

УДК 316.454.7

UDC 316.454.7

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА МАЛОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ГРУППЫ

SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS OF PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN SMALL WORKING GROUPS

Михайлов Александр Сергеевич
аспирант
Курский государственный университет, Курск, Россия

Mihailov 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 socio-demographic factors of psychological climate in small working 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, ГРУППОВАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

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

Введение. Условия жизнедеятельности малых производственных групп не только в новейшей российской истории, но и в глобальном масштабе в последние годы были экстремальными и напряженными, что диктует необходимость углубленного изучения деятельности и поведения социальных групп данного типа в указанных условиях. Практическая потребность прогнозирования процесса и результатов совместной деятельности малых производственных групп в условиях организационных изменений делает актуальным исследование их психологического климата [7].

От состояния и особенностей психологического климата в малой производственной группе во многом зависит не только эффективность совместной деятельности, которая выражается в экономических показателях, но и отношение сотрудников к собственной деятельности в составе малой группы, их удовлетворенность этой деятельностью и общением [1; 3; 4].

Однако в наши дни исследователи не уделяют должного внимания изучению социально-психологического климата, отсутствует планирование и выстраивание моделей его оптимизации с учетом миссии производ-

ственной организации, условий ее функционирования и психологических особенностей взаимоотношений и взаимодействия. Практически не появляются новые научные разработки по оптимизации социально-психологического климата в производственных группах в драматически меняющихся социальных и экономических условиях. Несколько затормозились исследования социально-психологического климата малых производственных групп по сравнению с 60-80-ми годами двадцатого столетия, хотя его исследование остается одним из наиболее востребованных практиками направлений работы психологической службы производственной организации [5].

Актуальность исследования обусловлена тем, что условия осуществления социально-экономических реформ в нашей стране повышают требования к уровню психологической включенности индивида в совместную трудовую деятельность в малой производственной группе и усложняют организацию взаимодействия между членами группы. Оптимизация социально-психологического климата - это задача развертывания социального и психологического потенциала группы и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни членов производственной группы. Условия, в которых происходит взаимодействие членов производственной малой группы, влияют на успешность их совместной производственной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Весьма существенным фактором психологического климата малой производственной группы является ее композиция по социально-демографическим показателям [6].

Теоретическая актуальность исследования заключается в том, что феноменология и динамика социально-психологического климата в производственных группах исследовалась преимущественно в период шестидесятых-восемидесятых годов двадцатого века [9]. В изменившихся социально-экономических условиях требуется теоретическое переосмысление со-

держания понятия «социально-психологический климат» и эмпирическая верификация его социально-психологических показателей, критериев и взаимосвязей применительно к условиям социально-экономических изменений в производственной организации.

Актуальной практической потребностью является повышение эффективности совместной деятельности малых групп посредством воздействия на их социально-психологический климат. Благоприятный социально-психологический климат в группе не только позитивно влияет на результаты её совместной деятельности, но и перестраивает человека, проявляет потенциальные и формирует его новые психологические возможности. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации межличностного взаимодействия и взаимоотношений посредством коррекции малых производственных групп по композиции в условиях социально-экономических реформ и организационных изменений на промышленном предприятии.

Цель исследования – изучить социально-демографические факторы социально-психологического климата 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.

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.

Всего в исследовании участвовало 7 малых групп (145 человек). Возраст испытуемых находился в диапазоне от 21 года до 67 лет.

Предмет исследования – композиция малой производственной группы как фактор социально-психологического климата в малых группах в производственных организациях.

Методы исследования представлены в виде методического блока, включающего наблюдение, беседу, бланковые и психодиагностические методики, в том числе: «Карта-схема определения психологического климата в коллективе» (Л.И. Уманский, Л.И. Акатов, Е.И. Дымов, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.), «Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы» (Л.И. Уманский, Л.И. Акатов, Е.И. Дымов, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.), методика социально-психологической оценки коллектива (Р.С. Немов), методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению (К. Томас), методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири), методика «ЗАШ» (В.А. Хашченко), методика «Шкала ФПС-2Т-5» (С.Е. Поддубный).

Результаты исследования. Различие исследованных нами групп по социально-демографическому составу (пол, возраст) их членов побудил нас к рассмотрению соотношения указанных показателей с уровнем благоприятности СПК. 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 социально-демографических переменных показывает, что на предприятии работают преимущественно специалисты 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 нынешним работникам.

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 малой производственной группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности социально-психологического климата. Примечательно то, что в большинстве исследованных нами малых производственных групп 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 эф-

фективного развития предприятия необходимо, чтобы коллективы были разновозрастными. В таких коллективах должно быть меньше столкновения во мнениях, при этом есть возможность увидеть ситуацию с точки зрения пройденного опыта, а также с точки зрения передовых подходов.

Коллектив СВЦ-2 состоит из 38 сотрудников, в том числе начальник смены. В данном коллективе наиболее ярко наблюдается ситуация столкновения взглядов разных поколений. Доля специалистов пенсионного возраста составляет 50%. Разница в возрасте между самым молодым сотрудником и самым старшим составляет 43 года, что часто приводит к напряжённости в совместной деятельности, к спорам из-за различных взглядов. В связи с этим в коллективе вместе с началом совместной работы начинаются споры и конфликты. В коллектив СВЦ-2 входит 1 мужчина, остальные сотрудники – женщины.

Коллектив ОС составляет начальник и четырнадцать подчиненных-женщин, в нем преобладают сотрудники среднего возраста (37%). Начальник ОС попадает в эту подгруппу, занимает свою должность сравнительно недолго – 7 лет. В этой группе в равной мере представлены женщины в возрасте до тридцати лет и старше пятидесяти пяти лет (по 25%).

