

УДК 331.446.4

Савчин С.Я., асистент ©
Львівський національний університет
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З.Гжицького

ПСИХОЛОГІЧНИЙ МІКРОКЛІМАТ КОЛЕКТИВУ: ПРАКТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведено дослідження соціально-психологічного клімату колективу, розраховано його згуртованість, визначено неформального лідера колективу

Ключові слова: колектив, згуртованість колективу, неформальний лідер, соціально-психологічний клімат колективу

Постановка проблеми. Питання психологічного мікроклімату в колективі завжди були й залишаються актуальними. Адже, він відображає стійкий психічний настрій у колективі, який остаточно формується відповідно до умов життя кожної особистості, її діяльності в міжособистісній взаємодії, а також мікроклімат в колективі прямо впливає на продуктивність праці кожного працівника.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженням соціально-психологічними відносинами займаються багато вітчизняних вчених як Задорожній Г., Колот А., Малік М., Новіков В., Осовий Г, Поплавська О. та багато інших.

Мета статті. Метою даного дослідження є:

- дослідити соціально-трудова відносини в колективі;
- визначити рівень згуртованості колективу;
- розрахувати індекс згуртованості;
- визначити неформального лідера колективу.

Виклад основного матеріалу. Під час функціонування підприємства велике значення відіграють підрозділи, відділи, бригади, служби, організації і їх об'єднання. Всі вони виступають малими соціальними структурами, що характеризуються тим, що їх незамінними складовими є люди, які діють у безпосередніх міжособистісних відносинах та знаходяться в постійному груповому спілкуванні. Такі соціальні спільноти прийнято називати колективами.

Можливості колективу як згуртованої групи у забезпеченні ефективності трудової діяльності досить великі. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень. Група більш продуктивна також у розробці найбільш плідних і обґрунтованих ідей, всебічній оцінці тих чи інших проектів, хоча при прийнятті рішень вона і буває схильна до підвищеного ризику. Це виявляється у тому, що група приймає більш ризикові рішення, ніж рішення її окремих членів, що приймають їх самостійно, на свій страх і ризик [1, с. 106-107].

Формування колективу пов'язане з вирішенням проблеми психологічної

сумісності. Це вимагає від менеджера, щоб він знав психологічні особливості працівників і вмів їх враховувати при формуванні окремих ланок колективу. Такий підхід дозволить йому впливати на формування кращого соціально-психологічного клімату в колективі. А, як показують американські та японські дослідження в галузі менеджменту, стабільних результатів добиваються фірми, в яких панує спокійна морально-психологічна обстановка [2, с. 83].

Роль керівника є дуже важливою. Керівник не тільки організовує роботу колективу, але й несе відповідальність за налагоджене спілкування, співпрацю підлеглих, а також зміст, структуру та стан колективної психології в цілому. При проблемах у керівництві необхідно використовувати примуси та авторитарні методи управління і враховувати психологічні особливості кожного працівника, його моральний стан, характер та взаємодію з іншими індивідами. Постійними завданнями керівника є: зміцнення трудової дисципліни, регулювання соціально-психологічних процесів у внутрішньому середовищі організації, попередження конфліктів та вирішення різного роду питань, пов'язаних з психологічним кліматом колективу.

Настрій, самопочуття людини залежить від багатьох факторів: як від ступеня добробуту, рівня життя, так і від рівня управління. Колектив формує риси характеру кожного працівника, впливає на загальну мотиваційну орієнтацію та на виробничу атмосферу, що залежить від людських взаємовідносин, спільних прагнень, цінностей та прагнень кожного.

Враховуючи важливість соціально-психологічного клімату колективу та його вплив на ефективне функціонування колективу, нами було проведено дослідження у ВАТ "Промінь" Львівської області, що складається з багатьох підрозділів і очолюється керівником. Для дослідження було вибрано три відділи, які найбільш тісно співпрацюють (виконують спільні завдання, територіально зближені, організовують спільний відпочинок), кожен з яких очолює висококваліфікований менеджер.

