

УДК 159.9.075

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Е. В. Мороденко, Е. А. Медовикова

THE ANALYSIS OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE WORKING STAFF OF COAL INDUSTRY ENTERPRISES OF KEMEROVO REGION

E. V. Morodenko, E. A. Medovikova

В статье раскрыты особенности социально-психологического климата. Представлен анализ структурных характеристик психологического климата. Раскрыты факторы формирования социально-психологического климата трудового коллектива. Представлен перечень методических приемов исследования данного структурного образования. Описаны результаты оригинальных социально-психологических исследований, раскрывающих динамику психологического климата.

The paper reveals the peculiarities of the socio-psychological climate. The authors present an analysis of the structural characteristics of psychological climate. The factors of the socio-psychological climate in the working staff are revealed. The list of methodical ways of studying these structural formations are presented. The results of the original socio-psychological research are described, revealing the dynamics of psychological climate.

Ключевые слова: психологический климат, личностная тревожность, реактивная тревожность, стиль управления, трудовой коллектив.

Keywords: psychological climate, personal anxiety, reactive anxiety, management style, working staff.

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития производственных групп, существующих внутри определенной социальной системы. При этом коллектив представляет собой объединение людей во имя достижения определенной цели, которая является социально одобряемой [1; 3; 7].

Межличностные отношения, формирующиеся внутри производственных групп, представляют собой базу для формирования социально-психологического климата.

На сегодняшний день существует множество определений социально-психологического климата. Среди них наибольшую известность приобрело понятие социально-психологического климата, предложенного В. Д. Парыгиным. Автор предлагает следующее определение: «Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности» [5].

Один из видных исследователей социально-психологических проблем, возникающих в трудовом коллективе, является В. М. Шепель, определивший психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей, возникающих на основе близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [6]. Автор выделяет три климатические сферы: социальный климат определяется тем, насколько на предприятии гарантировано соблюдение конституционных прав и обязанностей работников; моральный климат характеризуется моральными ценностями, общепринятыми в коллективе; психологический климат подразумевает ту атмосферу, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом [7].

Несмотря на различие в подходах и определениях социально-психологического климата, многие авторы сходятся на том, что относительно устойчивый психологический настрой является в известной степени целостной характеристикой коллектива, проявляется в межличностных отношениях, в отношениях к трудовой ситуации, влияет на результаты производственной деятельности, самочувствие, активность личности [4].

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда.

По результатам исследования выявлен ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе, среди которых необходимо обозначить: глобальную макросреду (обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий); локальную макросреду, т. е. организацию, в структуру которой входит трудовой коллектив; физический микроклимат и санитарно-гигиенические условия труда; удовлетворенность работой; характер выполняемой деятельности; организация совместной деятельности; психологическая совместимость; сработанность; характер коммуникаций; стиль руководства [2].

Цель нашего исследования состояла в изучении социально-психологического климата в рамках трудового коллектива на предприятии угольной промышленности.

В исследовании социально-психологического климата использовался комплекс диагностических методов и методик:

- методика определения стиля руководства трудовым коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева;
- методика диагностики психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпагинский, Э. Г. Шелест);

- шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности (Ч. Д. Спилберг, Ю. Л. Ханин);
- анкетирование.

Общую выборку в исследовании составили респонденты шахтоуправления «Талдинское-Западное» ОАО «СУЭК-Кузбасс» в возрасте от 26 до 40 лет в количестве 155 человек.

Изложение и обсуждение результатов исследования

По результатам методики «Определение стиля руководства трудовым коллективом» (В. П. Захаров, А. Л. Журавлев) получены следующие данные: 63 % работников данного коллектива считают, что бригадир (непосредственный руководитель) проявляет *коллективный* (демократический) стиль в управлении

коллективом; 25 % сотрудников предприятия отмечают преобладание *директивного* (авторитарного) компонента в управлении рабочим коллективом; 12 % работников предприятия, участвующих в исследовании отмечают наличие *попустительского* компонента (пассивного невмешательства) в управлении коллективом (бригадой).

В процессе изучения психологического климата выявлены его уровневые характеристики. Результаты представлены на рис. 1.

