КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

Михайлов Александр Сергеевич

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Специальность – 19.00.05 – социальная психология

Диссертация на соискание
ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель –
доктор психологических наук,
профессор Сарычев С.В.

Курск – 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ 10
1.1. Феноменология и концепции социально-психологического климата 10
1.2. Социально-психологические аспекты взаимосвязи организованности и социально-психологического климата малых производственных групп 36
1.3. Условия и факторы формирования социально-психологического климата малой производственной группы 39
1.4. Выводы по первой главе 54
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В МАЛЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 55
2.1. Программа эмпирического исследования 55
2.2. Результаты исследования социально-психологического климата в производственных группах 64
2.2.1. Результаты первого этапа исследования 64
2.2.2. Результаты второго этапа исследования 93
2.3. Выводы по второй главе 101
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 103
ЛИТЕРАТУРА 106
ПРИЛОЖЕНИЯ 121

ВВЕДЕНИЕ

Модернизация экономики России предполагает оптимизацию не только технико-технологических, но и социальных процессов в производственных организациях, что невозможно без социально-психологического исследования причин и закономерностей развития взаимоотношений и взаимодействия между членами малых производственных групп.

Современные условия развития производительных сил и существенные изменения в экономической сфере российского общества повышают уровень требований к личности в ее профессиональной деятельности, цена социально-психологических последствий принимаемых экономических решений также возрастает. Расширяется спектр социальных проблем, среди которых особое место принадлежит разнообразным аспектам оптимизации социально-психологического климата в малых производственных группах. Важнейшей областью пространства социальных отношений является взаимодействие внутри малых производственных групп. Оптимальные формы взаимодействия между членами малой производственной группы и методы их диагностики и формирования должны базироваться на научных представлениях о феномене социально-психологического климата.

От особенностей и состояния социально-психологического климата в малой производственной группе существенно зависит процесс и результаты совместной деятельности, экономические показатели труда, отношение членов этой группы результатам собственной деятельности в составе группы, удовлетворенность этой деятельностью, межличностными отношениями и общением. Социально-психологический климат играет существенную роль в формировании и развитии организационной культуры, обеспечении экономической и социальный эффективности производственной организации [25].

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

венной организации, условий ее функционирования и психологических особенностей взаимоотношений и взаимодействия. Довольно редко появляются новые исследования социально-психологического климата в производственных группах в драматически меняющихся социальных и экономических условиях современной России, хотя его исследование остается одним из наиболее востребованных практиками направлений работы психологической службы производственных организаций. Интерес практиков к этой проблематике определяется, преимущественно, возрастающими требованиями к человеку в совместной трудовой деятельности, усложнением деловых и межличностных отношений в группе, постоянным ростом личностных притязаний членов производственных групп. Представляется закономерным возрождающийся интерес исследователей и практиков к изучению социально-психологического климата производственных групп и управлению им. Впрочем, в научных публикациях по данной проблематике чаще всего рассматриваются именно общие вопросы, связанные с функциями, сущностью и детерминантами социально-психологического климата в производственных группах [8; 11; 22; 35; 44; 48; 51; 66; 102; 103 и др.]. Таким образом, проявляется определенное несоответствие между запросами практиков и имеющимися теоретическими наработками в области изучения социально-психологического климата производственных групп, осуществляющих совместную трудовую деятельность.

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 более полнокровного образа жизни членов производственной группы. Условия, в которых происходит взаимодействие в производственной малой группе, определяют ход и результаты совместной деятельности, удовлетворенность результатами и процессом совместного труда.

Теоретическая актуальность исследования заключается в том, что феноменология и динамика социально-психологического климата в производственных группах исследовалась отечественными социальными психологами преимущественно в период шестидесятых-восьмидесятых годов двадцатого века. В изменившихся социально-экономических условиях требуется теоретическое переосмысление содержания понятия «социально-психологический климат» и эмпирическая верификация его социально-психологических показателей, критериев и взаимосвязей применительно к современным условиям.

Актуальной практической потребностью является повышение эффективности совместной деятельности посредством воздействия на их социально-психологический климат малых производственных групп. Благоприятный социально-психологический климат в группе положительно влияет результативность совместной деятельности, формирует личность работника, актуализирует потенциальные и формирует новые психологические возможности. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации межличностного взаимодействия и взаимоотношений посредством коррекции социально-психологического климата в малых производственных группах в условиях социально-экономических реформ и организационных изменений.

Цель исследования – изучить социально-психологический климат в малых производственных группах в современных условиях.

Объект исследования – социально-психологический климат в группе.

Эмпирическую базу исследования составили малые производственные группы ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"»: отдела снабжения (26 человек)[1], отдел технического контроля (31 человек)[2], службы качества (18 человек)[3], отдела маркетинга (20 человек)[4], три производственные смены водочного цеха (66, 65 и 64 человека, соответственно)[5]. Всего в исследовании

[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 – группы СВЦ-1, СВЦ-2 и СВЦ-3.

участвовало 7 малых групп (253 человека). Возраст испытуемых - от 21 года до 67 лет.

Предмет исследования – особенности социально-психологического климата в малых производственных группах в современных условиях.

Гипотеза исследования – особенности социально-психологического климата в малых производственных группах обусловлены уровнем организованности этих групп.

Задачи исследования.

1. Осуществить анализ и сопоставление основных теоретических направлений и методологические подходов к исследованию проблемы социально-психологического климата в малых производственных группах.
2. Разработать методический блок, подобрать методики и разработать исследовательские процедуры, релевантные предмету и объекту исследования.
3. Осуществить программу эмпирического исследование особенностей социально-психологического климата в производственных группах в современных условиях.
4. Разработать социально-психологические рекомендации по оптимизации психологического климата в производственных группах.

Теоретической основой исследования являются теория о социальной ситуации как детерминанте развития личности (М. Аргайл, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Э. Фромм, А.С. Чернышёв и др.); теория субъекта деятельности, отношений и общения (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анциферова, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.); концепция развивающих социальных сред (Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев, Л.И. Уманский, А.С. Чернышёв и др.).

Методологическая основа исследования представлена общепсихологическими принципами детерминизма (Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.) и развития (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), системным подходом в психологии (В.А. Ганзен, А.Л. Журавлев, К. Левин, Б.Ф. Ломов, Н.В. Поддубный и др.), субъектно-деятельностным подходом (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн, А.С. Чернышёв и др.), а

также динамическим подходом к изучению малых групп в различных социальных условиях (К. Левин, С.В. Сарычев).

Методы исследования включают 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 выявления стиля руководства (А.Л. Журавлев, В.П. Захаров), «Зрительно-аналоговая шкала» (В.А. Хащенко), методика социально-психологической оценки коллектива (Р.С. Немов), методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению (К. Томас), методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири). В состав методического блока вошел также прибор-модель совместной деятельности «Арка». Для математической обработки данных использовался программный пакет Statistica версии 6.0 фирмы StatSoft, Inc. В количественный анализ включались значения моды и медианы по показателям, результаты корреляционного анализа данных (τ Кендалла, R Спирмена), определение достоверности различий данных (χ^2 – критерий).

Научная новизна исследования состоит в том, что социально-психологический климат малых производственных групп был исследован в условиях социально-экономических реформ в стране и организационно-экономических преобразований на предприятии (смена собственника, ребрендинг и рестайлинг выпускаемой продукции, оптимизация личного состава предприятия и др.). Впервые выявлено влияние на социально-психологический климат малых производственных групп их композиции по социально-демографическим показателям (пол, возраст, производственный стаж членов группы). Эмпирически установлено детерминирующее влияние на социально-психологический климат уровня организованности малой производственной группы.

Теоретическая значимость заключается в том, что уточнены положения параметрической концепции коллектива относительно взаимосвязи групповых параметров эмоциональное единство и организованность в части детерминирующей роли организованности. Предложена концептуальная модель, раскрывающая взаимосвязь между уровнем организованности группы и уровнем благоприятности социально-психологического климата.

Практическое значение исследования. Результаты исследования используются для оптимизации социально-психологического климата в ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"», в учебно-воспитательном процессе ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» при изучении курсов «Социальная психология», «Психология группового процесса».

Достоверность и обоснованность полученных выводов и результатов обеспечивается обращением к конкретным методологические принципам и концептуальным теоретическим положениям; количественными и качественным анализом результатов эмпирического исследования, репрезентативность. выборки, использованием математико-статистических методов обработки данных, а также широкой апробацией результатов через серию публикаций и докладов на научных и научно-практических конференциях.

Положения, выносимые на защиту:

1. Организованность группы детерминирует особенности социально-психологического климата в малых производственных группах.
2. Композиция малых производственных групп по полу и возрасту является фактором благоприятности социально-психологического климата в малых производственных группах.
3. Социально-психологический климат и степень его благоприятности является довольно устойчивым групповым свойством, тогда как групповое эмоциональное может изменяться в известных пределах в зависимости от внешних условий жизнедеятельности малых производственных групп.
4. Благоприятствующими оптимизации социально-психологического климата типами межличностных отношений в малой производственной группе яв-

ляются дружелюбие и альтруизм; подчиняемость, подозрительность и авторитарность как типы межличностных отношений в группе препятствуют становлению благоприятного социально-психологического климата.

5. Преобладание информированности в структуре самооценки малой производственной группы препятствует благоприятному социально-психологическому климату, а преобладание организованности, открытости и контактности способствует становлению благоприятного социально-психологического климата.
6. Социальное обучение, имеющее целью повышение социальной компетентности руководителей и членов малых производственных групп, позволяет достичь оптимизации социально-психологического климата малых производственных групп по уровню благоприятности.

Апробация работы. Основные положения и результаты диссертационной работы апробированы на заседаниях кафедры психологии ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», на итоговых конференциях профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» (2011-2014 гг.), на региональных и всероссийских научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы исследования массового сознания» (Пенза, 2013 г.); «Духовно-нравственные потенциалы молодежного коллектива: диагностика и развития» (Курск, 2013 г.); «Психология образования: модернизация психолого-педагогического образования» (Москва, 2012 г.); «Лидерство и социальная активность российской молодежи как стратегический ресурс развития общества» (Курск, 2012 г); Пятом съезде Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество» (Москва, 2012 г.). Диссертационное исследование автора являлось составной частью научно-исследовательского проекта (№ 12-36-01267а2), осуществленного в 2012-2013 гг. при поддержке РГНФ.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ

1.1. Феноменология и концепции социально-психологического климата

Понятия «социально-психологический климат», «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат» имеют примерно идентичное значение и широко используются в отечественной науке (психология, социология, педагогика, экономика и др.), что, однако, не исключает значительных вариаций их дефиниции. Применительно к производственным группам психологи говорят о «производственном климате» малой группы. Заметной тенденцией последнего времени является акцентирование внимание социальных психологов на содержательных и структурных связях «климата коллектива» с окружающей социально-предметной средой [14; 60; 62; 86; 105; 106; 142].

В социальную психологию понятие «климат» было транслировано в тридцатые годы двадцатого века из географических наук и метеорологии. Метафоричность понятия «климат» в содержательном и этимологическом плане не может не порождать скептицизм в отношении его научной ценности у ряда исследователей. «Климат и атмосфера – понятия метеорологии и географии, - пишет К.К. Платонов. - Поэтому иногда считают, что с прилагательным «психологический» они не научные термины, а только образные выражения. Но это не так. Получая такое прилагательное, они становятся, научными терминами психологии, выражающими определенные явления» [58, с. 38].

В.Б. Ольшанский писал, что «... психологический климат, или микроклимат, или психологическая атмосфера - все эти … 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» [54, с. 265]. Эта аналогия представляется оправданной поскольку помогает выявить сущностные свойства социально-психологического климата малой группы: влияние на психологическом самочувствии членов первичной социальной группы; неоднозначное влияние на членов группы; различие групп по уровню благоприятности и другим содержательным характеристикам социально-психологического климата. Следовательно, социально-психологический климат является одной из существенных сторон совместной жизнедеятельности людей в группе.

Появление в психологической науке терминов на основе аналогии обусловлено внедрением научных знаний в практику, сближением этой науки с различными сферами общественно-трудовой деятельности людей, что сопряжено с решением задачи представления научных знаний в форме, доступной широкому кругу заинтересованных лиц (пользователей научного знания). Чем сильнее проявляется прикладной характер социально-психологического знания, тем чаще в понятийном аппарате социальной психологии находят место понятия обыденной речи, образные выражения. Некоторые из терминов, транслированных по принципу аналогии в психологическое знание, со временем становятся психологическими понятиями, что имеет следствием расширение объема представлений о предмете психологической науки и, следовательно, появляется возможность более глубокой научно-практической интерпретации изучаемых явлений.

