

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В МАЛІЙ ГРУПІ

У статті розглянуто проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. Окреслюються його ознаки, особливості та структура. Відзначаються фактори, які впливають на сприятливе формування соціально-психологічного клімату в колективі. Пропонуються шляхи покращення СПК в групі.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат; мала група; колектив; трудова діяльність; керівник.

В статье рассмотрены проблемы формирования социально-психологического климата в малой группе. Определяются его признаки, особенности и структура. Отмечаются факторы, которые влияют на благоприятное формирование социально-психологического климата в коллективе. Предлагаются пути улучшения СПК в группе.

Ключевые слова: социально-психологический климат; малая группа; коллектив; трудовая деятельность; руководитель.

The problems of the creating of social and psychological climate in a small group have been analyzed in the article. Its features, peculiarities and structure have been determined. The factors which affect the favourable formation of social and psychological climate in a collective have been noted. The ways to improve SPC in the group have been suggested.

Key words: social and psychological climate; small group; collective; labour activity; manager.

Реалії сьогодення вимагають від науковців розгляду проблем самореалізації особистості в процесі професіоналізації, ефективності організації та управління людьми, регуляції стосунків, дослідження виховних дій у контексті керівник – підлеглий, підлеглий – підлеглий.

Соціально-психологічний клімат розглядається як рівень психологічної залученості людини до діяльності, міри психологічної ефективності, рівня психологічного потенціалу особистості і колективу, невикористаних резервів, що реалізуються у прихованих і невикористаних можливостях, масштабу і глибини перешкод, які виникають на шляху реалізації психологічних резервів колективу, тих зрушень, що відбуваються в структурі психологічного потенціалу особи в організації.

Соціально-психологічний клімат – якісний бік стосунків, що виявляється у виді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Сучасний рівень розвитку виробництва і масштабні зміни в економічній і соціальній сферах суспільства пред'являють підвищені вимоги до людини в його професійній діяльності, зростає значимість соціальних наслідків людських рішень. Розширився спектр управлінських проблем, в яких особливу актуальність і значимість набувають аспекти ефективного управління соціально-психологічним кліматом в колективі.

Сьогодні спостерігається закономірне зростання інтересу наукових дослідників і практиків до вивчення соціально-психологічного клімату та управління ним. Зараз виникла деяка невідповідність між запитами практиків і теоретичними розробками в галузі вивчення соціально-психологічного клімату. Інтерес практиків до даної теми диктується збільшеними вимогами до людини в його професійній діяльності, ускладненням взаємин в колективі, постійним зростанням особистісних домагань співробітників.

Соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогоднішніх соціально-психологічних складнощів організації, але і проблема вирішення завтрашніх, перспективних завдань, пов'язаних з моделюванням нових, досконаліших, ніж раніше, людських відносин.

Проблема багатьох дослідників соціально-психологічного клімату була предметом дослідження: І. П. Волкова, Є. С. Кузьміна, М. С. Мансурова, Б. Д. Паригіна, Д. Д. Платонова, А. А Ру-Салінова, О. Л. Свенцицького, В. А. Чікера, В. М. Шепеля, Р. Б. Шо, О. М. Щербаня, Г. В. Щокіна та ін. Відзначено, що соціально-психологічний клімат є істотним чинником життєдіяльності людини й різнобічно впливає на особу, її інтелектуальну, емоційну та вольову її сторони.

Мета статті – визначити структуру, ознаки, основні проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі.

Термін «психологічний клімат» визначив М. С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи. Саме М. С. Мансуров першим з вітчизняних дослідників розробив основні підходи до вивчення морально-психологічного клімату в таких колективах [1]. Одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В. М. Шепель. За його визначенням, психологічний клімат – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що клімат стосунків між людьми складається з трьох кліматичних зон.

Перша кліматична зона – соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в цьому колективі усвідомлені цілі і завдання суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання усіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. Друга кліматична зона – моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими. Третя кліматична зона – психологічний клімат, ті неофіційні стосунки, які складаються між працівниками, що знаходяться у безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат - це клімат, зона дії якого значно локальніше соціального і морального клімату [2]. Отже, соціально-психологічний клімат (СПК) – це емоційна складова психологічних зв'язків

членів колективу, що виникають на основі їх симпатій, збігу характерів, інтересів, схильностей.

Аналіз різних точок зору на зміст соціально-психологічного клімату дозволяє зробити висновок, що цей феномен являє собою поліфункціональне соціально-психологічне явище, яким опосередковується будь-яка діяльність колективу. При цьому переважаючий психічний настрій тієї чи іншої групи людей визначає не тільки міру включеності кожного індивіда в діяльність, але і ефективність його діяльності. Специфіка соціально-психологічного клімату полягає в тому, що вона являє собою інтегральну і динамічну характеристику психічних станів всіх членів колективу.

СПК містить такі складові:

- а) соціальний клімат (свідомість загальних цілей і завдань організації),
- б) моральний клімат (прийняті моральні цінності колективу),
- в) психологічний клімат (неофіційні стосунки, які складаються між працівниками),

Ці складові характерні для будь-якого колективу.

