

УДК 316.454.7

UDC 316.454.7

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ФАКТОРОВ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА МАЛЫХ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУПП**

**PSYCHOLOGICAL RESEARCH OF THE
FACTORS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL
CLIMATE OF SMALL GROUPS IN AN
INDUSTRIAL FACTORY**

Михайлов Александр Сергеевич
аспирант
*Курский государственный университет, Курск,
Россия*

Mikhailov Aleksandr Sergeevich
postgraduate student
Kursk State University, Kursk, Russia

В статье рассматриваются психологические факторы социально-психологического климата малых производственных групп. Обсуждаются данные теоретического анализа и эмпирического исследования

The article examines the psychological factors of socio- psychological climate in small industrial groups. The details obtained while theoretical analysis and empirical research are discussed

Ключевые слова: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ, МАЛАЯ ГРУППА, КОМПОЗИЦИЯ ГРУППЫ, СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЗРЕЛОСТЬ ГРУППЫ

Keywords: SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE, SMALL GROUP, GROUP'S COMPOSITION, GROUP'S SOCIAL-PSYCHOLOGICAL MATURITY

Введение. Решение задачи модернизации экономики России предполагает оптимизацию не только технико-технологических, но и социально-психологических процессов в производственных организациях, что невозможно без глубокого исследования закономерностей развития отношений между людьми в малой производственной группе. Выбор руководителем оптимальных форм взаимодействия с сотрудниками и методов воздействия на них должен основываться на знании особенностей восприятия людьми друг друга.

В современных условиях развития производства расширяется спектр управленческих проблем, в котором особую значимость приобретает эффективное управление социально-психологическим климатом в малых производственных группах. Социально-психологический климат играет существенную роль в создании корпоративной культуры и повышении эффективности существования коллектива, объединенного общей целью [2; 8].

В настоящее время практически отсутствуют исследования социально-психологического климата, хотя его диагностика и

формирование является одним из наиболее востребованных практиками направлений работы. Интерес практиков к данной теме диктуется, в частности, и возросшими требованиями к человеку в его профессиональной деятельности, и усложнением взаимоотношений в коллективе, и постоянным ростом личностных притязаний сотрудников. Кроме того, формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива является одним из главных условий эффективности совместной деятельности.

Актуальность исследования социально-психологического климата в малых производственных группах в том, что возросли требования к уровню психологической включенности индивида в совместную трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Оптимизация психологического климата коллектива - это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Условия, в которых происходит взаимодействие членов малой производственной группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

Существенным обстоятельством представляется и то, что феноменология и динамика социально-психологического климата в производственных группах была изучена в период шестидесятых-восьмидесятых годов двадцатого века. В изменившихся социально-экономических условиях требуется теоретическое переосмысление и эмпирическая верификация рассматриваемого феномена применительно к условиям организационных изменений.

Актуальной практической потребностью является повышение эффективности совместной деятельности. В связи с этим возникает

необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия в организации.

Благоприятный социально-психологический климат в группе не только продуктивно влияет на результаты деятельности, но и перестраивает члена группы, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в исследовании и оптимизации стиля межличностного взаимодействия в организации.

Цель исследования – исследовать социально-психологический климат в малых производственных группах в условиях организационных изменений.

Объект исследования – социально-психологический климат в группе.

Эмпирическую базу исследования составили малые производственные группы ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"»: отдела снабжения (15 человек)¹, отдела технического контроля (24 человека)², службы качества (18 человек)³, отдела маркетинга (12 человек)⁴, первая и вторая производственные смены водочного цеха (2 группы по 38 человек)⁵. Всего в исследовании участвовало 7 малых групп (145 человек). Возраст испытуемых находился в диапазоне от 21 года до 67 лет. Предприятие было основано в 1895 году как «Казенный винный склад №1», в советское время существовало под названием «Курский ликеро-водочный завод». В 1994 году предприятие было акционировано и приобрело статус акционерного общества закрытого типа, с октября 2008 года на его базе было создано новое предприятие ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"». Был преобразована структура предприятия,

¹ Далее в тексте – группа ОС.

² Далее в тексте – группа ОТК.

³ Далее в тексте – группа СК.

⁴ Далее в тексте – группа ОМ.

⁵ Далее в тексте – группа группы СВЦ-1 и СВЦ-2.

оптимизирован его кадровый состав и численность работников, произведен ребрендинг и рестайлинг выпускаемой продукции. Таким образом, на последние 5 лет пришлись значительные правовые, организационно-экономические и технологические изменения в деятельности предприятия в целом, его подразделений и сотрудников.

Предмет исследования – факторы социально-психологического климата в малых производственных группах.

Гипотеза исследования – динамика социально-психологического климата в производственных группах обусловлена социально-психологическими и социально-демографическими факторами совместной деятельности в производственной группе.