Отмеченные тенденции в развитии понятийного аппарата науки типичны для современной социальной психологии. Это объясняется тем, что ее предмет – межличностные отношения, общение и совместная деятельность в различных социальных группах – непосредственно связан с созидательной производственной деятельностью людей. Отношения, складывающиеся в процессе общественного производства, нередко выступают в качестве ведущих мотивов поведения и деятельности личности. Еще Д. Дидро называл межличностные отношения высшей человеческой ценностью. «Именно в обществе, – писал он,– человек находит удовлетворение всех своих нужд и применение большинству

своих способностей. Именно в нем он может в особенности испытать и проявить свои чувства, благожелательности, дружбы, сострадания, великодушия. Ведь в том и очарование этих общительных чувств, что они рождают наши самые чистые удовольствия. Действительно, нет ничего более удовлетворительного, приятного и лестного, чем думать, что заслуживаешь уважение и дружбы других» [19, с. 106].

Аналогия социально-психологических явлений с климатом пользуется в науке и практике для интегральной характеристики различных сторон общественно деятельности людей, при рассмотрении активной роли общественных отношений и общественного сознания в жизни общества. Интерпретация социально-психологического климата в обыденном сознании в определенной мере совпадает с научным пониманием конкретных и вполне самостоятельных явлений общественной практики. Тем не менее, границы данной аналогии до сих пор четко не определены. Нам представляется, что когда речь идет об аналогии социально-психологических явлений с климатом, то подразумеваются два взаимосвязанных значения социально-психологических явлений - как совокупности условий социальной среды и как состояния этих условий. В наши дни понятие «социально-психологический климат» считается общепринятым и устоявшимся в социальной психологии понятием, раскрывающим эмоционально-психологическую сторону взаимоотношений между членами группы.

Социально-психологические закономерности жизнедеятельности малых производственных групп органично связаны с законами развития общественного бытия. На их основе формируются, осуществляются процессы совместной деятельности и общения, в которых возникают и проявляются отношения людей друг к другу в разнообразных формах межличностного взаимодействия.

Известный социальный психолог К. Левин в контексте групповой динамики первым воспользовался понятием «социальная атмосфера», поныне встречающееся в работах американских социальных психологов [111; 114; 117; 122; 125; 134; 142]. Курт Левин не дал развернутого определения выдвинутого им понятия, но среди психологов существует определенное единство в его ин-

терпретации как некоторой совокупности психологических характеристик среды и его содержательной близости с понятиями «климат организации» и «климат среды» [37]. Ведущее место отводится понятию «климат организации» («организационный климат») [106; 108; 111; 115; 117]. Поскольку количество дефиниций велико и они весьма разнообразны, постольку американские социальные психологи предпочитают выделять наиболее общие для разных дефиниций свойства.

Сопоставив публикации по проблеме психологического климата в организации многих американских авторов, Р. Таджури пришел к заключению о том, что психологический климат - это довольно стабильное качество внутренней среды организации, которое отличается следующими особенностями:

- он может быть описано рядом переменных и критериев в ценностных понятиях, принятых организацией;
- он воспринимается и переживается членами этой организации;
- он детерминирует их поведение в организации [120].

Феномен социально-психологического климата привлек внимание отечественных ученых в 20-30-е гг. прошлого века, в период становления советской социальной психологии. Правда, прямо о социально-психологическом климате групп и организаций вопрос не ставился и соответствующее понятие не употреблялось. Но уже тогда А.С. Макаренко, создавая коллективы как инструмент формирования личности нового человека, разрабатывает основы теории коллектива. Описывая отличительные признаки коллектива как группы особого типа, он не только выделил факторы, характеризующие особенности педагогической работы с коллективом, но и фактически дал характеристику социально-психологическим особенностям коллектива, часть из которых и составляют его социально-психологический климат [43].

В конце 50-х и начале 60-х годов двадцатого века многие работы по психологии малой группы фактически рассматривали особенности социально-психологического климата в группах, но это понятие отечественными учеными еще не использовалось. Впрочем, уже в 1963 году, на симпозиуме по со-

циальной психологии Второго съезда Общества психологов СССР был представлен доклад Е.В. Шороховой, Н.С. Мансурова и К.К. Платонова «О проблемах общественной психологии», в котором сопоставлялись данные исследования эффективности различных форм идеологического воздействия на коллективы, а также анализировались различные факторы повышения сплоченности производственных коллективов и творческой активности членов этих групп, среди которых упоминался социально-психологический климат коллектива [58, с. 36]. В рамках того же симпозиума были заслушаны доклады об исследованиях межличностных и деловых взаимоотношений в малых социальных группах, осуществленных под руководством К.К. Платонова, также в коллективах военнослужащих (А.Д. Глоточкин) и в рабочих коллективах (О.И. Зотова) [79].

В советской социальной психологии впервые феномен психологического климата целостно описал Н.С. Мансуров. Анализируя личностные факторы повышения производительности труда, он обратил внимание на то, что «возникает социально-психологическая проблема организации хорошего «психологического климата в коллективе» и предложил пути создания благоприятного социально-психологического климата в производственных коллективах (на предприятиях промышленности) [45, с. 23-24]. Именно Н.С. Мансуров первым из отечественных социальных психологов разработал подходы к изучению морально-психологического климата в производственных коллективах [5; 46; 47].

Одним из первых раскрыл содержание психологического климата коллектива В.М. Шепель [100]. По его определению, психологический климат это возникающая на основе близости, симпатии, совпадения интересов, склонностей, характеров членов группы эмоциональная окраска психологических связей между ними [100, с. 53]. Он пришел к заключению, что психологический климат включает три климатические зоны. Первая зона – социальный климат. Данная зона детерминирована тем, насколько членам социальной группы осознаются цели и задачи общества, насколько в производственном коллективе гарантируется соблюдение всех прав и обязанностей работников как граждан [100, с. 78]. Вторая же зона, согласно данным этого исследователя, - моральный

климат, обусловленный моральными ценностям принятыми и разделяемыми в этой группе [100, с. 80]. Собственно психологический климат составляет третья климатическая зона как неофициальные отношения, складывающиеся между членами производственной группы, непосредственно контактирующих друг с другом [100, с. 83]. Следовательно, в интерпретации В.М. Шепеля социально-психологический климат группы – это климат, зона действия которого значительно уже социального климата и морального климата [100, с. 85-57].

Социально-психологический климат – это разновидность психологического климата, влияющего на межличностными отношениями детерминированного ими. Кратковременное проявление социально-психологического климата обычно называют социально-психологической атмосферой. Важнейшим фактором социально-психологического климата считается психологическая совместимость членов группы. Именно социально-психологический климат (в сопоставлении с другими видами психологического климата) наиболее сильно влияет на производительность труда производственной группе. Моральным состоянием группы обозначается понятием "морально-психологический климат" а в производственных группах, достигшей уровня развития коллектива, возможно проявление этого вида социально-психологического климата только кратковременно (морально-психологическая атмосфера) [52].

Социально-психологический климат малой производственной группы детерминирует целый ряд особенностей общественных отношений (социальная природа общественно-экономической формации, отношения собственности и др.). По авторитетному мнению А.В. Петровского, собственно психологический климат коллектива (как группы высшего уровня развития в рамках стратометрической концепции коллектива) определяет социально-значимая (социально-полезная!) цель деятельности коллектива, ценностно-ориентационное единство коллектива, переживание коллективной и личной ответственности членами коллектива, взаимозависимость членов коллектива, ведущая к гармонизации личных и общественных интересов. На структуру группы влияют не только со-

циальные, но и внутригрупповые условия, в частности - стиль руководства коллективом и характер лидерства в группе [57].

Е.С. Кузьмин полагал, что понятие «психологический климат» отражает, в первую очередь, содержательные характеристики взаимоотношений между членами группы, преобладающий тон настроения, уровень управления, особенности и условия трудовой деятельности, а также отдыха в данном коллективе [34]. Р.Х. Шакуров предложил анализировать феномен социально-психологического климата в двух аспектах - психологическом (данный аспект раскрывается в волевых, эмоциональных, интеллектуальных состояниях и свойствах группы) и социально-психологическом (этот аспект проявляется тех особенностях психологии группы как социальной целостности, которые являются значимыми для поддержание ее целостности и для функционирования производственной группы как относительно самостоятельного объединения ее членов) [99, с. 59].

Б.Ф. Ломов включал в состав психологического климата социально-психологические механизмы, обеспечивающие совместную деятельность, взаимодействие и общение между членами группы (подражание, эмоциональное заражение, сопереживание, содействие); систему взаимных требований членов группы; общее настроение; интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива; единый стиль совместной трудовой деятельности; систему психологических по своей природе межличностных отношений в малой группе (симпатия, антипатия, дружба) [41, с. 232-235].

Социально-психологический климат малой производственной группы всегда базируется на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния. Сопоставление различных точек зрения психологов на содержание феномена социально-психологического климата закономерно приводит нас к выводу о том, что он является сложным по своему составу и функциями социально-психологическим феноменом, опосредующим трудовую деятельность группы и выполняющим многочисленные функции по отношению к малой социальной группе. Специфическая особенность социально-

психологического климата малой производственной группы проявляется в том, что он представляет собой совокупную динамическую характеристику психологических состояний членов этой группы. Отношения, складывающиеся в таких группах, выступают как объективные условия взаимодействия совместной трудовой деятельности и общении, требуют от членов группы не любого, а вполне определенного стиля осуществления поведения и совместной трудовой деятельности. При благоприятном социально-психологическом климате в малой социальной группе переживания, настроение и эмоции одних членов группы мотивируют поведение других членов, направляя их на устранение фрустрирующих членов группы воздействий и на осуществление целей совместной деятельности группы. Таким образом, социально-психологический климат малой производственной группы – это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений ее членов к группе как целому.

По мнению Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, в отечественной социальной психологии наметились разные подходы к содержательной интерпретации природы социально-психологического климата [60, с 128-130]. Приверженцы первого подхода (Л.П. Буева, Е.С. Кузьмин и др.) рассматривают социально-психологический климат как общественно-психологический феномен, в частности, как проявление и состояние группового сознания.

Климат, согласно этим воззрениям (которые близки к социологическим подходам в социальной психологии) есть не что иное как отражение в сознании членов группы совокупности явлений, связанных с условиями труда, их взаимоотношениями в процессе совместной трудовой деятельности и методами стимулирования этой деятельности. При таком подходе социально-психологический климат производственной группы интерпретируется как социально-психологическое аспект состояния сознания группы, отражающего содержание, направленность и характер психологии членов группы [34].

Приверженцы второго подхода (А.Н. Лутошкин, А.А. Русалинова и др.) указывают на то, что в качестве наиболее значимой характеристики социально-психологического климата, содержательно раскрывающей его сущность, вы-

ступает общий эмоционально-психологический настрой малой производственной группы. Климат, согласно этому подходу – эмоциональное состояние группы людей, опосредующее процесс и результаты совместной детальности группы, ее стабильность и психологическое здоровье ее членов [42; 62-65].

Авторы третьего подхода (В.А. Покровский, В.М. Шепель и др.) трактуют содержание социально-психологического климата через соотнесение его со стилем взаимоотношений членов малой группы, находящихся в непосредственном контакте в процессе общения и деятельности [100]. Система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие членов производственной группы, по данным этих исследователей опосредована процессом формирования социально-психологического климата.

Приверженцы четвертой точки зрения (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань и др.) для определения социально-психологического климат обращаются к понятиям «психологическая совместимость», «морально-психологическое единство», «сплоченность» членов малой группы, акцентируют наличие в производственной группе общих мнений, обычаев и традиций [60].

Социально-психологический климат группы парадоксальным образом сочетает атрибуты устойчивости и изменчивости. При изучении социально-психологического климата как статического феномена анализируются относительно устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к целям и результатам деятельности, а также к другим членам малой группы. Социально-психологический климат малой группы исследуется исследователями как достаточно устойчивое (стабильное) состояние группового субъекта, которое, однажды сформировавшись способно довольно продолжительный период времени не разрушаться, сохранять свои содержательные характеристики даже в условиях преодоления трудностей, с которыми группа встречается. В этом аспекте сформировать благоприятный социально-психологический климат в малых производственных группах довольно трудно, однако относительно легко поддерживать на определенном уровне благоприятности. Изменения этого аспекта

социально-психологического климата более выражены, заметны, они более остр осознаются и переживаются членами малой группы.

Динамика, изменчивость, каждодневный рабочий настрой членов группы на совместную деятельность, их актуальное эмоциональное состояние описывается понятием «психологическая атмосфера». Психологическая атмосфера характеризуется относительно быстрыми изменениями своего состояния и в меньшей степени осознается членами группы, но тем не менее, оказывает влияние на настроение и работоспособность членов малой группы «здесь и сейчас». Ряд психологов полагает, что социально-психологический климат – это состояние психологии малой производственной группы как единого целого, интегрирующее динамические и статические стороны эмоциональной жизни малой группы. Климат – это не просто механическая сумма групповых состояний, но их интегральная динамическая характеристика [7; 23; 29; 31; 61; 65; 102; 134].