Коллектив ОТК составляет начальник и 23 женщины-контролёра. В данном коллективе совсем отсутствуют молодые специалисты в возрасте до 30 лет. При этом в этом коллективе наибольшее количество сотрудников пенсионного возраста. Начальник ОТК также относится к этой же возрастной категории работников (63 года). По результатам наблюдения за работой коллектива можно сделать вывод о том, что психологическая атмосфера в коллективе дружелюбная и благоприятная при строгом руководстве на протяжении десяти лет.

Коллектив СК включает начальника и 17 сотрудников. В таблице отчетливо видно преобладание в коллективе сотрудников среднего (от тридцати до сорока пяти лет) и предпенсионного возраста (от сорока пяти до

пятидесяти пяти лет). Начальник СК входит в возрастную группу большинства (53 г.) В данном коллективе примечательно то, что отношения между молодыми сотрудниками и сотрудниками старшими и опытными вполне дружелюбные и положительные. Конфликты возникают во всех видах совместной деятельности, но разрешаются быстро и без ухудшения взаимоотношений между работниками.

Коллектив ОМ включает начальника и 11 сотрудников. Можно сказать, что в данном коллективе лица разного возраста представлены более равномерно, чем в других малых производственных группах. Здесь трудятся и специалисты пенсионного возраста (23%), и молодые специалисты (31%), и сотрудники средних возрастов. Это обстоятельство благоприятно сказывается на уровне благоприятности СПК. Результаты наблюдения за производственной деятельностью коллектива позволяют сделать вывод о том, что в коллективе созданы благоприятные условия для совместной производственной деятельности. Начальник СК относится к средней возрастной группе, занимает свою должность уже более 6 лет, строго следит за дисциплиной и порядком в работе своих подчинённых.

Коллектив СВЦ-1 включает начальника смены и 37 сотрудников. Из полученных нами данных следует, что в коллективе преобладают сотрудники пенсионного возраста, а молодых специалистов нет совсем. Начальник смены относится к категории лиц предпенсионного возраста (50 лет). Возрастные группы от тридцати до сорока пяти лет и от сорока пяти до пятидесяти пяти лет представлены в равной мере (по 29%)/

Таким образом, полученные нами эмпирические данные свидетельствуют о том, что композиция малых производственных групп по возрасту и полу в значительной мере определяет их эмоциональное состояние, оказывает значительное влияние на взаимоотношения между сотрудниками.

Выводы. Результаты эмпирического исследования социально-демографических факторов социально-психологического климата малых

производственных групп, осуществленного нами на базе ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"» позволили сформулировать следующие выводы.

1. Среди исследованных нами малых производственных групп заметно преобладают группы с высокой степенью благоприятности социально-психологического климата.
2. 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, композиция группы) выступают, по данным теоретического анализа ведущими факторами благоприятности социально-психологического климата малых производственных групп.
3. 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 очевиден эффект целенаправленных воздействий.
4. Композиция малой производственной группы по возрасту определённо оказывают влияние на социально-психологический климат, возраст членов такой группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности социально-психологического климата.
5. Установлено, что стиль руководства малой производственной группой существенным образом влияет (положительно или отрицательно) на

степень благоприятности социально-психологического климата. Оптимальным, по нашим данным, является коллегиальный стиль руководства.

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. Сарычев С.В., Чернышев А.С. Экспериментальное исследование совместной деятельности и группового поведения в различных социальных условиях // Теоретическая и экспериментальная психология. – Т. 3 –№ 1. –2010. – С. 49-63.
8. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения : Сб. статей / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. – М.: Наука, 1979. – 249 с.
9. 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. Boyko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat kollektiva. – M.: Mysl', 1983. – 207 s.
2. Dontsov A.I. Psikhologiya kollektiva – M.: Izd-vo MGU, 1984. – 208 s.
3. Ol'shanskiy V.B. Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat v kollektive // Sotsial'naya psikhologiya / Pod red. G.P. Predvechnogo, Yu.A. Sherkovina. – M., 1975. S. 260— 274.
4. Parygin B.D. Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat kollektiva: puti i sposoby issledovaniya / Pod red. V.A. Yadova. – L.: Nauka, 1981. – 225 s.

5. Rusalina A.A. Izucheniye sotsial'no-psikhologicheskogo klimata v pervichnykh proizvodstvennykh kollektivakh // Problemy promyshlennoy sotsial'noy psikhologii: izbr. trudy (1964-2008 gg.). – SPb., 2009. – S. 148-163.
6. Sarychev S.V. Sotsial'no-psikhologicheskiye faktory nadozhnosti malykh grupp. – Saarbrücken: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – 262 s.
7. Sarychev S.V., Chernyshev A.S. Eksperimental'noye issledovaniye sovme-stnoy deyatel'nosti i gruppovogo povedeniya v razlichnykh sotsial'nykh usloviyakh // Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya. – Vol. 3 –№ 1. –2010. – S. 49-63.
8. Sotsial'no-psikhologicheskiy klimat kollektiva: teoriya i metody izucheniya : Sb. statey / Otv. red. Ye.V. Shorokhova, O.I. Zotova. – M.: Nauka, 1979. – 249 s.
9. Chernyshev A.S., Sarychev S.V. Parametricheskaya teoriya kollektiva: istoriya sozdaniya i tendentsii razvitiya [Elektronnyy resurs] // Uchenyye zapiski. Elektronnyy nauchnyy zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2009. – № 11. – 12 s. Rezhim dostupa: <http://scientific-notes.ru/pdf/011-15.pdf>