Задачи исследования.

- Разработать адекватный предмету исследования методический блок и исследовательские процедуры.
- Осуществить эмпирическое исследование влияние социально-психологического климата производственной группы на продуктивность совместной деятельности.
- Разработать социально-психологические рекомендации по оптимизации психологического климата в производственных группах.

Методы исследования представлены в виде методического блока, включающего наблюдение, беседу, бланковые и психодиагностические методики, в том числе: «Карта-схема определения психологического климата в коллективе» и «Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы» (Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и др.), методика «ЗАШ» (В.А. Хашенко), методика «Шкала ФПС-2Т -5» (С.Е. Поддубный).

Проблема. Понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат» широко используются в психологической литературе. В основном эти понятия употребляются как

идентичные, что, однако, не исключает значительной вариативности в конкретных определениях.

В социальную психологию понятие «климат» было транслировано из метеорологии и географии в тридцатые годы прошлого века. В.Б. Ольшанский писал: «Психологический климат, или микроклимат, или психологическая атмосфера — все эти скорее метафорические, чем строго научные, выражения очень удачно отражают существо проблемы. Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим работником в одном коллективе и совершенно захиреть в другом» [3]. Такая аналогия позволяет определить характерные особенности социально-психологического климата; во-первых, это одна из сторон жизнедеятельности людей; во-вторых, он неодинаков в разных коллективах; в-третьих, он по-разному влияет на членов коллектива; в-четвертых, его влияние сказывается на психологическом самочувствии людей.

Малая производственная групп объединяет людей не только на основе общей цели и в общем, труде, но и на основе организации совместной деятельности, опирающейся на принцип подчиненности, ответственной зависимости и согласованности, которым соответствует определенность норм и правил производственных отношений. Оптимизация психологического климата производственных групп является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать его уровень развития и особенности, а также выявить те факторы, которые в данной группе могут быть использованы для коррекции и развития психологического климата.

В отечественной социальной психологии наметились четыре различных подхода к пониманию природы социально-психологического

климата [1]. Представителями первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Под социально-психологическим климатом авторы понимают такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива [1].

Сторонники второго подхода (А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова и др.) 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 [5].

Авторы третьего подхода (В.А. Покровский, В.М. Шепель и др.) анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом [4]. 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 и др.) определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций [1].

Нам представляется, что существование столь различных подходов к определению социально-психологического климата в малой производственной группе, методик его изучения свидетельствует о широте этой области, о сложности ее структуры и о необходимости творческой, системной разработки ряда исходных представлений относительно всей совокупности рассматриваемых явлений.

Системный подход к изучению социально-психологический климата диктует необходимость учета и измерения не только его характеристик в том или ином коллективе, но и исследование социально-психологического климата более широкой социальной структуры, в которую входит данный коллектив.

Очевидно, что в рамках системного подхода социально-психологический климат требуется рассматривать как процесс, состояние и свойство коллектива. Значительная часть разночтений, существующих в определениях социально-психологического климата, связана с подчеркиванием одной из сторон явления и отвлечением от остальных. Так, акцент на состоянии как стадии процесса развития типичен для генетического аспекта системного подхода. Очевидно, определенные состояния социально-психологический климат соответствуют фазам, которые можно выделить в развитии коллектива. Однако нельзя не отметить, что процесс развития социально-психологического климата наименее исследован.

Психологический климат как объективно существующий социально-психологический феномен, актуализирующийся в производственных группах, определяется воздействием двух факторов. Прежде всего, это социально-психологическая атмосфера общества в целом. Атмосфера всего общества непосредственно отражается на психологическом климате производственных групп. Второй фактор - микросоциальные условия: специфика функций данной производственной группы относительно разделения труда в обществе, географические и климатические условия, степень изолированности коллектива от широкой социальной среды (например, в условиях экстремальных ситуаций), его возрастной и половой состав т.п.

Благоприятный климат переживается каждым членом малой производственной группы 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 [5].

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 [7].

Подводя итог рассмотрению социально-психологической литературы по проблеме исследования, выделим основные факторы, влияющие на социально-психологический климат первичной трудовой группы.

- Воздействия со стороны макросреды: характерные особенности современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны; деятельность вышестоящих структур, руководящих данной организацией, ее собственных органов управления и самоуправления, общественных организаций, связи данной организации с другими городскими и районными организациями.
- Воздействия со стороны микросреды: материально-вещная сфера деятельности первичной группы, сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними, стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников).
- При анализе социально-психологического климата первичной трудовой группы в конкретной ситуации невозможно отнести какое-либо влияние за счет только макросреды, либо только микросреды. Зависимость климата первичной группы от факторов его собственной микросреды всегда обусловлена макросредой. Однако, решая задачу

совершенствования климата в той или иной первичной группе, следует обратить первоочередное внимание на факторы микросреды. Именно здесь нагляднее всего заметен эффект целенаправленных воздействий.