Сопоставление точек зрения на социально-психологический климат производственных групп показывает, что содержание данного феномена раскрывается, главным образом, через социально-психологические характеристики малой группы. Интерес исследователей социально-психологического климата проявляется к четырем предметным областям: психологическое содержание социально-психологического климата группы (А); формы проявления и феноменология социально-психологического климата в малой группе (Б); динамика и условия формирования социально-психологического климата малой группы (В); сферы жизнедеятельности производственной группы, на которые социально-психологический климат воздействует (Г).

А. Большинство исследователей обращают основное внимание на его сущностные групповые социально-психологические характеристики.

1. Часть из них (Л.П. Буева, О.Я. Колесниченко, А.К. Уледов, Н.П. Чернобровкин и др.) рассматривает социально-психологический климат как определенное состояние сознания группы, подчеркивая, что это «не вообще коллективное сознание, а его состояние в конкретный момент жизни коллектива», «одно из со стояний коллективного сознания ... системное единство пре-

обладающих чувств, настроений, мнений и других социально-психологических образований, связанных с потребностями и интересами коллектива» [75, с.158].

2. Ряд исследователей – Н.Н. Обозов, Б.В. Ольшанский – рассматривают социально-психологический климат группы как отражение комплекса явлений, связанных с организацией взаимодействия между членами группы [47], с условиями совместной трудовой деятельности, методами ее социального стимулирования, особенностями взаимоотношений между членами группы, складывающимися в процессе совместной трудовой деятельности и общения, «причем отражение скорее в настроениях и эмоциях, чем в рациональной форме» [48, с. 76]. В этом контексте определенный интерес представляет определение социально-психологического климата, данное в конце семидесятых годов прошлого века К.К. Платоновым – «взаимодействие физической и социальной среды и личности, которое стойко отражается ее сознанием, формируя ее психическое состояние...», выступая при этом как одна из структурных характеристик группы. Платонов настаивает на том, что «социально-психологический климат для каждого члена группы – это объективная реальность, которую он отражает, включаясь в эту группу и особенно в коллектив; отраженный психологический климат становится одновременно и его субъективной реальностью, и объективной реальностью для других членов этой группы» [58, с. 43].

3. Е.С. Кузьмин, Г.А. Моченов, М.Н. Ночевник А.А. Русалинова и др. в качестве ведущего параметра социально-психологического климата рассматривают интегральный эмоционально-психологический (эмоционально-динамический) настрой группы [32; 43]. Л.А. Борисенко, Л.И. Головач, К.Р. Милодан и др. подчеркивают, что указанный эмоциональный настрой формируется как «... эпифеномен эмоциональных отношений каждого члена коллектива к каждому его члену и к коллективу в целом» [79, с. 132]. Попытка связать эмоциональный настрой группы в целом с эмоциональными отношениями отдельных членов группы друг к другу представляется нам весьма перспективной в рамках реализации социально-когнитивного подход, хотя данная попытки несколько обесценивается из-за не совсем релевантного термина

«эпифеномен», который к тому же не раскрывается в содержательном отношении.

4. Г.Г. Голубев, В.Я. Квитко, К.К. Платонов и др. рассматривают социально-психологический климат как изменчивое эмоциональное состояние (настроение) группы, «определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей» [58, с. 39]. Иногда подчеркивается, что это – «интегральное (основное) настроение группы как отражение на эмоционально-динамическом уровне общей удовлетворенности группы собственно-производственными аспектами ее жизнедеятельности и уровнем развития интрагруппового взаимодействия» [6, с. 85].

5. Некоторые исследователи, определяя социально-психологический климат говорят о нем, как о психологической атмосфере, «… которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом», атмосфере «… доброжелательности, или недоброжелательности, взаимного уважения или неуважения и т. п.», как о характеристике отношений, сложившихся между членами коллектива в процессе производственной деятельности, преобладающей и относительно устойчивой духовной атмосфере коллектива, проявляющейся «… как в стиле и тоне отношений людей друг к другу, так и в их отношении к общему делу» [75, с. 76-77].

6. Ряд специалистов (Л.Н. Коган, В.В. Косолапов, В.М. Шепель, Н.Н. Щербань, Т.А. Улыбина и др.) полагает, что климат – это социально-психологическая обстановка в первичной социальной (малой) группе, рассматриваемая с точки зрения «психологической совместимости индивидов в составе малого неформального коллектива», «духовная обстановка, сложившаяся во взаимоотношениях членов коллектива» [100, с. 30], духовно-психологический аспект «… системы внутриколлективных и межколлективных отношений между членами коллектива, внутриколлективными группами и личностью, коллективом и другими социальными объединениями людей, ... определяющее социальное самочувствие каждого члена коллектива» [75, с. 198].

7. Значительная группа авторов определяет социально-психологический климат как состояние группы. При этом одни авторы выделяют настроения и чувства членов производственной малой группы (например, В.Г. Подмарков), другие – в большей мере акцентируют психологическое состояние членов производственной группы, отражающей «… характер взаимоотношений между людьми по горизонтали и вертикали, условия их труда, его организацию» [102, с. 367]. Некоторые авторы подчеркивают комплексный характер этого состояния, включающего «… эмоциональный, когнитивный и действенные компоненты межличностных отношений» [75, с. 202].

8. В.Ф. Бизянов, Е.П. Володина, А.В. Жажков, В.В. Карпов, П.П. Поммерс, Г.П. Предвечный, И.П. Чернобровкин, Ю.А. Шерковин анализируют социально-психологический климат малой производственной группы как совокупности социально-психологических характеристик членов группы и группы, как интегрального целого. В этих определениях затрагиваются разные (и порой разнопорядковые) показатели социально-психологического климата группы: совокупность субъективных отношений членов групп к осуществляемой ими совместной трудовой деятельности, статусно-ролевых позиций членов группы и соответствующих этим позициям способам поведения; особенности социальной перцепции членами группы друг друга [28]; коммуникабельность членов группы; испытываемые членами группы чувства, а также их мнения и оценки; готовность определенным образом реагировать на поступки и слова представителей ближайшего социального окружения; «… характер взаимоотношений между членами коллектива, занимающими одинаковое служебное положение»; характер взаимоотношений между руководителем и членами производственной группы; «…. настрой группы по отношению к работе, к трудовому процессу и всем сторонам его организации» [75, с. 201].

8. Ряд исследователей (М.А. Барабаш, Н.С. Мансуров, К.А. Москаленко и др.) в качестве оснований социально-психологического климата малой производственной группы избрали такие психологические свойства группы, как нравственное единство ее членов, степень единства мнений, настроений, нали-

чие традиций (направленность группы), ее сплоченность, взаимоотношения, сложившиеся в группе и др. [47; 54].

10. Значительное число исследователей социально-психологического климата (В.Е. Виноградов, Г.Д. Горячев, П.С. Елинин, Е.С. Кузьмин, Б.Н. Лебедев, Р.А. Максимова, В.Е. Семёнов, Я.И. Стуль, Л.В. Фактин, В.Г. Шорин и др.) рассматривают его главным образом со стороны развития взаимоотношений членов производственной групп. Указанные исследователи рассматриваю весьма широкий спектре социально-психологических явлений: состояние взаимоотношений, проблемы во взаимоотношениях по горизонтали и вертикали (что весьма существенно для диагностики благоприятности / неблагоприятности социально-психологического климата), наличие / отсутствие конфликтов во взаимоотношениях членов группы, система личностных отношений, сложившихся в группе, отношение членов группы друг к другу, формы взаимосвязей и взаимодействия членов группы и др. [34; 73; 75].

11. Н.П. Лапин, В.И. Михеев, Л.И. Уманский акцентируют внимание на таких сущностных характеристиках социально-психологического климата, как отношение членов группы к совместной деятельности, выполняемой работе, условия жизнедеятельности малой производственной группы, отношение членов группы к ценностям различных социальных общностей, групповая атмосфера, общий стиль и тон внутригруппового и межгруппового взаимодействия [34; 50; 72].

Социально-психологический климат производственной группы рассматривается как ее свойство в процессе сопоставления с другими групповым социально-психологическими свойствам. В ряду целостных характеристик коллектива, нередко выделяемых исследователями (направленность, организованность, подготовленность, эффективность и др.), социально-психологический климат по своему значению весьма приближается к сплоченности малой группы, под которой обычно понимают проявление положительных отношений между членами группы, высокий уровень взаимной эмоциональной приемлемо-

сти, удовлетворенности взаимоотношениями [57, с. 13]. С другой стороны, понимание сплоченности как ценностно-ориентационного единства предельно сближает ее с характеристикой направленности. Поэтому сплоченность (психологическое единство) следует рассматривать в качестве сквозной характеристики различных психологических свойств малой производственной группы (например, эмоциональная сплоченность, единодушие в принятии решений) [32].

Характеризуя влияние социально-психологического климата на другие групповые психологические процессы, на совместную деятельность людей, исследователи часто отмечают положительное влияние благоприятного социально-психологического климата малой производственной группы на эффективность ее совместной деятельности. Необходимо заметить, что положительный социально-психологический климат не всегда является благоприятным во всех отношениях. Так, слишком близкий эмоциональный контакт между людьми «... может служить препятствием для проявления общественной, в том числе трудовой, активности» [35, с. 171]. По некоторым данным одинаково положительный уровень удовлетворенности взаимоотношениями может наблюдаться в коллективах с различной производственной эффективностью [27].

Таким образом, при анализе сущностных характеристик социально-психологического климата малой производственной группы его анализируют либо как изменяющийся атрибут группового сознания, либо как определенное психологическое состояние членов малой группы и группы как интегральной целостности, либо как особенности взаимодействия и взаимоотношений между членами производственных групп, либо как совокупность отношений членов группы к социальным реалиями. Показательно, что примерно одни и те же социально-психологические критерии и показатели включаются в состав феномена социально-психологического климата и как состояния группового сознания, и как эмоционального состояния группы и (или) её членов, что не может не затруднять классификацию дефиниций социально-психологического климата группы, предлагаемых исследователями.

Б. Относительно большая группа социальных психологов сосредоточившихся на эмпирическом исследовании социально-психологического климата производственной группы, сконцентрровалась исключительно на формах проявления данного феномена. К этим формам, как правило, относят взаимосвязи, взаимодействие и взаимоотношения членов группы, отношения и взаимодействие между формальной и неформальной структурой производственных групп, между группой в целом и ее членами, между группой в целом и входящими в ее состав микрогруппами (группировками), межгрупповые взаимоотношения и взаимодействие; особенности нравственной направленности группы (групповые потребности, социальные установки, мотивы, ожидания, ценностные ориентации, групповые нормы, санкции и интересы); эмоциональный настрой, преобладающие в группе эмоциональные переживания (чувства, настроения и т.п.); психофизиологическую, психологическую и социально-психологическую совместимость членов группы; ценностно-ориентационное единство как проявление сплоченности группы; отношение членов группы к процессу осуществления и результатам совместной трудовой деятельности, к условиям осуществления указанной деятельности, к группе членства и к референтным группам т. д.

1. В.И.Антонюк, П.Н. Завлин, Г.А. Моченов, А.Л. Свенцицкий, А.И. Щербаков, М.А.Юделевич, в качестве форм проявления социально-психологического климата рассматривают удовлетворенность членов производственной группы взаимоотношениями (по горизонтали и вертикали), официальными и неофициальными каналами коммуникаций, общими условиями осуществления совместной деятельности; сплоченность коллектива, групповые настроения, общественное мнение в производственной группе [64; 43].

2. Другие авторы (Б.А. Буйвол) обращают основное внимание на отношение членов малой производственной группы к осуществляемой совместной деятельности, к средствам производства, к передовому опыту и прогрессивным новшествам, к группе в целом и социальным нормам, принятым в ней [75].

3. Н.Ф. Маслова и Г.С. Скомаровский в качестве форм проявления социально-психологического климата рассматривают социальные установки и ценностные ориентации членов производственной группы, стиль руководства производственной группой, социальную и производственную активность членов группы.

4. Т.С. Лапина акцентирует внимание на эмоционально-психологических явлениях и состояниях внутри коллективной жизни как формах проявления климата, в частности на межличностных симпатиях; на коллективно-групповых настроениях; на явлениях подражания одних людей другим, заражения друг друга настроениями; на явлениях авторитета, популярности, конформизма и пр. [35].

Социально-психологический климат в малых производственных группах - это всегда следствие совместной деятельности членов малой производственной группы, их взаимоотношений, взаимодействия и общения. Он актуализируется в таких групповых феноменах, как преобладающие групповые эмоции, настроения и общественное мнение членов группы, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизнедеятельности членов малой производственной группы. Указанные феномены выражаются, главным образом, в межличностных взаимоотношениях и взаимодействии, связанных с процессом совместной деятельности и решением общегрупповых задач.