Для дослідження рівня згуртованості колективу використано соціометричну методику, що розроблена Дж. Морено. Ця методика полягає в тому, що кожен працівник має можливість анонімно виразити своє ставлення до кожного співробітника. Складаються бюлетені, в яких вписаний список працівників. Вони в обов'язковому порядку роздаються кожному працівнику, що включений в даний список. Тоді навпроти кожного прізвища, включаючи своє, необхідно висловити своє ставлення до співробітників, шляхом проставлення "+", якщо цей співробітник симпатизує, або "-", якщо цей працівник викликає антипатію і "0", якщо є байдужим. Під "симпатією" розуміється бажання разом працювати, виконувати спільні завдання, відпочивати, а під "антипатією" та "байдужістю" відповідно. Навпроти свого прізвища кожен проставляє "+", що дає можливість приховати працівника, що заповнював даний бюлетень і таким чином веде до правдивості висловлювання кожного члена досліджуваних груп.

Всі дані заносяться у соціометричну матрицю (табл. 1), що містить в собі: хто вибирає, кого вибирають, суму позитивних та негативних виборів, а також всього виборів. Після підрахунків можна не тільки встановити загальний психологічний клімат в колективі, але й визначити неформальних лідерів.

Таблиця 1

Соціометрична матриця дослідження психологічного клімату у колективі

	Кількість позитивних виборів	Кількість негативних виборів	Кількість байдужих виборів
Підрозділ А			
A1	29	4	2
A2	17		19
A3	13		23
A4	34		2
A5	26	3	7
A6	19	1	16
A7	21	2	13
A8	21	3	12
A9	12	9	15
A10	25	1	10
A11	18		18
Підрозділ Б			
B1	22	1	13
B2	29		7
B3	13		23
B4	22		14
B5	10	11	15
B6	18	3	15
B7	15	6	15
B8	24	3	9
B9	19	5	12
B10	11	6	19
Підрозділ В			
V1	23		13
V2	33		3
V3	17	5	14
V4	21	1	14
V5	23	2	12
V6	25	4	7
V7	19		17
V8	18	3	15
V9	26	1	9
V10	22	1	13
V11	34		2

Отже, працівників трьох підрозділів було об'єднано в одну досліджувану групу, що включала 36 чоловік. Після опитування, результати були занесені у соціометричну матрицю і були проведені розрахунки.

У табл. 1 умовно позначено підрозділи А, Б, В, відповідно і працівники позначені з першого підрозділу А1, А2..., другого підрозділу Б1, Б2..., третього – В1, В2...(як уже зазначалось умовні позначення потрібні для конфіденційності).

У результаті підрахунків отримано: сума позитивних відповідей становить 773 голоси, сума байдужих відповідей становить 441 голос та сума негативних – 82 голоси. Дані відображено у соціограмі.

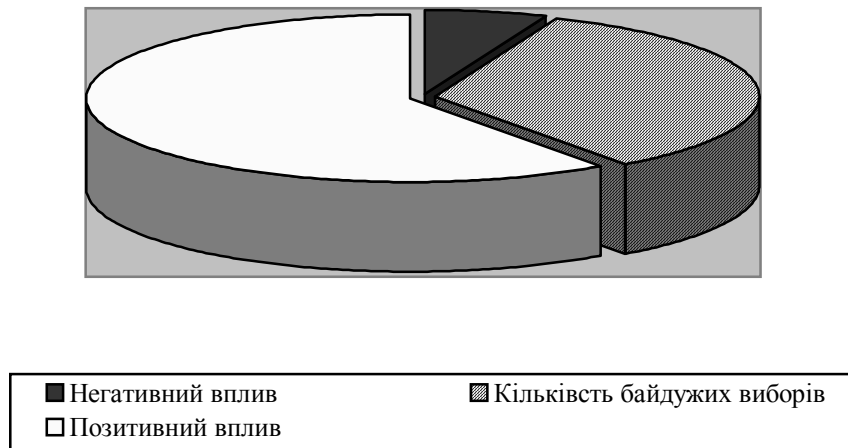


Рис.1. Відображення соціально-психологічних взаємовідносин у колективі

Із даної соціограми рис.1 видно, що сума позитивних виборів становить більшу частину можливих виборів, що свідчить про присутність в колективі частково нормального психологічного клімату, присутність співпраці, наявність симпатій. Проте сума негативних виборів вказує на те, що в колективі виникають міжособистісні конфлікти, присутня певна психологічна напруженість, наявність антипатій. Також враховуючи суму байдужих виборів, можна зробити висновок про недостатньо добре налагоджені соціально-психологічні відносини в колективі.