Результаты исследования. Уровень СПК малых производственных групп определялся нами по методике «Карта-схема определения психологического климата в коллективе». Результаты проведения методики позволяют оценить уровень благоприятности СПК в группах ОТК, СК, ОМ как высокий, в группах ОС и СВЦ-1 как средний, в группе СВЦ-2 как низкий.

Таблица 1

Уровень благоприятности социально-психологического климата в исследованных малых производственных группах

Группы	Уровень выраженности СПК в группе (среднее арифметическое, баллы)	Уровень благоприятности СПК в группе
ОМ	21	высокий
ОС	12	средний
ОТК	23	высокий
СВЦ-1	31	средний
СВЦ-2	7	низкий
СК	26	высокий

Как видим, среди исследованных нами малых производственных групп заметно преобладают группы с высокой степенью благоприятности СПК (50%), несколько меньше групп со средним уровнем благоприятности СПК (33%) и только 17% групп с низким уровнем благоприятности СПК.

Для определения уровня социально-психологической зрелости нами была использована методика «Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы» [6], которая использовалась как основа для экспертной оценки малых производственных групп. Экспертами выступали непосредственные руководители исследуемых коллективов (начальник смены, отдела, службы и т.п.).

Сведения об уровне социально-психологической зрелости группы сопоставимы со стадиями развития группы как коллектива в рамках

параметрической концепции (Л.И. Уманский, Л.И. Акатов, Е.И. Дымов, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.) [8] . Данные экспертной оценки представлены в табл. 2.

Таблица 2

Уровень социально-психологической зрелости малых производственных групп

Группы	Уровень социально-психологической зрелости группы (итоговый балл оценки экспертом, баллы)	Уровень социально-психологической зрелости группы	Стадия развития группы как коллектива
ОМ	123	средний	группа-кооперация
ОС	162	недостаточный	группа-ассоциация
ОТК	174	выше среднего	группа-автономия
СВЦ-1	93	выше среднего	группа-автономия
СВЦ-2	85	недостаточный	группа-ассоциация
СК	136	средний	группа-кооперация

Обращает на себя внимание, что ни одна из исследованных нами групп, согласно данным экспертной оценки, не достигла уровня развития коллектива, не были выявлены также диффузные группы. Все группы поровну распределились (по две группы) между тремя типами - группа-ассоциация, группа-кооперация, группа-автономия. Можно было бы предположить, что уровень благоприятности СПК напрямую связан с уровнем социально-психологической зрелости группы (ее уровнем развития).

Сопоставление данных об уровне развития малых производственных группы и уровнем благоприятности СПК позволило выявить неоднозначный характер связи между ними (см. табл. 2).

Так, высокий уровень благоприятности СПК установлен для трех групп: группы-автономии (ОТК) и двух групп, достигших уровня группы-кооперации (СК, ОМ). Низкий уровень благоприятности СПК, как и предполагалось, проявляется в группе, находящейся на стадии развития группы-ассоциации (СВЦ-2).

Средний же уровень благоприятности СПК выявлен как в группе-ассоциации (ОС), так и в группе-автономии (СВЦ-1), см. табл. 3.

Таблица 3

Соотношение между уровнем благоприятности социально-психологического климата в исследованных малых производственных группах и их социально-психологической зрелостью

Группы	Стадия развития группы как коллектива	Уровень благоприятности СПК в группе (по уровням)
ОМ	группа-кооперация	высокий
ОС	группа-ассоциация	средний
ОТК	группа-автономия	высокий
СВЦ-1	группа-автономия	средний
СВЦ-2	группа-ассоциация	низкий
СК	группа-кооперация	высокий

Различие исследованных нами групп по социально-демографическому составу (пол, возраст) их членов побудил нас к рассмотрению соотношения указанных показателей с уровнем благоприятности социально-психологического климата. Анализ начнем с композиции групп по возрасту. С учетом обстоятельства, что большинство работающих на предприятии составляют лица женского пола, мы разделили испытуемых на четыре возрастные группы:

- до тридцати лет;
- от тридцати до сорока пяти лет;
- от сорока пяти до пятидесяти пяти лет (предпенсионный возраст);
- старше пятидесяти пяти лет (пенсионный возраст).

Анализ демографических данных показывает, что на предприятии работают преимущественно специалисты женского пола (90%), пенсионного возраста (30%) и предпенсионного возраста (25%), что может со временем вырасти в проблему для руководства предприятия. Руководителям подразделений необходимо позаботиться о подготовке молодых специалистов на замену работающим сейчас.