Осознание необходимости выделять указанные выше аспекты при изучении социально-психологического климата влечет за собой постановку целого ряда социально-психологических проблем. Остается неясным, какие из признанных индикаторов социально-психологического климата являются его структурными элементами, а какие – только связаны с ним функциональным взаимодействием. До тех пор, пока не выявлен характер взаимосвязи компонентов входящих в структуру психологических свойств группы наряду с социально-психологическим климатом, остается открытым и вопрос о полноте факторов социально-психологического климата.

В. Некоторые исследователи, не затрагивая вопроса о сущностных характеристиках социально-психологического климата и не рассматривая формы его проявления, останавливаются в основном на факторах, формирующих климат коллектива.

1. Е.Е. Вендров и Б.А. Фролов полагают, что к таким факторам относятся в первую очередь мотивы трудовой деятельности членов группы, их настроения, удовлетворенность трудом и его условиями, а также взаимоотношениями между членами коллектива.

2. Специалисты, разрабатывающие общеметодологические аспекты социально-психологического климата малых групп и осуществившие исследование данного феномена на базе научных учреждений (К.К. Платонов, И.И. Лейман), считают, что климат формируют психофизиологическая и психологическая совместимость членов коллектива, система межличностных отношений в группе, включающая симпатии и антипатии, конфликты и содружество [54; 58].

3. Ряд авторов (Г.В. Виноградов и др.) полагают, что климат формируется под влиянием совокупности социально-психологических (по форме) и деловых (по содержанию) связей, обусловленных производственной деятельностью членов коллектива и взаимоотношениями между ними.

4. Отдельные авторы (А.Г. Ковалев, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова) подчеркивают влияние существующих в группе форм организации совместной трудовой деятельности, системы оплаты и стимулирования на формирование социально-психологического климата. Интересна попытка некоторых авторов, выделить из области организации труда ученых и из внепроизводственной сферы ряд факторов, определяющих «нормальный климат исследовательской организации». К этим факторам они относят: «… дифференцированный распорядок дня, с уровнем административной свободы, пропорциональным объему творческой составляющей в труде; возможность периодической самоизоляции и неофициальных контактов с коллегами; эффективные средства устранения информационного шума... четко действующий график командировок (в том числе зарубежных); оперативное материальное снабжение и техническое об-

служивание; здоровые семейные от ношения и решение серьезных бытовых проблем» [54, с. 262-263].

Многообещающей в научном и практическом плане представляется попытка отдельных авторов (например, А.Л. Свенцицкого) определенным образом структурировать воздействия на климат как социальной макросреды (например, со стороны организаций, непосредственно руководящих предприятием), так и социальной микросреды (например, со стороны официальных и неофициальных связей между членами коллектива, непосредственного официального руководства первичными коллективами) [64]. Необходимо отчетливо дифференцировать компоненты социально-психологического климата малой производственной группы от внутренних и внешних факторов, влияющие на него в том или ином отношении. Так, особенности организации совместной деятельности в малой производственной группе неверно относить к числу компонентов её социально-психологического климата, хотя влияние формы и содержательных характеристик организации совместной деятельности на генезис и формирование социально-психологического климата групп указанного типа несомненно. Социально-психологический климат малой группы - это субъективное социально-психологическое образование в отличие от отражаемой групповым субъектом объективной жизнедеятельности группы и условий ее осуществления. Психологический климат коллектива формируется, развивается и проявляется в процессе совместной деятельности и общения, в ходе которых реализуются групповые и личные потребности членов группы, возникают и разрешаются межличностные и групповые противоречия. В этом процессе происходит объективация латентных содержательных ситуаций взаимодействия между членами производственной группы (сотрудничество, соревнование или даже конкуренция, социально-позитивная сплоченность или круговая порука, групповое давление одних членов группы в сочетании с конформизмом других, или, напротив, сознательная дисциплина, базирующаяся на коллективистическом самоопределении личности). Члены малой группы во многом определяют ее микроструктуру, своеобразие которой, главным образом, обусловливается

социальными и демографическими свойствами и особенностями (уровень образования, профессиональная подготовка, возраст, пол, этническая принадлежность, место проживания, социальная идентификация).

Личностные социально-психологические особенности членов группы могут способствовать или препятствовать групповой сплоченности, и, следовательно, влиять на взаимоотношения и взаимодействие между членами группы. Следовательно, психологические особенности членов группы актуализируются в совместной деятельности, общении и взаимоотношениях в малой группе.

Именно взаимодополняемость психологических качеств членов группы является, по нашему мнению, важным условием формирования благоприятного социально-психологического климата в процессе совместной деятельности в малой производственной группе. В многочисленных конкретных исследованиях устанавливаются различия в психологии людей, зависящие от их пола, возраста, национальности, профессии и т.п.[23; 30; 31; 40; 50; 51; 52; 62; 106; 114; 126; 128]. Данные различия выступают в качестве психологических условий межличностного взаимодействия, препятствуя или способствуя успешному развитию положительных взаимоотношений между людьми. Однако роль индивидуально-психологических особенностей членов группы не следует преувеличивать, хотя они выступают в качестве весьма существенных детерминант формирования, развития и регуляции социально-психологического климата группы. Следует отметить, что индивидуально-психологические особенности членов группы в ходе планирования и осуществления совместной деятельности трансформируются под воздействием складывающихся взаимодействия и взаимоотношений, формируя, в свою очередь, личностные свойства члена группы.

Сложившиеся в производственной группе деловые и эмоциональные отношения будучи объективными условиями взаимодействия в процессе совместной деятельности и общения, требуют от членов группы вполне определенного поведения и, следовательно, несомненно влияют на формирование тех черт его характера в которых выражается отношение к деятельности и к другим членам группы.

В отношения взаимовлияния включаются также процессы социальной перцепции в малой группе. В процессе совместной деятельности и общения члены группы, оценивая других членов группы, начинает относиться к ним через призму групповых оценок и норм поведения, зачастую независимо от степени их адекватности. Испытывая влияние взаимооценок членов группы тот или иной член группы стремится к поддержанию определенного баланса в взаимоотношениях ними. Как правило, личность в группе проектирует и строит собственное поведение на базе социальных ожиданий и оценок (актуальных и ожидаемых). Однако внутренне он может принять или не принять принятую в группе модель поведения, групповые нормы и санкции. При неадекватной оценке поведения и деятельности члена группы со стороны группы (и, в особенности носителей групповых норм и оценок) он зачастую оказывается либо в состоянии внутриличностного конфликта, либо в конфликте с группой (если не приемлет ее нормы, оценки и ценности).

Социально-психологический климат коллектива является относительно независимым от подготовленности и социального опыта совокупного группового субъекта, поскольку накопленные знания, умения и навыки, эталоны (и модели) построения совместной деятельности, поведения в малой производственной группе могут не полностью расходится с социальными нормами. Личность как субъект общения, совместной деятельности и отношений в малой группе ориентируется и на внутригрупповые, и на внешнегрупповые (в том числе и социальные) ценности. Расхождение между этими ценностями может служить причиной разнообразных конфликтов и деформации поведения. Гармонизация внутригрупповых и внешнегрупповых ценностей члена группы достигается благодаря осуществлению группой социально-полезной деятельности.

Однако личные контакты в пределах группы могут строиться относительно независимо от доминирующих в социуме отношений. Этот вывод основан на данных экспериментальной социальной психологии. Например, ценностно-ориентационный подход к анализу коллективистских отношений, осуществляемый на основе принципа их деятельностной опосредованности показы-

вает относительно самостоятельное значение психологических отношений, предполагающих по утверждению авторов этого подхода, наличие такой взаимосвязи между людьми, когда групповая направленность на совместную деятельность (цели, мотивы, установки, потребности и т.п.) не выступает в качестве опосредующего фактора межличностных отношений членов группы [57, с. 132]. Следовательно, социально-психологический климат конкретных малых производственных групп может обладать известной «самостоятельностью», собственной динамикой функционирования и развития.

Дальнейшее развитие этого направления в исследовании социально-психологического климата, как нам представляется, состоит в раскрытии содержания макросоциальных воздействий и во включении элементов воздействия общественной психологической атмосферы в число условий, определяющих социально-психологический климат производственных групп, а также в расширении диапазона исследуемых микросоциальных связей (не только организационных, функциональных, но и социальных, профессиональных и т. д.).

Г. Наконец, ряд авторов (И.П. Волков, Е.И. Кисель, Л.Д. Козырь, Ю.В. Колесников, Н.А. Куртиков, Ю.В. Сиротин, В.В. Сорокина, Ю.В. Сычев, Ж.Т. Тощенко, К.В. Утенков, В.С. Фритлинский), говоря о социально-психологическом климате, по сути дела анализируют только проблему влияния социально-психологического климата группы на различные сферы ее жизнедеятельности. Исследования этой группы авторов преимущественно раскрывают влияние социально-психологического климата производственной группы на эффективность труда и текучесть кадров, достижение экономического эффекта, результативность совместной деятельности, проявления творчества в этой деятельности, качество усвоения и использования информации, мировоззрение и мироощущение членов группы, социально-психологическое состояние производственной группы, удовлетворенность процессом и результатами совместной деятельности[7; 9; 11; 13; 22; 23; 30; 35; 40; 48]. Простой перечень сфер жизнедеятельности, испытывающих детерминирующее воздействие со стороны социально-психологического климата явно свидетельствует о значимости данного

социально-психологического феномена, о практической потребности в построения адекватной модели, отражающей его психологическое содержание, формы его проявления, факторы и условия его генезиса и развития, а также сфер групповой жизнедеятельности, испытывающих влияние со сторон социально-психологического климата.

Определенный задел для решения данной задачи был сделаны еще 70-80-е годы прошлого века, в частности исследование проблем психологии коллектива соотносительно с социально-психологическим климатом. Наиболее последовательно этот подход реализуется рамках параметрической концепции коллектива Л.И. Уманского и его учеников [42; 68; 82; 97;] и в стратометрической концепции коллектива, разрабатываемой А.В. Петровским и его сотрудниками [57]. В рамках последней коллектив рассматривается как многоуровневая структура межличностных отношений, опосредованная содержанием социально-позитивной деятельности, важными для коллектива ценностями и целями. Совместная деятельность членов коллектива понимается как предметная, намечается качественное отличие социально-психологических феноменов, свойственных коллективу, другим типам малых социальных групп.

Взаимоотношения между членами малой группы приводят их поведение в группе и участие совместной деятельности в соответствие с групповыми нормами. Процесс согласования поведения и деятельности членов группы предполагает наличие определенного опыта взаимодействия и осуществления процесса взаимного социального познания в группе. Социально-когнитивные процессы определенным образом опосредуют межличностных отношения членов группы, в этих отношениях отражается соотношение групповых, социальных и индивидуальных целей совместной деятельности, потенциалов их достижения в сложившихся социальных условиях [57].

В знаниях фиксируется индивидуальный опыт общения и взаимодействия членов группы в совместной деятельности. Опираясь на имеющийся опыт, члены коллектива распределяют функции и обязанности, согласовывают порядок и последовательность действий участников деятельности, что, несомненно,

сказывается на взаимоотношениях в первичных группах. Осмысление опыта общения и взаимоотношений людей выступает в виде научного знания (мировоззренческого, профессионального и психологического). В нем отражаются содержание и формы общественных и меж личностных отношений и взаимоотношений в коллективе, и поэтому знания тесно связаны с социально-психологическим климатом, характеризуют различные аспекты психологических условий совместной деятельности. Однако эти знания не охватывают всего многообразия личных взаимоотношений и эмпирических представлений о них в конкретном коллективе. Хотя знание реальных связей человека с другими людьми, с природой и обществом в известной мере определяет нормы общественного поведения и особенности отношений в обществе, тем не менее, находясь в не посредственной зависимости от последних, они выступают лишь предпосылкой развития тех или иных отношений в группе, формирования благоприятного социально-психологического климата малой группы.

Оптимизация социально-психологического климата малых производственных групп является важным резервом повышения эффективности совместной трудовой деятельности. Для разработки программы оптимизации социально-психологического климата производственной группы представляется логичным диагностировать уровень его благоприятности, а также выявить внешние и внутренние условия, которые в могут быть в дальнейшем использованы для оптимизации психологического климата.

По нашему убеждению, использование социальными психологами столь значительного дефиниций социально-психологического климата в малой производственной группе, а также методик исследования данного феномена (дающих заслуживающие пристального внимания результаты в различных предметных областях социальной психологии), свидетельствует о широте исследуемой проблемы, о сложности ее отдельных аспектов и насущной потребности осуществления ее разработки применительно ко всей совокупности анализируемых психологических явлений. Многообразие имеющихся интерпретаций содержания социально-психологического климата малой группы и подходов к его изу-

чению свидетельствует о значительной сложности данного явления. Подобные явления современная научная методология требует рассматривать в единстве и взаимосвязи функциональных, структурных и генетических аспектов. Мы полагаем, что содержательное системное описание феномена «социально-психологический климат группы» (и теоретическое, и операциональное) должно включать все перечисленные выше аспекты.

