

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

© 2013 А. С. Михайлов

аспирант каф. психологии
e-mail: mihailov_as_1988@mail.ru

Курский государственный университет

В статье рассмотрен социально-психологический климат, включая описание различных факторов, группового сознания. Проанализирована роль социально-психологического климата в отношении между членами группы. Раскрыто влияние психологического климата на лидерство и динамику лидерства внутри коллектива.

Анализируется содержание понятия «социально-психологический климат» организации и его феноменология в различных социально-экономических условиях, раскрыты сущность, содержание, характер формирования, уровни и подходы к изучению социально-психологического климата организации.

Ключевые слова: Социально-психологический климат, группа, межличностные отношения, динамика лидерства, лидерство, молодежное лидерство.

Введение. Решение задачи модернизации экономики России предполагает оптимизацию не только технико-технологических, но и социальных процессов в производственных организациях, что невозможно без глубокого исследования причин и закономерностей развития отношений между людьми в первичной производственной группе, влияющих на социально-психологический климат. Социально-психологический климат представляет собой интегральное образование, обладающее высокой степенью кумулятивности и возникающее в результате накопления комплекса разнородных характеристик группового состояния, в своей совокупности образующих определенный тип климата. Это относительно устойчивый и типичный для данной группы эмоциональный настрой, складывающийся в совместной трудовой деятельности, процессе общения и взаимодействия [Русалинова 2009]. К числу его специфических особенностей относится то, что он, с одной стороны, представляет собой отражение в групповом сознании всей совокупности элементов социальной и производственной обстановки, а с другой – имеет определенную самостоятельность, становясь объективной характеристикой производственной группы, влияющей на групповую деятельность и членов группы [Там же].

В социальную психологию понятие «климат» было транслировано из метеорологии и географии в тридцатые годы прошлого века. В наши дни «социально-психологический климат» считается общепринятым и установившимся в социальной психологии понятием, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми в группе. В отечественной социальной психологии, по мнению Г.А. Виноградовой, впервые термин «психологический климат» применительно к производственным коллективам использовал Н.С. Мансуров [Виноградова 1995]. Именно Н.С. Мансуров первым из отечественных исследователей разработал основные подходы к изучению морально-психологического климата в таких коллективах [Мансуров 2004].

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата

В.М. Шепель. По его определению, психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон. Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознаны цели и задачи общества, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан. Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми. Третья климатическая зона – психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Психологический климат – это климат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата [Шепель 1986].

На характер формирующегося в коллективе климата влияют различные условия производственной среды, в которой протекает совместная трудовая деятельность членов группы. Каждое из этих условий, воздействуя на сознание и эмоциональное состояние членов группы, вызывает определенные переживания, повышающие или снижающие их активность, объединяет или разъединяет их. В целом этот феномен принято называть социально-психологическим климатом коллектива.

Он проявляется в типичной для группы системе отношений: в характере отношений по вертикали (между руководителем и подчиненными); в характере отношений по горизонтали (между рядовыми членами группы); в характере отношения группы к выполняемой работе; в характере отношения группы к условиям социально-производственной обстановки (среды) [Русалинова 2009]. При его изучении внимание ученых концентрируется на трех основных вопросах:

1. Какова сущность социально-психологического климата?
2. Какие факторы оказывают влияние на его формирование?
3. По каким показателям можно оценить состояние климата? [Шепель 1986].

Проблема. Один из сложных вопросов, возникающих перед исследователем социально-психологического климата, – оценка его показателей с точки зрения оптимальности для данной производственной организации, поскольку оптимальный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и отношениями в группе¹. Оптимальный социально-психологический климат не возникает спонтанно, не является простым следствием провозглашенных девизов и усилий отдельных руководителей. Он представляет собой итог систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Становление благоприятного или неблагоприятного социально-психологического климата группы происходит постепенно, в ходе совместной трудовой деятельности как следствие совместных переживаний по поводу общих событий и действий, «обмена» эмоциональными состояниями и формирования ситуативных общественных настроений, которые составляют основу относительно устойчивого климата группы. Оптимальным можно считать такой социально-психологический климат, когда интегральное эмоциональное состояние группы способствует достижению высоких результатов совместной деятельности и характеризуется наиболее положительным психологическим самочувствием членов группы [Русалинова 2009].

¹ В социально-психологической литературе можно встретить также определения «здоровый», «благоприятный» социально-психологический климат, используемые как синонимы определению «оптимальный».

Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга. Создание оптимального климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива. Формирование оптимального социально-психологического климата требует, особенно от руководителей и психологов, понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом.

Принято выделять субъективные и объективные показатели социально-психологического климата. К первым относят показатели, характеризующие выполнение производственных заданий, качество продукции, уровень трудовой дисциплины, активность членов группы, текучесть кадров (стабильность состава группы). Эти показатели свидетельствуют, насколько благоприятен климат с точки зрения выполнения группой основных задач, ради решения которых она создавалась. К группе субъективных показателей относят удовлетворенность работой в целом, потенциальную стабильность группы (намерения членов группы продолжать работу в ней), оценки взаимоотношений по вертикали и горизонтали, уровень конфликтности и содержание конфликтов. Исследователи указывают, что субъективные показатели зачастую носят двойственный характер (например, низкая удовлетворенность может говорить о высокой требовательности, а высокая – о пассивности и равнодушии; высокая конфликтность может базироваться на разном содержании конфликтов и т.п.) [Русалинова 2009].

Подходы к решению проблемы. В отечественной психологии наметились четыре различных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (Л.П. Буюева, Е.С. Кузьмин) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат – отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под социально-психологическим климатом необходимо понимать такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива.

Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Климат, согласно этому подходу – эмоциональное состояние группы людей, опосредующее процесс и результаты совместной деятельности группы, ее стабильность и психологическое здоровье ее членов [Лутошкин 1988].

Авторы третьего подхода (В.М. Шепель, В.А. Покровский) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом [Шепель 1986]. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена коллектива.

Приверженцы четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

При изучении социально-психологического климата необходимо иметь в виду два его уровня: первый уровень – статический, относительно постоянный, это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние коллектива, которое, однажды сформировавшись, способно

долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается коллектив. С этой точки зрения сформировать благоприятный климат в коллективах довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся, это каждодневный настрой работников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Многие психологи утверждают, что социально-психологический климат – это состояние психологии трудового коллектива как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния [Ярошевский, Анциферова 1974]. Климат – это не сумма групповых состояний, но их интегральная динамическая характеристика.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды [Ольшанский 1975].

Факторы макросреды – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей. К этим факторам относятся: общественный строй и общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни населения, социально-демографические факторы, региональные факторы и этнические факторы. Именно эти факторы определяют общие принципы и структуру управления, а также моральные принципы поведения людей в обществе и в группе, отношения друг к другу и трудовой деятельности.

Факторы микросреды – непосредственное материальное и духовное окружение личности в трудовом коллективе – могут быть изменены руководителем в нужном направлении. Они представляют собой сложную и многообразную систему элементов, нарушение соотношения которых приводит к дисбалансу системы социально-психологического климата в целом. К этим факторам относятся:

- объективные – комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов, содержание и характер деятельности, уровень организации труда;
- субъективные – характер официальных и организационных связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество, взаимопомощь, стиль руководства, личностные особенности руководителя, индивидуальные особенности членов группы [Парыгин 1981].

Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям [Асмолов 1979].

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, с руководителями, условиями и содержанием труда. Это сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности, на его здоровье.

Социально-психологический климат как интегральное состояние коллектива включает в себя целый комплекс различных характеристик. Поэтому его невозможно измерить по какому-либо одному показателю. Разработана определенная система показателей, на основании которых оказывается возможным оценить уровень и состояние

социально-психологического климата.

К отличительным особенностям оптимального социально-психологического климата относят следующие характеристики.

1. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между работниками, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.

3. В коллективе высоко ценят такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие и бескорыстие.

4. Члены коллектива активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

Выделяют целый ряд отличительных особенностей неблагоприятного социально-психологического климата.

1. В коллективе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество; члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более близкому отношению друг с другом; критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов, люди позволяют себе принижать личность другого, каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению остальных.

2. В коллективе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность.

3. Такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете.

4. Члены коллектива инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, коллектив невозможно поднять на общее дело.

5. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство.

6. В коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.

7. В трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами [Парыгин 1981].

Для изучения психологического климата в группе используются определенные приемы, направленные на определение:

- 1) неформальной структуры группы, выявление лидера и его роли в группе;
- 2) уровня развития группы, социально-психологическая коррекция групповых процессов и состояний;
- 3) причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения, а также коррекцию формальной и неформаль-

ной структуры группы (например, посредством перевыборов формального лидера) и социально-психологическую коррекцию взаимоотношений в коллективе (проведение социально-психологических тренингов и психологических консультаций).

Библиографический список

- Асмолов А. Г.* Деятельность и установка. М., 1979. 332 с.
- Беденко С. В.* Влияние манипулятивной направленности личности руководителя на социально-психологический климат группы: дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2008. 251 с.
- Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н.* Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983. 207 с.
- Виноградова Г. А.* Нравственно-психологический климат и мастерство учителя. Ижевск, 1995. 122 с.
- Журавлев А. Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. 628 с.
- Книга А. И. и др.* Теория и практика формирования и оценки социально-психологического климата трудового коллектива. СПб.: Центр стратегических исследований, 2011. 420 с.
- Леонтьев В. Г., Сыроецкий Ю. С.* Стиль руководства и социально-психологический климат педколлектива. Новосибирск: НГПИ, 1988. 96 с.
- Ложкин Г. В.* Психологический климат трудового коллектива. Киев, 1988. 47 с.
- Лутошкин А. Н.* Эмоциональные потенциалы коллектива. М.: Педагогика, 1988. 128 с.
- Макаров А. В.* Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2007. 147 с.
- Мансуров Н. С.* Морально-психологический климат и его изучение. М., 2004. 235 с.
- Медведева М. А.* Влияние неформальных лидеров на социально-психологический климат в коллективе военнослужащих-женщин : дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 24 с.
- Мицкевич А. Н.* Социально-психологический климат первичного курсантского коллектива и пути его регулирования : автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1998. 196 с.
- Ольшанский В. Б.* Социально-психологический климат в коллективе //
- Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива: пути и способы исследования / под ред. В. А. Ядова. Л.: Наука, 1981. 247 с.
- Русалинова А. А.* Проблемы промышленной социальной психологии : избранные труды (1964-2008 гг.). СПб., 2009. 515 с.
- Социально-психологический климат коллектива : теория и методы изучения : сб. статей / отв. редакторы Е. В. Шорохова, О. И. Зотова. М. : Наука, 1979. 157 с.
- Социально-психологический климат коллектива. Спецпрактикум по социальной психологии. М., 1981. 128 с.
- Социальная психология. Краткий очерк / под общей ред. Г.А. Предвечного, Ю.А. Шерковина. М. : Политиздат, 1975. 319 с.
- Фатеев Н. М.* Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 102–108.
- Шепель В. М.* Управленческая психология. М., 1984. 246 с.
- Ярошевский М. Г., Анциферова Л. И.* Развитие и современное состояние зарубежной психологии. М., 1974. 221 с.