Розроблена певна система показників, на підставі яких можна оцінити рівень і стан соціально-психологічного клімату групи. При його вивченні за допомогою анкетного опитування основними показниками є: задоволеність працівників організації характером і змістом праці, взаємовідношення між працівниками і керівником в організації, стиль керівництва, рівень конфліктності стосунків, професійної підготовки працівників. Задаючи питання за допомогою анкет, дослідник окреслює коло проблем у цій групі. Математичний аналіз даних дозволяє виявити характеристики і чинники сприятливого й несприятливого соціально-психологічного клімату, формування і вдосконалення якого вимагає від фахівців розуміння емоційного стану людей, настроїв і стосунків один з одним [3, с. 78-85].

Зазначимо, що дослідники виділяють таке важливе поняття, як довіра, що є основою організаційного успіху. Так, Роберт Брюз Шо стверджує, що з одного боку, довіра – це проблема стосунків між людьми, тобто важлива складова соціально-психологічного клімату певної групи [4, с. 125-129]. Але в більш широкому розумінні, довіра є потужною універсальною силою, що впливає практично на всі процеси, що відбуваються у межах організації, у відносинах між організаціями і що одночасно є структурною і культурною характеристикою організації.

Характерними проблемами соціально-психологічного клімату є:

- а) рівень плинності кадрів;
- б) довільність праці;
- в) якість продукції;
- г) кількість прогулів і запізнь;
- д) кількість претензій і скарг, що надходять від співробітників і клієнтів;
- е) виконання роботи в термін або із запізненням;
- є) акуратність або недбалість у роботі з устаткуванням;
- ж) частота перерв у роботі [5, с. 34-37].

Ознаки сприятливого СПК класифікуються на загальні, суб'єктивні й об'єктивні.

Загальні ознаки включають

- чисельність групи;
- стиль і характеріологічні форми керівництва;
- умови трудової діяльності.

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, ознаки майже універсальні для будь-якого колективу. За їх допомогою визначається рівень згуртованості і спрацьованості колективу. Названі ознаки впливають на всі позитивні сторони групи в сучасних умовах. Основними чинниками, що впливають на СПК в колективі, є задоволення людей роботою, умовами праці, характером міжособистісних стосунків, стилем керівництва, особистістю керівника.

Істотним елементом у загальній концепції соціально-психологічного клімату є характеристика його структури. Вона передбачає виокремлення основних компонентів у рамках даного явища за якоюсь єдиною підставою, зокрема по категорії відносин. Тоді в структурі СПК стає очевидним наявність двох основних підрозділів – відношення людей до праці та їх ставлення один до одного. У свою чергу, ставлення один до одного диференціюються в відношеннях між товаришами по роботі і відношеннями в системі керівництва і підпорядкування (рисунок). Все різноманіття відносин розглядається через призму двох основних параметрів психічного настрою – емоційного і предметного. Під предметним настроєм мається на увазі спрямованість уваги і характер сприйняття людиною тих чи інших сторін її діяльності. Під тональним – її емоційне ставлення задоволеності або незадоволеності цими сторонами.