В социальной психологии уже имеются удачные примеры подобных системных описаний, подчеркивающих неразрывное единство трех аспектов целостной системы. Видный отечественный психолог Б.Ф. Ломов в восьмидесятые годы двадцатого века последовательно проанализировал функции, структуру и динамику развития общения как системы [41, с. 146-147]. В такой же плоскости анализа необходимо рассматривать социально-психологический климат малой производственной группы, являющийся результатом общения и совместной деятельности членов малой группы группе.

Реализация системного подхода в исследовании социально-психологического климата малых производственных группы в современных условиях диктует необходимость не только контроля и измерения его переменных в конкретных малых социальных группах, но и изучение социально-психологического климата социальной организации, составной частью которой являются исследуемые малые группы. До сих пор исследователями данная сторона не всегда учитывалась, тогда как системный подход требует еще изучения феномена социально-психологического климата в его генезисе, развития и с учетом динамики малой производственной группы, являющейся его носителем.

Несомненно, социально-психологический климата малой производственной группы требуется рассматривать как процесс, состояние и свойство этой группы. Значительная часть разночтений, существующих в определениях социально-психологического климата, связана с подчеркиванием одной из сторон данного явления и отвлечением от остальных. Противопоставление статического и динамического аспектов системы основано на той же ошибке, что и указанное деление психических явлений. Поэтому элементы обоих отмеченных

делений переплетаются при теоретическом анализе социально-психологический климат.

Так, акцент на состоянии как стадии процесса развития типичен для генетического аспекта системного подхода. Очевидно, определенные состояния социально-психологического климата соответствуют фазам, которые можно выделить в развитии коллектива. Однако нельзя не отметить, что процесс становления и последующего развития социально-психологического климата наименее исследован. Лишь некоторые данные освещают особенности этого процесса применительно к группам, находящимся в экстремальных условиях, либо к экспериментальным группам [11; 48; 52; 59; 113; 121; 141].

Б.Ф. Ломов включал в состав психологического климата систему межличностных отношений (дружба, симпатия, антипатия); психологические механизмы взаимовлияния и взаимодействия людей в группе (подражание, содействие, сопереживание, эмоциональное заражение); взаимных требования членов группы друг к другу, общий для группы стиль совместной трудовой деятельности, общее настроение, эмоциональное, волевое и интеллектуальное единство коллектива [39].

Анализ феномена социально-психологического климата малой производственной групп с позиций системного подхода позволяет сделать постулировать положение о том, что данный социально-психологический феномен представляет собой полифункциональное психологическое образование, опосредующее совместную деятельность группы указанного типа. Следовательно, он является динамически изменяющейся интегральной характеристикой психологического состояния группового субъекта.

1.2. Социально-психологические аспекты взаимосвязи организованности и социально-психологического климата малых производственных групп

Понятие «организованность», производное от понятия «организация», было разработано и применительно к проблемам психологии (и социальной психологии), и в отношении общих проблем социальных наук [14]. В философских и социологических работах организацией называется « … процесс превращения неупорядоченного, случайного в упорядоченное, необходимое», «результат этого процесса», «способ связи элементов системы, изменяющийся в общем случае во времени, стадийно и лишь в двух взаимно противоположных направлениях: в сторону дезорганизации и повышения организации» [60, с. 86-88]. Ряд исследователей проблем организации и организованности считают необходимым ввести понятие «самоорганизация». Это понятие трактуется ими как изменение организованной системы, происходящее относительно спонтанно, самостоятельно [87].

Понятие «организованность» восходит к понятию «организация». Организованность понимается как способность организации сохранить стабильность собственной структуры при динамичности (изменчивости) и обогащении функций, ею осуществляемых. Будучи сущностным и неотъемлемым свойством организации, организованность отражает полноту согласованности функций (т.е. с количественную сторону) и совершенствование отношений внутри организации и обогащение форм реализации активности членов организации (т.е. с качественную сторону). Организованность является предпосылкой активности организации, актуализации ее потенциальных возможностей, обогащения и гибкости функций, реализуемых ее элементами (участниками) [97].

Организация не мыслится вне внешней по отношению к ней среды и находится с тесной взаимосвязи. Связь эта носит неоднозначный характер. Характер зависимости организации от среды определяется уровнем ее организованности. Чем сильнее выражена (сформирована) эта характеристика, тем относи-

тельнее и гибче зависимость организации от среды. Однако высокий уровень организованности приводит к повышению зависимости среды от организации. Достижение высокого уровня организованности позволяет организации стать устойчивой к возмущающим воздействиям среды. Саморефлексия организации также зависит от уровня организованности - чем выше уровень и степень организованность системы, тем более развито ее отношение к самой себе [97].

Группа людей (малая производственная групп, в том числе), как объект и предмет социально-психологического исследования, не может интерпретироваться исключительно как социальная организация. Малая группа как организация обладает значительным психологическим потенциалом, а организованность выступает как одна из интегральных характеристик группы.

Организация определяет цели, время, материальные средства, а также упорядоченность действий по достижению целей организации. Малая группа будучи реальным носителем организации включает дополнительные социально-психологические характеристики совместной деятельности по достижению этих целей: морально-психологическое содержание, мотивы, личностные смыслы, нормы, традиции, ценности, установки и др., представляющие непосредственный интерес для психологов.

Согласно данным А.С. Чернышева и его сотрудников организованность группы отражает ее способность сочетать разнообразие форм инициативного поведения и мнений ее членов с проявлением единства действий, способность группы самостоятельно организовать совместную деятельность в условиях неопределенности и способность группы к деловой интеграции для оптимального решения групповой задачи [89; 91; 92].

В теоретическом плане организованность группы рассматривается как структура основных ее организационных признаков-факторов, детерминирующих взаимоотношения и взаимодействие членов группы и образующих иерархическую структуру. В состав указанных свойств организованности эти авторы включают направленность, самоуправляемость, лидерство, единство действий, стрессоустойчивость, межгрупповое единство [87; 93; 94; 97].

Организованность, как социально-психологическая характеристика малой группы отличается от сплоченности группы ориентацией на интеграцию группы на деловой основе [87], активным воздействием на условиях осуществления совместной деятельности она отличается от сработанности, а эффективностью взаимодействия индивидов отличается от совместимости группы [89]. Она, следовательно, обладает выраженным своеобразием и спецификой как социально-психологическая характеристика малой социальной группы

Организованность является условием достижения целей малой группой поскольку отражает групповую направленность на упорядоченность взаимодействия ее членов на социально-значимые цели. Направленность процесса упорядочения групповой активности индивидов на широкий спектр социально-ценных и личностно значимых целей имеет первостепенное значение для высокоорганизованной группы.

Оценка организованности группы имеет два аспекта: качественный (описывается высотой организованности, через показатели - проявление индивидуально-психологических особенностей личности в группе, возможности самоопределения личности в группе, стиль управления и лидерства) и количественный (описывается степенью организованности через показатели - совместимость, актуализация функций организации, сосредоточение функций организации) [87, с. 120].

По данным экспериментального исследования А.С. Чернышева, развитие организованности происходит поэтапно: «сдвиг вправо» (стартовый этап организованности малой группы характеризуется недостаточной выраженностью самоуправляемости и направленности активности при заметном развитии лидерства, единства действий, стрессоустойчивости, межгруппового единства); «контраст свойств» (характеризуется весьма развитой направленностью активности при более низком уровне выраженности остальных свойств); «сдвиг влево» (высокий уровень выраженности направленности активности и самоуправляемости при выраженности всех остальных свойств на среднем уровне) [92, с. 32].

В рамках параметрической концепции группы, разработанной в исследованиях курских и костромских психологов, микроклимат включают в блок общих качеств групповой структуры (наряду с интегративностью, референтностью, лидерством, интрагрупповой активностью и интергрупповой активностью) [68; 82]. Микроклимат определяется как социально-психологический феномен, определяющий самочувствие каждой личности в группе, удовлетворенность личности группой, комфортность группы для личности [82, с. 73]. Указывается также на то, что микроклимат является мерой комфортности, общим тоном и стилем групповых отношений, эмоциональной удовлетворенности членов группы групповой психологической атмосферой, социальными ценностями и взаимодействием между членами группы [82, с. 77]

1.3. Условия и факторы формирования социально-психологического климата малой производственной группы

На характер формирующегося в малой производственной группе социально-психологического 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. Социально-психологический климат коллектива проявляется в типичной для группы системе отношений: в характере отношений между руководителем и подчиненными (по вертикали); в характере отношений между рядовыми членами группы (по горизонтали); в характере отношения группы к выполняемой работе; в характере отношения группы к условиям социально-производственной обстановки (среды) [20, с. 174].

Одна из центральных проблем, возникающих перед исследователем социально-психологического климата – оценка его показателей с точки зрения оптимальности для данной производственной организации, т.к. оптимальный социально-психологический климат является условием удовлетворенности работ-

ников совместной деятельностью, общением и отношениями в группе, а также условием повышения производительности совместной трудовой деятельности малой производственной группы. Социально-психологический климат группы, оптимальный по своим параметрам, не возникает спонтанно, но является итогом систематических воспитательных воздействий на производственную групп и ее отдельных членов, осуществления специальных мероприятий, направленных на оптимизацию жизнедеятельности малой производственной группы. 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» эмоциональным 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 [20, с. 177].

Формирование благоприятного социально-психологического климата – это одна из долгосрочных и насущных практических задача, стоящих перед руководителем производственной группы и психологической службы предприятия. Управляющее и воспитательное воздействие на социально-психологический климат малой производственной группы требует знаний психологических свойств группы и средств их регулирования, а также способности предвидеть появление потенциальных конфликтов во взаимоотношениях членов группы, и, следовательно, требует нетривиальных действий со стороны руководителей таких групп. Оно требует от руководителей и психологов-практиков понимания психологии группы, общения и взаимодействия членов группы в совместной трудовой деятельности и общении, эмоционального состояния, отношений членов производственной группы друг с другом.

Психологический климат как объективно существующий социально-психологический феномен, актуализирующийся в производственных группах, определяется воздействием ряда факторов. Во-первых, это социально-психологическая атмосфера общества. Атмосфера всего общества непосредственно отражается на психологическом климате производственных групп. Во-вторых это микросоциальные условия - специфика функций данной производственной группы, место группового субъекта в общественном разделении труда, степень изолированности (или интегрированности) малой группы в более широкие социальные общности, условия осуществления совместной деятельности (например, экстремальные, напряженные или оптимальные), композиция малой группы по возрасту, образованию, профессиональной подготовке и полу и т.п.

Оба эти фактора и существенно влияют на состояние и динамику социально-психологического климата малой производственной группы, понимаемый как ее эмоциональный настрой, в котором отражаются личные и деловые взаимоотношения ее членов, определяемые потребностями, ценностными ориентациями, социальными нормами, мотивами, целями и интересами.

Являясь одним из решающих факторов успешной деятельности личности в различных сферах жизнедеятельности группы, условием утверждения и развития производственной малой группы, социально-психологический климат в свою очередь складывается под воздействием всей системы отношений и доминирующей практики человеческого общения. В каждой отдельной производственной группе он зависит также от характера и успехов организации в целом и данного коллектива в частности, от уровня организации труда и управления и т. д.

Характеризуя все многообразие обстоятельств, оказывающих влияние на социально-психологический климат, необходимо выявить различия между тем, что определяет его состояние в тот или иной момент, и тем, что обусловливает его структуру и функции вообще.

В данном случае речь идет не о тех или иных отдельных детерминантах климата, а о его природе как целостного социально-психологического феномена. Говоря о природе социально-психологического климата, мы имеем в виду систему достаточно сложных и социально-психологических взаимозависимостей, образующихся в вследствие взаимодействия социальной микросреды и социальной макросреды. Социально-психологический климат малой производственной группы отражает существенные свойства системы социальных отношений. Но система социальных отношений обусловлена (по принципу обратной связи) опосредована особенностями и динамикой микросреды, т.е. специфическими для конкретных малых производственных групп условиями совместной трудовой деятельности и общения.

Важно учитывать, что система социальных отношений находится в динамике. Следовательно, состояние социально-психологического климата, его конкретная структура и выполняемые им функции обусловлены в определенной мере и особенностями этой социальной динамики. Если говорить конкретнее, то изменения социально-психологического климат малой производственной во многом продукт изменяющейся социальной атмосферы, характерной для современного российского общества. Социально-психологический климат при этом может рассматриваться как отражение социально-психологических тенденций научно-технического и социально-экономического прогресса, как способ их регулирования на уровне первичного коллектива и как способ компенсации нерешенных внутри коллективных задач.