Індекс згуртованості групи визначається за формулою:

$$I_{зг} = \frac{\sum P_{в} - \sum H_{в}}{N(N-1)},$$

де $\sum P_{в}$ – сума позитивних виборів;

$\sum H_{в}$ – сума негативних виборів;

N – загальна кількість можливих виборів у колективі.

$$I_{32} = \frac{773 - 82}{36(36 - 1)} = \frac{691}{1260} = 0,55\%$$

Індекс згуртованості зростає із збільшенням позитивних виборів. Чим вищий індекс згуртованості, чим він ближчий до одиниці, тим вищий рівень згуртованості. Оскільки кількість позитивних виборів не досить велика, відповідно до цього індекс згуртованості теж не досить високий. Результат - низький рівень згуртованості, тобто наявність у колективі емоційних міжособистісних конфліктів, прихованих несприятливих факторів у колективі, певних відмінностей, таких як соціальні (різні посадові ієрархічні рівні), фізіологічні (статевовікові та інші фізіологічні особливості), психофізіологічні (розходження темпераментів і біологічних потреб), психологічних (характер і мотиви поведінки), соціально-психологічні (цінності, інтереси).

Можливість виникнення конфлікту існує у всіх сферах. Конфлікти зароджуються на ґрунті щоденних розбіжностей у поглядах, суперечок і протиріччя різних думок, потреб, спонукань, бажань, стилів життя, надій, інтересів і особистісних переконань [5, с. 43].

Загальновідомо, що психологічні відмінності між чоловіками і жінками зумовлюють різницю між засобами використання їх потенційних можливостей. Зокрема, чоловіки мають перспективну спрямованість на проблеми, в той час, коли у жінок переважає більш оперативне або поточне їх бачення та розв'язання, чоловіки частіше за все приймають рішення спираючись на логіку та здоровий глузд, в той час коли рішення жінок базуються переважно на почуттях та інтуїції, разом з цим вони більш гнучкі у спілкуванні на відміну від прямолінійності чоловіків тощо. Відповідно зустрічається багато порад щодо поєднання жінок та чоловіків у будь-якому колективі для більшого розмаїття думок та позицій, оскільки це дозволить, в свою чергу, збагатити інструментарій використання колективних та індивідуальних можливостей працівників [4, с. 20].

На нашу думку, найважливішу роль в колективі, де панують конфлікти, непорозуміння, у змішаних колективах, тобто в тих, у яких є працівники різного віку та статі, виконує той, хто управляє даним підприємством. Він повинен відігравати вирішальну роль у розв'язанні конфліктних ситуацій, в налагодженні злагоди між членами колективу, діючи при цьому не опосередковано, а прямо на конкретну особу конкретними діями.

Відповідно до поставленого завдання і в залежності від зрілості колективу, лідер-керівник по-різному вибудовує вимоги до завдань і взаємовідносин в якості двох існуючих вимірів стилів управління: обсяг безпосереднього керівництва (обов'язкова поведінка) і необхідна соціоемоційна підтримка (антропоцентрична поведінка). Обов'язкова поведінка керівника означає міру заглиблення лідера в односторонню комунікацію при в'ясненні того, що підлеглі повинні робити і як необхідно вирішувати завдання, що стоять перед ними. У свою чергу антропоцентрична поведінка означає міру заглиблення керівника в двосторонню комбінацію при наданні необхідної соціоемоційної підтримки, використанні соціально-психологічних стимуляторів та сприяттві у роботі підлеглих [3, с. 393].

