

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Е. П. Билань, студентка 5 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат биол. наук, доцент Л. П. Васильева (ГИУСТ БГУ)

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Поэтому целью исследования явилось изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе и факторы, его определяющие.

Исследование социально-психологического климата в коллективе, а также возможной зависимости такого климата от стиля руководства проводилось в трудовых коллективах:

– ПМК № 260, ГУК ДСП (Могилевская обл., г. Костюковичи, ул. Красноармейская, д. 6) – экспериментальная группа (ЭГ);

– Костюковичский РОВД (ул. Комсомольская, д. 1а) – контрольная группа (КГ).

В исследовании принимали участие служащие организаций, мужчины и женщины в возрасте от 21 до 57 лет. В экспериментальную и контрольную группу входило 20 человек.

Для проведения исследования были применены следующие методики:

Методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева [1, с. 93], Методика оценки психологической атмосферы в коллективе А. Ф. Фидпера, Методика определения факторов мотивации организационного поведения [3, с. 179] и Методика выявления атмосферы, преобладающей в коллективе.

Полученные после проведения методик результаты анализировались с применением методов статистической обработки по χ^2 .

Социально-психологический климат в коллективе зависит от ряда показателей: от обстановки в обществе, от размеров организации, степени централизации власти, от факторов мотивации поведения сотрудников, их участия в планировании, в распределении ресурсов, от удовлетворенности сотрудников работой, от организации совместной деятельности, психологической совместимости и т. д. [4, с. 197].

Проведенные методики позволили выявить зависимость социально-психологической атмосферы в коллективе от некоторых вышесказанных факторов, а также выявить степень влияния руководителя на социально-психологический климат коллектива на примере двух организаций.

Результаты исследования показали, что стиль руководства в ПМК – коллегиальный, и атмосфера здесь является более благоприятной, чем в РОВД. В РОВД же стиль руководства – директивный, что сказывается и на взаимоотношениях сотрудников организации. Уровень таких показателей, как взаимоподдержка, дружелюбие, согласие и многих других, необходимых для доброжелательной атмосферы в коллективе, в РОВД находится на невысоком уровне (табл. 1).

Таблица 1

**Расчеты критерия χ^2 по результатам методики,
определяющей воздействие факторов на атмосферу в коллективе**

Факторы, характеризующие атмосферу в коллективе	Значения χ^2	Достоверность (p)
Дружелюбие	6,9	$0,01 < p < 0,05$
Согласие	9,1	$0,01 < p < 0,05$

Окончание табл. 1

Факторы, характеризующие атмосферу в коллективе	Значения χ^2	Достоверность (p)
Удовлетворенность	9,38	$0,01 < p < 0,05$
Продуктивность	8,84	$0,01 < p < 0,05$
Теплота	5,5	$P > 0,05$
Сотрудничество	8,98	$0,01 < p < 0,05$
Взаимоподдержка	8,44	$0,01 < p < 0,05$
Увлеченность	7,2	$p < 0,01$
Занимательность	10,8	$0,01 < p < 0,05$
Успешность	7,46	$0,01 < p < 0,05$

При статистической обработке результатов данной методики по χ^2 между группами испытуемых были выявлены достоверные различия ($\chi = 8,24$, а значит $0,01 < p < 0,05$). Из результатов выполненных методик следует, что характер социально-психологического климата в коллективе находится в определенной зависимости от стиля руководства, атмосферы в коллективе и факторов мотивационного поведения.

Важным является вынесенный нами ряд рекомендаций по улучшению социально-психологического климата в коллективе [2, с. 96], а также разработанная программа тренинга для трудового коллектива.

Литература

1. Карелин, А. А. Психологические тесты / А. А. Карелин. – М., 1999. – 248 с.
2. Кнорринг, В. И. Теория, практика и искусство управления / В. И. Кнорринг. – М., 2003. – 387 с.
3. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 285 с.
4. Украинаец, П. П. Социология менеджмента. Основы теории и искусство практики / П. П. Украинаец. – Минск, 2010. – 332 с.