Несомненно наличие тесной связи между социально-психологическим климатом малой групп и совместной деятельностью, а также групповым поведением ее членов. Взаимоотношения и взаимодействие между членами группы несомненно влияют на социально-психологический климат производственной группы, и, в определенном смысле, восприятие этих взаимоотношений ее членами представляет собой один из компонентов этого климата. Исследователи указывают, что социально-психологический климат - это отражение состояния отношений и общения между отдельными членами малой производственной

группы и структурными подразделениями производственной организации в виде соответствующего настроения, эмоционального состояния, настроя на совместную деятельность и общение, что влияет на результативность совместной деятельности, удовлетворенность этой деятельностью, отношениями и общением, дисциплиной и др. Некоторые социальные психологи пишут о «здоровом» и «нездоровом» социально-психологическом климате. Здесь мы снова имеем дело с научной метафорой, с трансляцией понятий в социальную психологию из смежных научных дисциплин. Здоровье производственной группы и ее социально-психологического климата определяется авторами как мера социальной полезности ее функций. В случае дисбаланса социальных функций производственная групп объективно становится опасной для общества. Таким образом данная метафора подразумевает, что процветающая, с точки зрения экономики социальная (в том числе и производственная) группа может стать «нездоровой», если ее источники прибыли нелегальны [10]. Здоровым социально-психологическим климатом группы при такой интерпретации можно считать такой, функции которого не противоречат функциям государства и общества.

Социально-психологический климат малой производственной группы обусловлен, прежде всего, социальным самочувствием членов этой групп и теми социальными воздействиями, котором они подвергаются. Он оказывает самое непосредственное воздействие на эмоциональное самочувствие членов коллектива, на принятие и осуществление групповых решений, на уровень производительности труда и эффективности совместной деятельности.

Совокупность первичных явлений, составляющих феномен социально-психологического климата группы, несомненно влияет на систему ожиданий (экспектаций), разделяемых (или открыто неоспариваемых) большинством людей в данной социальной группе. Эти системы экспектаций возникают как относительно ролевого поведения отдельных личностей, так и действий организаций и учреждений. Система экспектаций социальной среды отражается через общественное мнение и общественное настроение, которые играют роль социальных санкций, стимулируя или ограничивая действия индивидов и социаль-

ных групп. Следовательно, социально-психологический климат малой производственной группы может быть неблагоприятным (или наоборот, благоприятным) для определенных осуществления социальных реформ и преобразований в российском обществе.

Социально-психологический климат, который служит фоном для протекания групповых психических процессов, не возникает сам по себе, в изоляции от деятельности других групп, составляющих общество. Выступая элементом общественной системы, каждая группа, каждый коллектив и каждый его участник оказываются частью, сохраняющей в себе черты целого, присущего всему обществу – в идеологическом и социально-психологическом плане. В коллективе, более чем в любом другом социальном объединении людей, прослеживается влияние социально-психологического климата. Здесь в миниатюре проявляются черты классовости, возникающие из объективного факта — отношения человеческого коллектива к средствам производства и субъективного факта — осознания наличия в обществе других коллективов, которые занимают аналогичное место в исторически сложившейся системе общественного производства и выполняют аналогичную роль в общественной организации труда [52, с.260]

Таким образом, вопрос о содержании, динамике и условиях формирования социально-психологического климата производственных групп ставит нас перед более общей проблемой духовно-психологической атмосферы российского общества [27].

Состояние социально-психологического климата, то или иное его влияние на членов производственной группы может рассматриваться в показателей эффективности руководства малой производственной группы, возможностей воздействия руководителя производственной группы на ее членов.

Констатируя значимость управления формированием социально-психологического климата малой производственной группы в деятельности ее руководителя, необходимо отметить, что данный аспект до сих пор не был в достаточной мере исследован социальными психологами, что по нашему мне-

нию, объясняется двумя причинами. Прежде всего, среди психологических исследований, управления первичной производственной группой возобладал подход, согласно которому управление социально-психологическим климатом сводится к выявлению перечня психических качеств и свойств, которыми должен обладать руководитель вообще [12]. Кроме того, альтернативная этому подходу попытка перейти к социально-психологической оценке из личностных особенностей руководителя встречается с серьезными проблемами ее психодиагностики.

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.) [20, с. 176].

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние объективные и субъективные характеристики макросоциальной и микросоциальной среды [16]. Существенными характеристиками макросреды, по нашему мнению, являются государственный и общественный строй, общественно-политическая и экономическая ситуация стране, благосостояние населения и организация его жизни, социально-демографические (этнические, образовательные, возрастные и др.) характеристики региона и страны. Эти характеристики в известной степени влияют на общие подходы к управлению и его

структуру, а также моральные нормы социального поведения людей (в том числе и в производственной группе).

К числу существенных характеристик микросреды следует отнести комплекс объективных (содержание и характер совместной деятельности, уровень организации труда, технические, санитарно-гигиенические, организационные элементы) и субъективные (личностные особенности руководителя, индивидуальные особенности членов группы, характер деловых и межличностных отношений между членами малой группы, особенности общения, наличие кооперации и взаимопомощи, стиль управления малой производственной группой) характеристики [16].

Благоприятный социально-психологический климат воспринимается членами малой производственной группы как удовлетворенность совместной трудовой деятельностью, ее результатом и процессом отношениями и общением с другими членами групп и ее руководителями. Такой социально-психологический климат повышает настроение членов производственной группы, их творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в этой группе, реализовывать свои способности в общественно значимой деятельности в составе группы членства [2].

Неблагоприятный социально-психологический климат членами группы переживается как неудовлетворенность деловыми и эмоциональным отношениями с другими членами группы, с ее руководителем, условиями и содержанием совместной деятельности. Неблагоприятный характер социально-психологического климата не может не сказываться на эмоциональном состоянии членов группы, результативности их совместного труда, а также на индивидуальной работоспособности и активности членов группы [22].

Поскольку социально-психологический климат малой группы как интегральное состояние включает ряд характеристик, описываемый посредством определенной системы показателей, постольку на их основании представляется возможным оценить благоприятность социально-психологического климата.

Отличительными особенностям оптимального социально-психологического климата являются следующие критерии. В малой групп преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между ее членами, оптимистический эмоциональный настрой; отношения стоятся на основе кооперации, взаимопомощи и доброжелательности; членам группы нравится осуществлять совместную деятельность (трудовую, учебную, досуговую и др.); в отношениях «по горизонтали» и «по вертикали» преобладают поддержка и одобрение, критика носит конструктивный характер. Члены группы руководствуются нормами справедливого и уважительного отношения ко всем ее членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам. В группе ценятся принципиальность, честность, трудолюбие и бескорыстие как черты личности. В отношениях между микрогруппами внутри малой группы существует проявляется благоприятное расположение, понимание, сотрудничество

Члены группы активны, полны творческой энергии, они склонны откликаются в условиях, когда необходимо выполнить полезное для всех дело, они добиваются высокой результативности в совместной трудовой деятельности. Успехи или неудачи группы как субъекта совместной деятельности и отдельных исполнителей этой деятельности вызывают сопереживание и искреннее участие членов малой производственной группы [16].

К отличительным особенностям неблагоприятного социально-психологического климата в малой группе принято относить перечисленные ниже социально-психологические явления. Члены группы проявляют отрицательное отношение к сближению в межличностных отношениях, критика в группе выражается в форме личных выпадов, личность низкостатусных членов группы зачастую принижается. Каждый считает свою точку зрения единственно верной и не желает прислушиваться к суждениям и оценкам других членов группы. В малой группе преобладает подавленное настроение, проявляется пессимизм, повышенная конфликтность в общении, агрессивность, антипатии людей друг к другу, в межличностных отношениях преобладает конкуренция. Группа явно стратифицируется «избранных» и «пренебрегаемых», преобладает

презрительное отношение к лицам из числа «пренебрегаемых», их нередко высмеивают, новички чувствуют себя в группе чужими, лишними, к ним часто применяют неоправданные жесткие санкции, проявляют враждебность. Среди групповых норм, регулирующих поведение и деятельность, отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях. Члены группы, как правило инертны, пассивны в осуществлении совместной трудовой деятельности, некоторые члены группы стремятся обособиться от остальных, такую группу очень сложно организовать на подготовку и осуществление совместной деятельности. Успехи и неудачи каждого отдельно взятого члена группы оставляют равнодушными других членов группы, и даже может вызвать зависть или злорадство. В таких группах проявление ее членами трудолюбия, принципиальности, честности и бескорыстия не в почете. В группе, как правило, складываются конфликтующие между собой микрогруппы, отказывающиеся от участия в общегрупповой совместной деятельности. В напряженных (и особенно в экстремальных) условиях группа не способна объединиться, проявляются растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения. Группа закрыта для общения с другими группами и не стремится сотрудничать с ними [16].

С целью исследования социально-психологического климата в малых группах отечественные социальные психологи обычно используют показатели, перечисленные ниже: неформальная структура группы, ее соотношение с официальной структурой, лидеры в группе, их влияние на групповые процессы; определение социально-психологической зрелости группы (стадия ее развития на пути к коллективу); наличие и причины конфликтов в группе.

Ценности и убеждения сотрудников как элементы организационной культуры влияют на их понимание политики и практики организации, а значит и на социально-психологический климат. Для изменения мотивации, социальных установок (аттитюдов) и ценностей необходимы изменения в социально-психологическом климате. Таким образом, социально-психологический климат и организационная культура являются базовыми условиями организационных изменений. Из этих двух условий социально-психологический климат во мно-

гом стихийном создается самими членами организации, определяется активностью членов организации. Таким образом, американские социальные психологи утверждают, что успешность организационных изменений зависит от изменения климата и культуры организации [112; 118; 122; 125; 129; 130; 133; 134; 142].

Американские специалисты в области промышленной социальной психологии рассматривают метод комплексных организационных изменений как ведущий для обеспечения эффективности проводимых значительных изменений в организации, в том числе и организационного климата [125; 129; 130; 133; 134; 142]. По мнению этих авторов, этот метод предлагает более реалистично взглянуть возможности для руководителей в процессе внедрения изменений в организации. Они оказывают комплексное и симультанное влияние на практику, процедуры, кадровую политику, вознаграждение и др. сложные функции, реализуемые организацией. Поэтому изменения, внедряемые подобным образом, довольно устойчиво закрепляются в организации, и может значительно повысить ее устойчивость к неблагоприятным воздействиям извне. Чем больше потенциальных возможностей организации используется, тем больше вероятность проявления дисфункций в деятельности персонала организации. Одной из причин того, что руководитель производственной группы не достигает ожидаемого результата, является недоучет психологических закономерностей функционирования организации, в том числе и социально-психологического климата в первичных производственных группах, составляющих организацию [112; 118; 122].

Американские социальные психологи выделяют четыре аспекта в определении климата; три из них относятся к функционированию организаций, а четвертый к описанию природы межличностных отношений, иерархии, работы, системы стимулирования и вознаграждения. Организационная культура, затрагивая убеждения и ценности сотрудников, относится к более глубокому уровню человеческой психологии, нежели климат организации. Они также обращают внимание на то, что «сильные» основатели организации по сути дела формиру-

ют стиль поведения в организации, во многом обусловленный социально-психологическим климатом. Это по сути дела определяет организационную культуру. Зачастую провести изменения организационной культуры сложнее, чем повысить благоприятность социально-психологического климата. В этом случае, чтобы изменить себя, фирме надо изменить организационную Изменения организационной культуры целесообразно начинать с изменения психологического климата, который является отражением организационной культуры [111; 113; 114; 119; 126; 131; 135; 139].

Рассматриваются три основных методологические подхода к осуществлению комплексных изменений в производственной организации: перемены, основанные, на философии человеческого потенциала, на социотехнической философии, на философии комплексного управления качеством [124; 127; 131].

Философия человеческого потенциала как основа организационного развития исходит из следующих предположений о сущностных свойства социальных организаций и взаимодействии членов этих организаций: члены организации стремятся к ее развитию и проявлять креативность; члены организаций ценят межличностные и деловые отношения, складывающиеся с равными по статусу и вышестоящими членами организации; членам организации необходимо доверие, поддержка и взаимное сотрудничество. Однако организационное развитие, обращая внимание на социальную природу людей, уделяет мало внимания центральному моменту климата организации - сосредоточению внимания на целях организации [139].

Социотехнический подход основывается на том, что изменение будет эффективным, если происходит интеграция социальной и технической сторон организационной деятельности [145]. Вмести с тем, социотехнический подход не уделяет достаточного внимания мнению сотрудников, за исключением их мнения о характере работы и социальных отношениях (т.е. собственно социально-психологическим аспектам), что также снижает эффективность проводимых изменений.