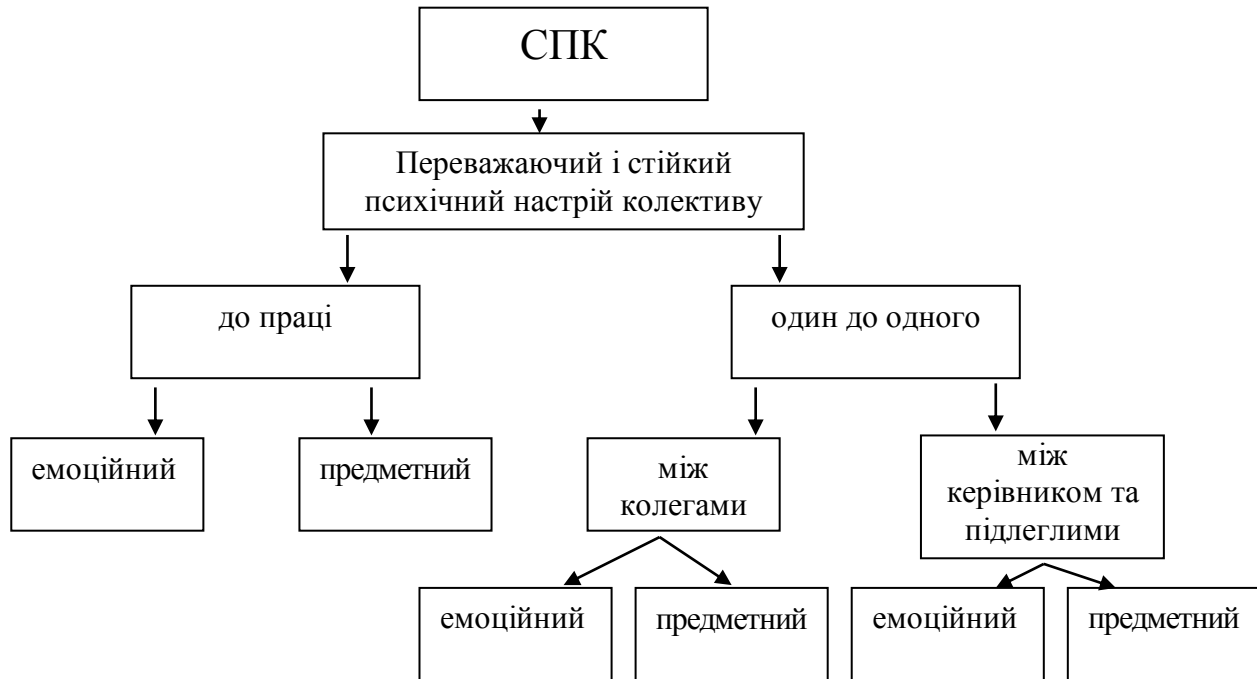


Рисунок. Структура соціально-психологічного клімату в колективі [5].

СПК колективу, що виявляє себе у відношеннях людей один до одного і до спільної справи, цим не вичерпується. Він неминуче позначається і на відношеннях людей до світу в цілому, на їх світовідчуття і світосприйняття.

А це, в свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, що є членом даного колективу. Таким чином, клімат проявляється певним чином і щодо кожного з членів колективу до самого себе. Останнє з відносин кристалізується в певну ситуативно-громадську форму самоставлення і самосвідомості особистості. У результаті створюється певна структура найближчих і наступних, більш безпосередніх та більш опосередкованих проявів соціально-психологічного клімату.

Загальні фактори формування соціально-психологічного клімату є такі:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- специфіка й особливості роботи органів управління та самоврядування;
- стиль і характерологічні форми керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи;
- чисельність групи тощо.

Створення сприятливих умов для спілкування у групі між колегами в колективі і працівниками з керівником – основне завдання кожного керівника будь-якої групи або організації. Впливають зовнішні і внутрішні чинники на формування СПК та його приналежність до певної групи.

Для поліпшення СПК у групі запрошується фахівець, який усуває гострі кути конфліктної ситуації. Фахівець організовує роботу з кожним членом колективу для поліпшення СПК кожного окремого члена колективу.

Важливе значення у кожній групі мають рольові ігри і тренінги, які допомагають керівнику та членам колективу набути навичок високої культури взаємодії один з одним.

У результаті нашого дослідження з'ясовано, що для формування сприятливого СПК у колективі необхідними є задоволеність працівників їх взаєминами в організації, довіра один до одного, відсутність тиску на підлеглих з боку керівника, усвідомлення загальних цілей і завдань усіма членами колективу.

Виявлено і наступні фактори формування соціально-психологічного клімату в малій групі: кількість прогулів і запізнь, кількість претензій і скарг, що надходять від співробітників і клієнтів, виконання роботи в строк або із запізненням, частота перерв у роботі, рівень плинності кадрів, якість продукції.

Керівнику організації необхідно мати індивідуальний підхід до кожного працівника в групі, бути комунікабельним, вміти спрямовувати колектив у певне професійне русло, приймати відповідальність за ухвалення важливих рішень і виконання поставлених завдань, що спрямовані на досягання загальних цілей колективу, а також вміти приймати до уваги думки працівників колективу щодо розв'язання професійних завдань.

Вибір керівником оптимальних форм взаємодії з співробітниками і методів впливу на них має ґрунтуватися на знанні особливостей сприйняття людьми один одного. Від соціально-психологічної атмосфери в колективі, специфіки організаційної культури багато в чому залежить не тільки ефективність спільної діяльності, а й ставлення співробітників до своєї роботи, емоційний настрій, задоволеність роботою. Соціально-психологічний клімат відіграє істотну роль в створенні корпоративної культури та підвищенні ефективності існування колективу, об'єднаного спільною метою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мансуров Н. С. Морально-психологический климат и его изучение / Н. С. Мансуров. – М., 2004. – 235 с.
2. Шепель В. М. Управленческая психология. / В. М. Шепель. – М., 1984 – 246 с.
3. Щёкин Г. В. Практическая психология менеджмента. Как делать карьеру. Как строить организацию / Г. В. Щёкин. – К.: Украина, 1994. – 399 с.
4. Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации [Электронный ресурс] / Р. Б. Шо. – М.: Дело, 2000. – Режим доступа: <http://financepro.ru/management/15514-klyuchi-k-doveriyu-v-organizacii-sho-robort-b.html>.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы его изучения / Б. Д. Парыгин; под ред. В. А. Ядова. – Л.: Наука. 1981. – 192 с.
6. Егорова Л. С. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях [Электронный ресурс] / Л. С. Егорова, Н. Ю. Челнокова. – Режим доступа: [http://www.unn.r/pages/issues/vestnik_soc/9990201_West_soc_2008_2\(10/17.pdf\)](http://www.unn.r/pages/issues/vestnik_soc/9990201_West_soc_2008_2(10/17.pdf)).