Из рис. 1 видно, что в рабочем коллективе уровень социально-психологического климата высокий (77 %), что определяет устойчивый характер психологического климата с преобладанием благоприятной обстановки взаимоотношений ее членов.

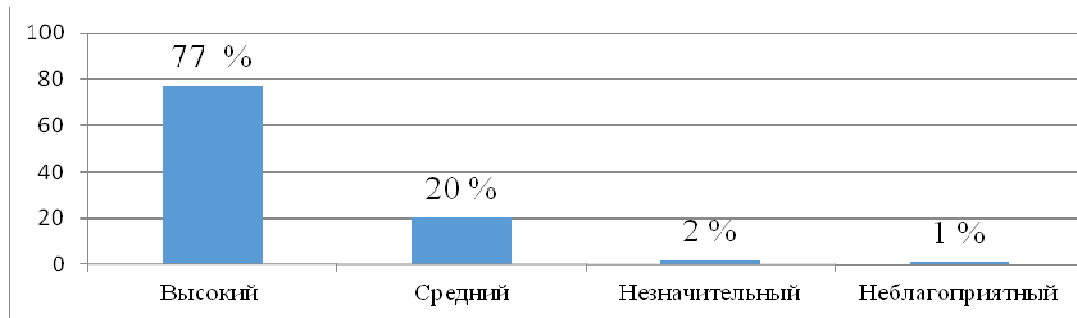


Рис. 1. Уровневые характеристики психологического климата коллектива

Данный уровень сохраняет необходимый резерв сил для дальнейшего совершенствования условий и организации труда, при этом не происходит работы на износ. Четкая организация труда и управления в коллективе в сочетании с необходимым резервом сил и удовлетворенностью от трудовой деятельности открывают перспективу дальнейшего развертывания социально-психологического потенциала коллектива.

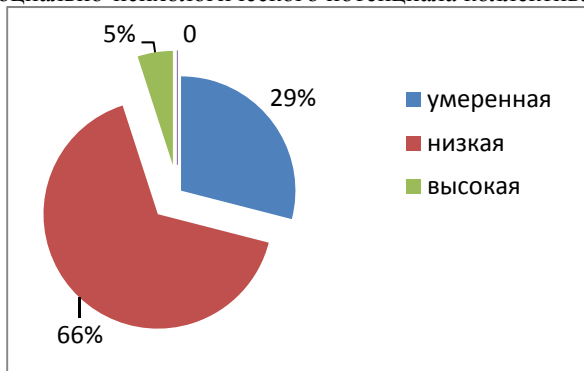


Рис. 2. Уровень реактивной (ситуативной) тревожности коллектива

Для оценки уровня реактивной и личностной тревожности была применена методика Ч. Д. Спилберга, Ю. Л. Ханина. Полученные результаты в процентном соотношении представлены на рис. 2 и 3.

Согласно полученным данным, 66 % работников предприятия, участвующих в исследовании, проявляют *низкий* уровень реактивной (ситуативной) тревожности в коллективе. Данный уровень характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: низким на-

пряжением, отсутствием беспокойства и озабоченности как реакции на стрессовые ситуации, возникающие на рабочем месте.

Согласно данным, представленным на рис. 3, 45 % работников угольной сферы проявляют *умеренный* уровень личностной тревожности. Личности, демонстрирующие умеренно-тревожный уровень, не склонны воспринимать угрозу своей жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Это дает основание предполагать, что сотрудники коллектива (рабочие) не склонны воспринимать рабочие ситуации, возникающие в процессе трудовой деятельности, как угрозу своей личности и безопасности жизнедеятельности.