Керівникові дуже важливо враховувати особисті властивості людини, які завжди виявляються більш ядро у незвичній, нестандартній обстановці, що впливає і на міжособистісні стосунки. Невизначеність обстановки зростає за умов певної соціальної ізоляції. При цьому окремі індивідуальні особливості, на які у звичайних умовах ніхто не звертає уваги, можуть стати неприйнятними для решти, і навіть призводити до психологічних зривів – грубощів, образ, конфліктів. Така, здавалося б, необразлива риса, як підвищена балакливість, постійне прагнення поділитися своїми враженнями і думками, за тривалого спільного перебування в одному приміщенні і тим більше за обмежених можливостей інших соціальних контактів і емоційної розрядки стає іноді досить подразливою і навіть нестерпною. Слід виходити також із того, що думка колективу це досить серйозний психологічний чинник [5, с. 51].

Враховуючи вищесказане, хочемо погодитися з даним твердженням, що думка колективу дуже важливий чинник, який потрібно враховувати і прислухатися до нього. У даному досліджуваному колективі, завдяки анонімному висловлюванню членів колективу було визначено неформальних лідерів.

Провівши дослідження, нами було виділено три місця, які посіли особи, що набрали найбільшу кількість позитивних виборів. Перше місце посіли дві особи, які набрали однакову кількість голосів, 34 з 36 можливих, – це умовно позначені працівники А4 і В11; друге місце посідає працівник В2, який набрав лише на один голос менше від попередніх; і третє місце посідають, знову ж таки, двоє осіб А1 і Б2. Отже, цілком справедливо, можна стверджувати, що ці п'ять осіб є неформальними лідерами. Тобто, якщо б дана організація складалась лише з цих трьох досліджуваних підрозділів, то очолювати її могла б одна із цих осіб. Але, звичайно це не означає, що найпершим і найбільш достойним претендентом повинен бути один із тих, хто зайняв перше місце. До цього потрібно підходити досить обережно і виважено, враховуючи такі риси як уміння управляти людьми, можливість легко налагоджувати контакт з підлеглими також вміння врегульовувати конфліктні ситуації, що складаються між ними. Ця людина повинна бути справедливою, мудрою, стриманою в своїх емоціях, дружельною, що є дуже важливо для створення сприятливого мікроклімату в колективі. Також повинен враховуватись вік даного претендента і його бажання займати дану посаду.

Висновки. Формування здорової моральної атмосфери в колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого становища, коли праця приносить задоволення, коли вони виконують спільну справу з радістю. Прийти до цього можна лише через вмилу організацію праці, справедливу оцінку і винагородження працівників, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навчальний посібник /Л.Балабанова, О.Сардак.- К.: ВД "Професіонал", 2006.- 512с.
2. Липчук В.В. Менеджерський персонал у сільському господарстві: теорія і практика: монографія / В.Липчук, А. Линдюк.- Львів: Магнолія 2006, 2010.- 200с.

3. Минів Р.М. Сутність соціально-психологічних методів управління сільськогосподарськими підприємствами / Р.Минів, О. Батюк // Науковий вісник ЛНУ ВМ та БТ ім. С.З.Гжицького, т. 12, № 1 (43), Львів, 2010.- С. 391-394.

4. Филлипов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект / А.Филлипов.- М.: Экономика, 1990.-168с.

5. Ходаківський Є.І. Психологія управління. 2-ге вид. Навчальний посібник. / Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська, Т. Грабар. - К.: Центр учбової літератури, 2009.- 608с.

Summary

Savchyn S.J., assistant

*Lviv national university of veterinary sciences and biotechnologie
named after S. Z. Gzhytskyj.*

PSYCHOLOGICAL MICROCLIMATE OF COLLECTIVE: The practical RESEARCH WORKER

Conducted research of socialpsychological climate of collective, his solidarity is expected, certainly informal leader of collective

Key words: *collective, solidarity of collective, informal leader, socialpsychological climate of collective*

Стаття надійшла до редакції 24.09.2010