ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

О. М. Последняя, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:
кандидат исторических наук, доцент
А. А. Урбанович (Академия МВД)

Решение большинства производственных задач предполагает оптимизацию не только технологических, но и социально-психологических процессов в организации. В свою очередь, это обусловливает необходимость в глубоком анализе причин и закономерностей развития отношений между членами коллектива, составляющих социально-психологический климат (СПК) в коллективе [1, с. 21]. Вот почему в последнее время большое внимание уделяется исследованию проблемы регулирования развития СПК, обусловливающего эффективность и качество трудовой деятельности.

Наиболее полное определение СПК в отечественной социальной психологии было дано В. М. Шепелем. Согласно его определению, СПК – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [2, с. 61].

Состояние СПК в трудовом коллективе опосредуется множеством факторов, влияющих на его развитие и формирование. Условно все факторы можно разделить на две группы: факторы макросреды (общественно-экономическая формация, состояние международных отношений, культура человеческих отношений, культура организации труда и др.), а также факторы микросреды (материальные и социальные). К социальным факторам микросреды, согласно классификации, относятся:

• система морального стимулирования и оценка труда;

• индивидуально-психологические особенности членов коллектива, в том числе и руководящего состава;

• личность руководителя, характеристики его взаимодействия с подчиненными.

Для руководителя любой организации при формировании и развитии СПК коллектива ценным является результат осознания весомости каждого из указанных выше факторов. Соответственно, цель нашего исследования заключалась в том, чтобы выявить особенности СПК в трудовом коллективе, зависящие от половозрастных и социальных характеристик его членов. Поставленная цель определила выбор в качестве диагностического инструментария методики по изучению СПК в трудовом коллективе О. С. Михалюка и А. Ю. Шалыто.

В исследовании приняли участие 30 учителей (Средняя школа № 1 г. Берёзы им. В. Х. Головко) и 24 работника Государственного архива Минской области. При проведении тестирования испытуемые должны были указывать пол, возраст, образование, стаж работы (непосредственно в данной организации). Для статистической обработки полученных данных использовался однофакторный дисперсионный анализ.

При анализе показателей СПК, представленного тремя компонентами (эмоциональным, когнитивным и поведенческим), нами была выявлена умеренная зависимость между показателями «Возраст» и «Эмоциональный компонент» и зависимость высокого уровня достоверности между такими показателями, как «Стаж» и «Когнитивный компонент». Между остальными показателями, такими как «Пол» и «Образование», не было выявлено зависимости в отношении компонентов СПК.

По итогам анализа данных статистически была выявлена зависимость: в возрастной группе от 41 до 50 лет значительно преобладает нейтральная оценка эмоционального компонента, в то время как в остальных возрастных подгруппах положительная и нейтральная оценка данного компонента выражена в равных долях. Между возрастными показателями и эмоциональным компонентом статистически выявленная умеренная зависимость.

Также статистически было установлено, что существует зависимость между трудовым стажем работы в коллективе и тем, насколько хорошо члены коллектива знают друг друга. То есть когнитивный компонент развит лучше у людей, которые дольше работают в данном коллективе.

На основе теоретического анализа данной проблемы, а также анализа проведенного исследования были разработаны конкретные рекомендации по совершенствованию состояния СПК, которые делают акцент на возрастных характеристиках членов коллектива, а также учете стажа трудовой деятельности непосредственно в данном коллективе. В первую очередь основным требованием в работе по формированию и поддержанию на должном уровне социально-психологического климата является регулярная диагностика его состояния. Это поможет руководителю не только оценить ситуацию «сейчас», но сделать прогноз развития данного феномена, предупредить негативные назревающие факторы. Во-вторых, при приеме на работу необходимо учитывать не только профессиональные, но и личностные качества. Профессиональный отбор с реальным учетом не только профессиональных навыков и качеств, но и индивидуально-психологических характеристик личности и степени их соответствия желаемой должности поможет заранее не только предотвратить проблемы, связанные с осуществлением должностных обязанностей, но и благоприятно повлияет на состояние социально-психологического климата в целом. Так как это понятие не нечто независимо возникающее, а непосредственно зависящее от самоощущения каждого сотрудника на своем рабочем месте.

Литература

1. *Парыгин, Б. Д.* Социально-психологический климат в коллективе. Теория и методы изучения / Б. Д. Парыгин. – М. : Наука, 1981. – 192 с.
2. *Бойко, В. В.* Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. И. Панферов. – М. : Мысль, 2008. – 193 с.