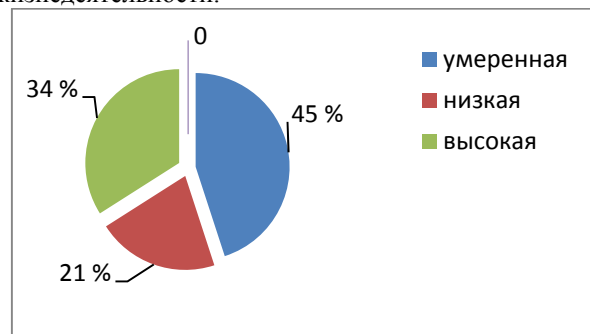


Рис. 3. Уровень личностной тревожности коллектива

По результатам анкетирования, проведенного на ШУ «Талдинская-Западная», можно сделать следующие выводы:

– большинство опрошиваемых (57 %) оценивают атмосферу в трудовом коллективе как дружескую, 23 % отмечают взаимное доверие в коллективе, однако 20 % отражают такие явления в трудовом коллективе, как напряжённость и непонимание;

– отношения работников с непосредственными начальниками можно охарактеризовать как положительные, об этом свидетельствуют результаты опроса: 86 % работников угольной сферы довольны отношением со своим непосредственным руководителем и лишь 14 % высказывают недовольство.

– 83 % работников угольного предприятия удовлетворены стилем работы руководителя и его методами руководства;

– 94 % сотрудников предприятия всегда придерживаются правил техники безопасности для повышения производительности труда.

По результатам проведенного исследования на ШУ «Галдинское-Западное» ОАО «СУЭК-Кузбасс» выявлено:

– непосредственный руководитель (бригадир) проявляет коллегияльный (демократический) стиль в управлении коллективом, при котором требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины;

– значимость исследования социально-психологического климата в трудовом коллективе заключается в том, что при создании благоприятных условий

совместного труда и межличностных отношений повышается уровень производительности труда, уменьшается количество конфликтов, разрешение которых отнимает много сил и времени и препятствует адаптации новых сотрудников;

– работники предприятия не склонны воспринимать угрозу своей жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Данный уровень характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: низким напряжением, отсутствием беспокойства и озабоченности как реакции на стрессовые ситуации, возникающие на рабочем месте;

– большинство респондентов придерживаются правил техники безопасности для повышения производительности труда;

– респонденты в данном исследовании отметили одну из наиболее важных (положительных) сторон исследуемого предприятия – «высокую заработную плату»;

– при этом следует отметить, что для формирования положительного морально-психологического климата в коллективе материального стимулирования не всегда достаточно, возможно, поэтому для выполнения правил техники безопасности на предприятии необходимо большое внимание уделить моральному стимулированию сотрудников (грамоты, благодарственные письма, дипломы, доски почета и пр.).

Литература

1. Андреева Г. М. Психология социального познания: учебное пособие. М.: Аспект Пресс, 2010. 302 с.
2. Жданов О. И. Социально-психологический климат в коллективе // Элитариум 2.0. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html
3. Лютова С. Н. Социальная психология личности (теория и практика): курс лекций. М.: МГИМО, 2009. 175 с.
4. Морозова И. С., Белогой К. Н., Будич Н. Ю. Практические аспекты личностного самоопределения: учебное пособие. Кемерово, 2007. 94 с.
5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука, 1981. 192 с.
6. Шепель В. М. Управленческая психология: учебник. Новосибирск, 1993. 432 с.
7. Толковый словарь живого великорусского языка В. Даля. Режим доступа: <http://v-dal.ru/>

Информация об авторах:

Мороденко Евгения Васильевна – кандидат психологических наук, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин филиала Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева в г. Прокопьевске, 8-923-610-84-40, morodenko@yandex.ru.

Evgenia V. Morodenko – Candidate of Psychology, Head of the Department of Social and Humanitarian Disciplines, Prokopyevsk branch of Kuzbass State Technical University named after T. F. Gorbachev.

Медовикова Евгения Александровна – аспирант кафедры общей психологии и психологии развития КемГУ, преподаватель филиала Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева в г. Прокопьевске, 8-923-636-73-75, e-medovikova@yandex.ru.

Evgenia A. Medovikova – post-graduate student at the Department of General Psychology and Psychology of Development, Kemerovo State University; lecturer at Prokopyevsk branch of Kuzbass State Technical University named after T. F. Gorbachev.

(Научный руководитель: Морозова Ирина Станиславовна – доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей психологии и психологии развития КемГУ, чл.-корр. САН ВШ, ishmorozova@yandex.ru).

Irina S. Morozova – Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of General Psychology and Psychology of Development, Kemerovo State University).

Статья поступила в редколлегию 26.01.2015 г.