обязывают руководство и кадровую службу проводить системные мероприятия, которые будут формировать отношения доверия в процессе производственного взаимодействия, оказание помощи друг другу в процессе трудовой активности, формировать чувство ответственности за результаты совместно выполненных работ. Это и формирование

требовательности к себе и другим сотрудникам с элементами самокритики и продуктивной критики к другому (критикуешь – предлагай, в том числе консультативную и практическую помощь).

Таким образом, внедрение данных мероприятий должно стать условием развития социально-психологического климата как компонента конкурентоспособности организации.

Не следует отвергать и значимость руководящей роли дирекции предприятия в развитии социально-психологического климата, которая выстраивается на основе грамотного делового общения в организации (Гуриева и др. 2025, 118). Для эффективного осуществления руководящей работы в плане создания благоприятного социально-психологического климата руководству необходимо:

- повышать уровень знаний в социальной психологии (знание стилей руководства, паттернов результативности руководящей работы, знание технологий лидерства);
- использовать оценочные средства индивидуального характера для каждого отдельного сотрудника (учитывающие личностные особенности, характерологические акцентуации, доминирующие модели поведения, субъектно-деятельностные характеристики и др.) и создавать условия для использования ресурсов сотрудников в производственном процессе;
- повышать авторитет за счёт совершенствования нравственных качеств – честности, справедливости, трудолюбия, внимания к проблемам сотрудников и др.;
- выявлять ресурсный потенциал каждого сотрудника и создавать условия для его эффективного использования с применением методов материального и нематериального поощрения;
- повышать уровень конфликтологической компетентности для конструктивного разрешения конфликтов с наименьшими потерями для предприятия.

Выводы

Итак, развитие социально-психологических условий является развитием трёхкомпонентной структуры организации, а именно: из состояния и ступени развития трёх её уровней функционирования (макро-, мезо- и микроуровней) базовым

является по определению мезосоциальный уровень, определяющийся состоянием внутреннего имиджа. Внутренний имидж складывается из социально-психологических условий – кадровой политики организации, состояния организационной культуры и социально-психологического климата.

Литература

- Анцупов, А. Я., Шипилов, А. И. (2023) *Конфликтология*. 8-е изд. СПб.: Питер, 560 с.
- Виноградов, А. С. (2024) Конкурентоспособность в современных социально-психологических условиях. *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*, т. 13, № 2А, с. 209–218.
- Выготский, Л. С. (2005) *Психология развития человека*. М.: Смысл, 1136 с.
- Гуриева, С. Д. (ред.). (2025) *Деловое общение: управление конфликтами, деловые переговоры, этикет и протокол*. СПб.: Скифия-принт, 238 с.
- Гуриева, С. Д., Кинунен, Т. А., Марарица, Л. В. (ред.). (2025) *Субъективное благополучие сотрудника в организации*. СПб.: Издательско-полиграфическая ассоциация высших учебных заведений, 316 с.
- Маркова, А. К. (1996) *Психология профессионализма*. М.: Знание, 308с.
- Шапиро, С. А. (2006) *Мотивация и стимулирование персонала*. М.: ГроссМедиа, 134 с.

References

- Antsupov, A. Ya., Shipilov, A. I. (2023) *Konfliktologiya [Conflictology]*. 8th ed. Saint Petersburg: Piter Publ., 560 p. (In Russian)
- Gurueva, S. D. (ed.). (2025) *Delovoe obshchenie: upravlenie konfliktami, delovye peregovory, etiket i protocol [Business communication: conflict management, business negotiations, etiquette and protocol]*. Saint Petersburg: Skifiya-print Publ., 238 p. (In Russian)
- Gurueva, S. D., Kinunen, T. A., Mararitsa, L. V. (eds.). (2025) *Sub"ektivnoe blagopoluchie sotrudnika v organizatsii [Subjective well-being of an employee in an organization]*. Saint Petersburg: Izdatel'sko-poligraficheskaya assotsiatsiya vysshikh uchebnykh zavedenij Publ., 316 p. (In Russian)
- Markova, A. K. (1996) *Psikhologiya professionalizma [Psychology of professionalism]*. Moscow: Znanie Publ., 217 p. (In Russian)
- Shapiro, S. A. (2006) *Motivatsiya i stimulirovanie personala [Motivation and stimulation of personnel]*. Moscow: GrossMedia Publ., 134 p. (In Russian)
- Vinogradov, A. S. (2024) Konkurentosposobnost' v sovremennykh sotsial'no-psikhologicheskikh usloviyakh [Competitiveness in modern socio-psychological conditions]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya — Psychology. Historical and critical reviews and modern research*, vol. 13, no. 2A, pp.209–218. (In Russian)
- Vygotsky, L. S. (2005) *Psikhologiya razvitiya cheloveka [Psychology of human development]*. Moscow: Smysl Publ., 1136 p. (In Russian)