Внедрение метода комплексного управления качеством предполагает комплекс организационных перемен, важнейшими из которых являются следующие: предварительное планирование дизайна, проверки качества, маркетинга, дизайна; высокая квалификация, достигаемая через обучение; система отбора, обучения и вознаграждения; стимулирование решения сотрудниками проблем качества; работа с поставщиками для обеспечения качества поставок; концепция непрерывного усовершенствования качества. В итоге подход комплексного управления качеством обеспечивает изменения социально-психологического климата и организационной культуры.

С позиций метода комплексных организационных перемен, масштаб перемен находится в зависимости от исходного состояния организации. А именно, организация должна быть готова к организационным переменам. Степень такой готовности определяется путем ответа на следующие вопросы: каков уровень морали работников; определены ли конкретные и достижимые цели; встречается ли руководство организации с потребностью в принятии жестких решений, каким образом решает сложные проблемы. Комплексные организационные перемены должны характеризоваться следующими чертами: 1) соответствовать организационной культуре и климату организации; 2) цели и порядок их достижения должны быть детализированы и обсуждены с участниками перемен; 3) должно быть определено как и какое поведение необходимо поощрять для воплощения и поддержки перемен; 4) необходимо предусмотреть источники реализации и поддержки перемен; 5) необходимо контролировать эффективность комплексных организационных перемен и определять потребности будущих изменений.

Особое внимание авторы обращают на то, что в отличие от метода «серебряной пули», т.е. когда путем локального изменения пытаются изменить всю организацию, при проведении комплексных организационных перемен необходимо учитывать роль групп на всех организационных уровнях. Если метод «серебряной пули» в большом количестве случаев создает неустойчивые изменения, то при реализации комплексных организационных перемен объем и

сложность устойчивых изменений создают проблемы координации, которые не могут быть разрешены одним человеком. Управление группами в производственной организации включает в себя общение с ними, формирование путем найма людей в коллектив, специализацию и обучение людей в группе, поощрение достижений. Группы разных уровней (от высшего звена управления до производственных малых групп рабочих) являются связующим звеном, соединяющим усилия по проведению перемен, способы передачи целей и сути перемен, а также средств реализации изменений [139].

Мы полагаем, что в основание процесса оптимизации социально-психологического климата в малой производственной группе по уровню его благоприятности должно быть положено социальное обучение членов и руководителей этих групп. Социальное обучение представляет собой новое направление социально-психологической помощи и образования, разработанное отечественными психологами А.С. Чернышевым, Ю.А. Луневым, С.В. Сарычевым, Ю.Л. Лобковым, Т.А. Антопольской, С.Г. Елизаровым [68; 72; 89; 93; 94; 98]. Оно представляет собой формирование знаний, умений и навыков конструктивного взаимодействия, направленного на достижение разнообразных общественно значимых целей на социальном, межгрупповом и внутригрупповом уровнях.

Реализовать социальное обучение применительно к индивидуальному или групповому субъекту означает помочь им достичь социальной зрелости, обеспечить внутрипсихологические условия для осуществления его успешной жизнедеятельности в изменяющемся обществе. Интеграция группового субъекта в направлении увеличения роли его нравственной направленности является одним из внутренних резервов (и детерминант) развития способности группы к оптимизации ее жизнедеятельности. В качестве критерия «социальной обученности» выступает способность личности включаться в изменяющийся социум в качестве субъекта.

Предметом воздействия при социальном обучении выступают субъектность группы и личности во внутригрупповых и межгрупповых отношениях,

организованность группы, личностное и групповое самоопределение, межличностные взаимодействия в группе. Социальное обучение опирается на оптимизацию совместной жизнедеятельности группы и ее членов в ее наиболее полной форме – субъектности в деятельности, отношениях и общении.

Важными условиями успешности социального обучения являются действенные практические умения членов группы умения жить в гармонии с другими людьми и с собой, проявляющиеся в когнитивной (оптимистическое мироощущение, дифференцированная рефлексия по достижению жизненных целей), эмоциональной (развитость высших чувств, палитра эмоциональных переживаний) и поведенческой (богатый репертуар навыков поведения и совместной деятельности в группе) сферах.

В структуре организации социального обучения принято выделять два уровня - макроуровень (создание материальных, нормативных, финансовых и др. условий) и микроуровень (актуализация психологических механизмов самоопределения личности в группе и группы в организации посредством психологических технологий и социотехник).

1.4. Выводы по первой главе

Рассмотрение социально-психологической литературы по проблеме исследования позволило выделить основные условия, влияющие на социально-психологический климат малой производственной группы.

1. Воздействия изменяющейся социальной макросреды: характерные особенности нынешнего этапа общественно-политического развития и социально-экономического прогресса нашей страны; деятельность структур, руководящих производственной организацией; деятельность ее собственных органов управления и самоуправления; деятельность производственных, государственных и общественных организаций. Связи малой производственной группы с этими организациями и их влияние на социально психологический климат носят неоднозначный характер.
2. Воздействия социальной микросреды: собственно социально-психологические особенности группы (композиция группы, психологическая совместимость членов группы, стиль руководства) и материально-вещные условиях осуществления совместной деятельности производственной группы. Указанные условия являются ведущими для формирования благоприятного социально-психологического климата малых производственных групп.
3. В теоретическом и эмпирическом исследовании социально-психологического климата первичной трудовой группы в конкретных социальных условиях затруднительно отнести какое-либо влияние только к макросреде или только к микросреде. Зависимость социально-психологического климата малой группы от микросреды всегда обусловлена свойствами макросреды.
4. Оптимальным средством повышения благоприятности социально-психологического климата в малой производственной группе является, по нашему мнению, социальное обучение членов и руководителей этих групп.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В МАЛЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ГРУППАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

2.1. Программа эмпирического исследования

Необходимость повышения эффективности совместной деятельности в малых производственных группах в условиях организационных изменений побудила нас осуществить эмпирическое исследование их социально-психологического климата. Высокий уровень благоприятности социально-психологического климата в малой производственной группе положительно влияет на результаты ее совместной деятельности и формирует личностные психологические особенности членов группы, проявляет их потенциальные возможности и развивает новые. Это обусловило насущную потребность исследования и оптимизация взаимоотношений и взаимодействия в малых производственных группах в условиях организационных изменений.

Цель исследования – изучить социально-психологический климат в малых производственных группах в современных условиях.

Объект исследования – социально-психологический климат малой группы.

Эмпирическую базу исследования составили малые производственные группы ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"»: составили малые производственные группы ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"»: отдела снабжения (26 человек)[6], отдел технического контроля (31 человек)[7], службы качества (18 человек)[8], отдела маркетинга (20 человек)[9], три производственные смены водочного цеха (66, 65 и 64 человека, соответственно)[10]. Всего

[6] В тексте используется аббревиатура ОС.
[7] В тексте используется аббревиатура ОТК.
[8] В тексте используется аббревиатура СК.
[9] В тексте используется аббревиатура ОМ.
[10] В тексте используются аббревиатуры СВЦ-1, СВЦ-2 и СВЦ-3, соотвтственно.

в исследовании участвовало 7 малых групп (253 человека). Возраст испытуемых - 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, оптимизирован его кадровый состав и численность работников, произведен ребрендинг и рестайлинг выпускаемой продукции. Таким образом, на последние пять лет (2008-2013 годы) пришлись значительные правовые, организационно-экономические и технологические изменения в деятельности предприятия в целом, его подразделений и сотрудников.

Предмет исследования – особенности социально-психологического климата[11] в малых производственных группах в современных условиях.

Гипотеза исследования – особенности СПК в малых производственных группах обусловлены уровнем организованности этих групп.

Задачи исследования.

1. Проанализировать и сопоставить основные теоретические направления и методологические подходы к исследованию проблемы социально-психологического климата в малых производственных группах.
2. Разработать методический блок, подобрать методики и разработать исследовательские процедуры, релевантные предмету и объекту исследования.
3. Осуществить эмпирическое исследование особенностей социально-психологического климата в производственных группах в современных условиях.

[11] Далее в тексте вместо социально-психологического климата используется аббревиатура СПК.

4. Разработать социально-психологические рекомендации по оптимизации психологического климата в производственных группах.

Методы эмпирического исследования объединены нами в методический блок, который включает наблюдение, беседу, прибор-модель совместной деятельности «Арка», представленная в прил. 1; 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.), представленная в прил. 4; «Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы» (Л.И. Уманский, Л.И. Акатов, Е.И. Дымов, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышев и др.); методика определения стиля руководства (А.Л. Журавлев, В.П. Захаров); методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению (К. Томас); методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири); методика «ЗАШ», предложенная В.А. Хащенко (прил. 3).

Для оценивания основных показателей психологического климата коллектива использована «Карта-схема определения психологического климата в коллективе». В основе теоретического конструкта, положенного в основу этой методики лежит понимание СПК как отражения на эмоциональном уровне сложившихся в малой группе взаимоотношений между ее членами, социально-психологические особенности и характеристики делового сотрудничества, отношение членов малой групп к значимым явлениям групповой жизнедеятельности. СПК складывается посредством аккумуляции групповых эмоциональных состояний, которые, однако, актуализируются в относительно небольшие отрезки времени. В левой стороне бланка методики указаны свойства малой групп, которые присущи благоприятному СПК, в правой – свойства явно неблагоприятного СПК. Степень выраженности тех или иных качеств оценивается посредством пятибалльной шкалы, вмонтированной между полярными квантами, характеризующими благоприятный/неблагоприятный СПК малой группы [88]. Опросные листы эмпирического исследования по этой методике представлены в прил. 4.

Используемая нами методика определения стиля руководства разработана А.Л. Журавлевым и В.П. Захаровым. Основу методики составляют 16 групп утверждений, отражающих социально-психологические аспекты взаимодействия руководителя и коллектива. Методика позволяет определить стиль руководства малой производственной группой. Применение методики допускает групповую процедуру тестирования. Разработчики указывают на использование указанной методики в батарее тестов (в сочетании с различными видами социометрии и аутосоциометрии для измерения особенностей СПК производственных групп) [84].

Отечественные социальные психологи использовали тест К. Томаса для изучения личностной предрасположенности к той или иной форме поведения в конфликтной ситуации. Разработчик методики акцентировал внимание не только на разрешение конфликтов, но и на возможность управления ими. В соответствии с этими исходными позициями разработчик методики считает нужным сконцентрировать внимание на типичных формах поведения в конфликтных ситуациях, являются ли они продуктивными или деструктивными, на средствах стимулирования продуктивных способов поведения в конфликтных ситуациях. В методике задействована двухмерная модель конфликта. Первым из измерений является кооперация, понимаемая разработчикам методики как вниманием индивида к интересам других людей, вовлеченных в конфликт. В качестве второго измерения выступает напористость, понимаемая разработчиками теста как акцент индивида на защите собственных интересов. На основе указанных двух измерений выделен ряд способов урегулирования конфликтов: компромисс, избегание, конкуренция, приспособление, сотрудничество. Применительно к конфликтным ситуациям они сгруппированы в тридцать пар, в каждой из которых испытуемым предлагается выбрать суждение, являющееся наилучшим образом описывающее его поведения в конфликтной ситуации [84].

Методика диагностики межличностных отношений, предназначенная для изучения взаимоотношений в малых группах и для исследования представлений индивида о себе и идеальном «Я», была разработана в 1954 г Т. Лири,

Г. Лефоржем и Р. Сазеком. При исследовании взаимоотношений в группе чаще всего обращаются к два переменным, выделенным М. Аргайлом: агрессивность-дружелюбие и подчинение-доминирование, которые считаются сопоставимыми с двумя осями (из трех) семантического дифференциала Ч. Осгуда (оценкой и силой), и с переменными поведение члена группы по Р. Бейлзу. Разработчики методики выделяют ряд ориентаций в зависимости от уровня выраженности соответствующих показателей, на основании чего можно сделать о выраженности того или иного типа, о степени адаптированности поведения, степени соответствия (несоответствия) между целями и достигаемыми в процессе деятельности результатами. Методика может быть использована и для самооценки испытуемого, и для оценки наблюдаемого поведения испытуемых экспертами [84].

Методика «Зрительно-аналоговая шкала» разработана В.А. Хащенко. Применяется для изучения единства мнений членов малых производственных групп о группе членства по следующим показателям: «сработанность», «совместимость», «успешность». Методика представляет собой три неградуированные шкалы от 0 до 100. Обработка полученных данных предполагает их измерение с помощью линейки и вычисления среднегрупповых показателей по каждой шкале. Согласно данным разработчиков, психометрическая проверка показала экологическую валидность данной методики [25]. Бланк методики представлен в прил. 3.

Организация исследования. Исследование было осуществлено в 2011-2013 годах и включало два основных этапа. На первом этапе (2011-2012 гг.) осуществлялось исследование соотношения показателей организованности и СПК малых производственных групп для выявления их соотношения (см. табл. 1). На этом этапе исследования изучались все малые производственные группы, составившие эмпирическую базу исследования по переменным «СПК», «организованность малой группы» и «композиция малой группы».