Лица в возрасте до тридцати лет составляют 20%. Наряду с этой особенностью важно отметить проблему текучести кадров среди лиц в возрасте до тридцати лет. Молодые специалисты устраиваются на работу, но надолго не задерживаются в производственных коллективах. Одним из влияющих факторов текучести молодых кадров вполне может быть социально-психологический климат в уже сложившихся коллективах - не всегда молодых специалистов хорошо принимают в коллективе. И здесь можно выделить две причины: во-первых, руководство не всегда стремится заинтересовать и соответственно мотивировать новых сотрудников материально, во-вторых – реакция членов коллектива на появление молодых членов в группе такова, как будто новый сотрудник отнимает чье-то место. Следует также отметить сложности с адаптацией в коллективе и нежеланием опытных специалистов передавать накопленные знания и умения. Но именно постепенное увеличение процента молодых специалистов, работающих определенное время вместе с опытными работниками, может стать наиболее приемлемым выходом из подобной ситуации.

В связи с вышеописанной ситуацией можно утверждать что, композиция малой производственной группы по возрасту определенно оказывают влияние на социально-психологический климат коллектива. В данной ситуации возраст членов производственного коллектива является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности социально-психологического климата. Примечательно то, что во многих коллективах почти отсутствуют специалисты среднего возраста, поэтому получается, что коллективы состоят из сотрудников двух разных поколений, отсюда и дефицит взаимопонимания между сотрудниками. Для полноценного существования и эффективного развития предприятия необходимо, чтобы коллективы были разновозрастными. В таких коллективах должно быть меньше столкновений во мнениях, при этом есть

возможность увидеть ситуацию с точки зрения пройденного опыта, а также с точки зрения передовых подходов.

Таким образом, композиция малых производственных групп по возрасту в определенной мере определяет их эмоциональное состояние, оказывает значительно влияние на взаимоотношения между сотрудниками.

Выводы. Результаты эмпирического исследования социально-психологического климата малых производственных групп, осуществленного нами на базе «Первый ликеро-водочный завод "Курский"» позволили сформулировать следующие выводы.

- Среди исследованных нами малых производственных групп заметно преобладают группы с высокой степенью благоприятности СПК.
- Уровень благоприятности СПК напрямую связан с уровнем социально-психологической зрелости группы (ее уровнем развития). Сопоставление данных об уровне развития малых производственных группы и уровнем благоприятности СПК позволило выявить неоднозначный характер связи между ними.
- Композиция малой производственной группы по возрасту определённо оказывают влияние на СПК, возраст членов такой группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности СПК.

Литература

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
2. Донцов А.И. Психология коллектива – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 208 с.
3. Ольшанский В.Б. Социально-психологический климат в коллективе // Социальная психология / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю.А. Шерковина. – М., 1975. С. 260— 274.
4. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и способы исследования / Под ред. В.А. Ядова.– Л.: Наука, 1981. – 225 с.
5. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах // Проблемы промышленной социальной психологии: избр. труды (1964-2008 гг.). – СПб, 2009. – С. 148-163.

6. Сарычев С.В. Социально-психологические факторы надёжности малых групп. – Saarbrücken: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 262 с.
7. Социально-психологический климат коллектива : теория и методы изучения : Сб. статей / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. – М.: Наука, 1979. – 249 с.
8. Чернышев А.С., Сарычев С.В. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития [Электронный ресурс] // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2009. – № 11. – 12 с. Режим доступа: <http://scientific-notes.ru/pdf/011-15.pdf>

References

1. Bojko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva. – М.: Mysl', 1983. – 207 s.
2. Doncov A.I. Psihologija kollektiva – М.: Izd-vo MGU, 1984. – 208 s.
3. Ol'shanskij V.B. Social'no-psihologicheskij klimat v kollektive // Social'naja psihologija / Pod red. G.P. Predvechnogo, Ju.A. Sherkovina. – М., 1975. S. 260— 274.
4. Parygin B.D. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva: puti i sposoby issledovanija / Pod red. V.A. Jadova.– L.: Nauka, 1981. – 225 s.
5. Rusalina A.A. Izuchenie social'no-psihologicheskogo klimata v pervichnyh proizvodstvennyh kollektivah // Problemy promyshlennoj social'noj psihologii: izbr. trudy (1964-2008 gg.). – SPb, 2009. – S. 148-163.
6. Sarychev S.V. Social'no-psihologicheskie faktory nadjozhnosti malyh grupp. – Saarbrücken: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 262 s.
7. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva : teorija i metody izuchenija : Sb. statej / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. – М.: Наука, 1979. – 249 с.
8. Chernyshev A.S., Sarychev S.V. Parametricheskaja teorija kollektiva: istorija sozdanija i tendencii razvitija [Jelektronnyj resurs] // Uchenye zapiski. Jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2009. – № 11. – 12 s. Rezhim dostupa: <http://scientific-notes.ru/pdf/011-15.pdf>