На втором этапе изучалась динамика показателей СПК малых производственных групп в ходе осуществления специально воздействия на малые произ-

водственные группы и их руководителей с целью оптимизации СПК. Соотношение переменных, показателей, методов и методик на этом этапе представлено в табл. 2.

Таблица 1

Основные параметры исследования СПК (первый этап)

Переменные	Показатели	Методики
СПК	Уровень благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»
	Стиль руководства группой	Методика определения стиля руководства А.Л. Журавлева и В.П. Захарова
	Оценка взаимоотношений в группе	Методика Т. Лири
	Предпочитаемые формы поведения в конфликтных ситуациях	Методика К. Томаса
	Проявление феномена СПК в поведении и совместной деятельности группы	Наблюдение
Организованность малой группы	Психологический настрой на совместную деятельность	Прибор-модель «Арка», работа в обычных условиях

Переменные	Показатели	Методики
	Оценка единства мнений членов группы о: – сработанности; – совместимости; – успешности.	Методика «ЗАШ»
	Уровень организованности малой производственной группы	«Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы»
Композиция малой группы	Пол и возраст членов малой производственной группы	Анализ документов отдела кадров предприятия

На втором этапе исследования нами изучались две малые производственные группы - одна из них по результатам первого этапа (к началу осуществления воздействия) характеризовалась низким уровнем благоприятности СПК (СВЦ-2), вторая - средним уровнем благоприятности СПК (СВЦ-3). Эти группы выступали в качестве экспериментальных. В этих группах вводился экспериментальный импульс, состоящий в том что члены групп и их руководители проходили программу социального обучения. Целью программы было повышение социальной компетентности руководителей и членов производственных групп. Программа социального обучения для руководителей включала обучение «Правилам организаторской работы» (Л.И. Уманский), «Правилам предупреждения конфликтных ситуаций» (А.С. Чернышев), «Правилам решения конфликтных ситуаций» (А.С. Чернышев), разбору конфликтных ситуаций (кейсов) в производственных группах. Кроме того, с ними проводились беседы по основам психологии общения и психологии малой группы. Программа социального обучения для членов малых производственных групп также включала

беседы по психологии общения и психологии малой группы, проведение психотехнических игр и упражнений. Выявленные на основе наблюдения и опроса по "Карте-схеме психолого-педагогической характеристики группы" лидеры групп (7 человек в группе СВЦ-2 и 6 человек в группе СВЦ-3), использовали прибор-модель "Арка" как тренажер совместной взаимозависимой деятельности. Группы с высоким уровнем благоприятности социально-психологического климата (СВЦ-3, ОС, ОТК, СК, ОМ) были задействованы на втором этапе исследования для осуществления контрольного замера и выявления наличия/отсутствия динамики по переменным «СПК», «организованность малой группы».

Таблица 2

Основные параметры исследования СПК (второй этап)

Переменные	Показатели	Методики
СПК	Уровень благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»
	Проявление феномена СПК в поведении и совместной деятельности группы	Наблюдение
Организованность малой группы	Уровень организованности малой производственной группы	«Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы»
	Психологический настрой на совместную деятельность	Прибор-модель «Арка», работа в обычных условиях и измененных условиях (процедуры «отсчет времени», «на рекорд», «фиксация веду-

Переменные	Показатели	Методики
		щей руки у всех членов группы»).
	Оценка единства мнений членов группы о: – сработанности; – совместимости; – успешности.	Методика «ЗАШ»

2.2. Результаты исследования социально-психологического климата в производственных группах

2.2.1. Результаты первого этапа исследования

Уровень благоприятности 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 и СВЦ-3 как высокий, в группах ОС и СВЦ-1 как средний, в группе СВЦ-2 как низкий (см. табл. 3).

Таблица 3

Уровень благоприятности социально-психологического климата в исследованных малых производственных группах

Группы	Уровень выраженности СПК в группе (среднее арифметическое, баллы)	Уровень благоприятности СПК в группе
ОС	12	средний
ОТК	23	высокий
СК	26	высокий
ОМ	21	высокий
СВЦ-1	13	средний
СВЦ-2	7	низкий
СВЦ-3	24	высокий

Как видим на рис. 1, среди исследованных нами малых производственных групп преобладают группы с высокой и благоприятности СПК (57%), несколько ниже удельный вес групп со средним уровнем благоприятности СПК (29%) и только 14% групп с низким уровнем благоприятности СПК.

Для определения уровня организованности малых производственных групп нами была использована методика «Карта-схема психолого-педаго-

гической характеристики группы» [81], которая использовалась как основа для экспертной оценки малых производственных групп.

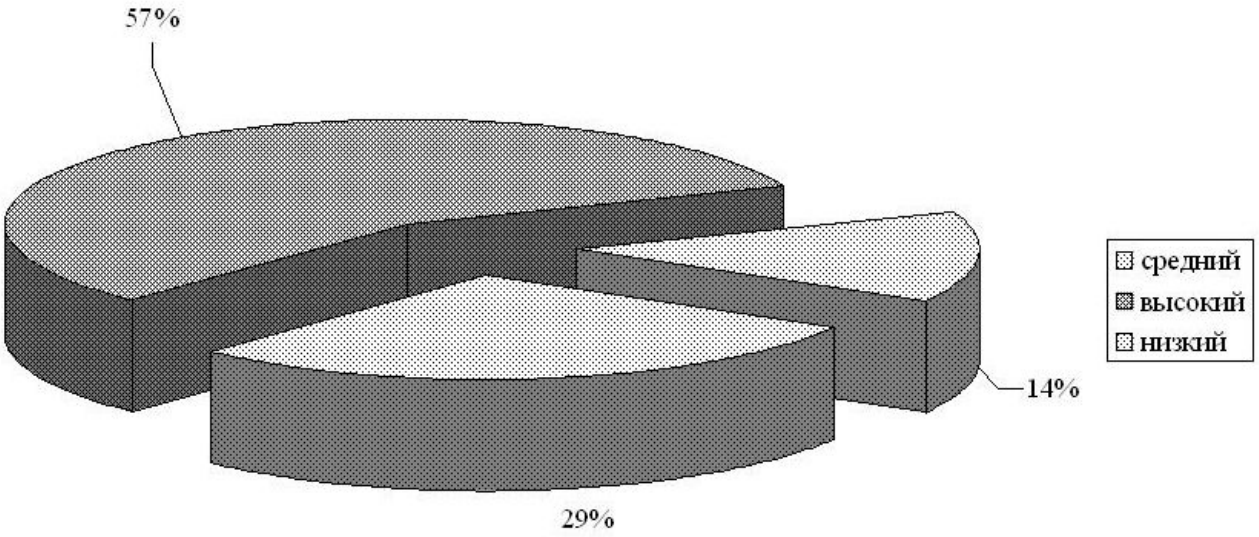

Рис. 1. Соотношение исследованных малых производственных групп по уровню благоприятности СПК

Экспертами выступали непосредственные руководители исследуемых коллективов (мастера, начальники смены, руководители отделов, служб и т.п.). Данная методика использовалась согласно процедуре проведения и рекомендациям по обработке данных, разработанных А.С. Чернышевым [97].

Таблица 4

Уровень организованности малых производственных групп

Группы	Значения итогового индекса уровня организованности группы, определяемого на основе оценки экспертами)	Уровень организованности группы
СВЦ-2	21	низкий
СВЦ-1	18	низкий

Группы	Значения итогового индекса уровня организованности группы, определяемого на основе оценки экспертами)	Уровень организованности группы
ОМ	22	средний
СК	25	высокий
ОС	19	низкий
ОТК	24	высокий
СВЦ-3	21	средний

Сведения об уровне организованности малых производственных групп группы соотносятся с концепцией организованности групп А.С. Чернышева [87]. Данные экспертной оценки представлены в табл. 4.

Для измерения уровня психологического настроя малых производственных групп как показателя по переменной «уровень организованности группы» нами была использована аппаратурная методика «Арка». Нами была использована исследовательская процедура «Сборка «Арки» в обычных условиях» с использованием десяти проб каждой группой.

Для этих испытаний на «Арке» нами посредством «Карты-схемы психолого-педагогической характеристики группы» было отобрано по шесть членов из каждой группы, которые наиболее часто упоминались членами группы при оценке ее свойств (положительных и отрицательных). Можно сказать, что эти члены группы наиболее полно воплощают существенные групповые свойства. Данные о состоянии психологического настроя группы на совместную деятельность представлены в табл. 5.

Наиболее высокий уровень психологического настроя группы был выявлен у высокого уровня организованности (ОТК, СВЦ), них же отмечаются минимальные значения разброса данных (среднее квадратическое отклонение). Указанные группы продемонстрировали полное отсутствие ошибок при работе с «Аркой», что свидетельствует о высоком уровне безотказности. Для всех остальных групп вероятность появления отказов в совместной деятельности существенно выше.

Таблица 5

Психологический настрой групп на совместную деятельность (*l*)

Показатели психологического настроя	Группы						
	ОТК	СК	ОМ	ОС	СВЦ-1	СВЦ-2	СВЦ-3
Значение среднего арифметического ($\overline{X}$)	0,73	0,77	0,57	0,53	0,51	0,53	0,65
Значения среднего квадратического отклонения (σ)	0,05	0,09	0,08	0,18	0,07	0,15	0,09
Количество ошибок	0	1	2	5	0	3	1
Среднее количество ошибок на одну пробу	0	0,1	0,2	0,5	0	0,3	0,1

Самый низкий уровень психологического настроя среди исследованных группы был выявлен нами у низкоорганизованных групп (ОС, СВЦ-2). Эти группы допускают наибольшее количество ошибок и имеют наибольший разброс значений по показателю «психологический настрой на совместную деятельность». Это свидетельствует о том, что в процессе осуществления совмест-

ной деятельности может проявиться как достаточно высокий уровень психологического настроя на совместную деятельность, так и весьма низкий.

Промежуточную позицию по психологическому настрою на совместную деятельность занимают группы среднего уровня организованности (СК, ОМ, СВЦ-3). Для них характерно относительно небольшое количество ошибок и невысокие значения среднего квадратического отклонения по данному показателю. Таким образом, эмпирически выявлена взаимосвязь уровня развития организованности с психологическим настроем группы на совместную деятельность.

Измерение показателя уровня организованности «единство мнений» было осуществлено нами посредством методики В.А. Хащенко «Зрительно-аналоговая шкала» (см. прил. 3) по критериям «сработанность», «совместимость», «успешность». Наиболее высокие значения интегрального индекса были выявлены у групп СВЦ-1 и ОТК (в интервале 0,68-0,88) (см. табл. 6). Эти группы характеризуются наиболее высоким уровнем единства мнений (в особенности, по критериям оценки «сработанность» и «успешность», непосредственно относящимся к процессу и результативности совместной деятельности). Минимальные значения принимают индексы у групп ОМ, СВЦ-2 и ОС (в интервале 0,21-0,36). Обращает на себя внимание наиболее низкий уровень единства по критерию оценки «успешность», что говорит о значительном разбросе мнений членов группы. Остальные группы (СК и СВЦ-3) занимают промежуточную позицию.

Таблица 6

Единство мнений членов малых производственных группы о своей группе по критериям «сработанность», «совместимость», «успешность» (индекс)

Группы	Критерии оценки единства мнений исследованных групп			Значение интегрального индекса единства мнений
	сработанность	совместимость	успешность	
СВЦ-1	0,31	0,15	0,24	0,23
ОТК	0,85	0,77	0,88	0,83

Группы	Критерии оценки единства мнений исследованных групп			Значение интегрального индекса единства мнений
	сработанность	совместимость	успешность	
СК	0,8	0,76	0,81	0,79
СВЦ-3	0,53	0,47	0,44	0,48
ОМ	0,28	0,36	0,29	0,31
СВЦ-2	0,21	0,31	0,25	0,26
ОС	0,35	0,23	0,26	0,28

Для сопоставления всех показателей по переменной «уровень организованности группы» нами была подготовлена сводная таблица (см. табл. 7), что позволило в итоге выявить уровень организованности каждой из малых производственных групп.

Таблица 7

Уровень организованности малых производственных групп

Группы	Уровень организованности группы	Количественное значение основных показателей организованности							
		Единство действий	Стрессоустойчивость	Направленность активности	Самоуправляемость	Лидерство	межгрупповое единство	психологический настрой	Единство мнений
ОТК	*высокий*	3	4	4	4	4	5	0,73	0,83
СК	*высокий*	4	4	5	5	4	3	0,77	0,79
СВЦ-3	*средний*	3	2	4	3	5	4	0,65	0,48
ОМ	*средний*	4	4	3	4	4	3	0,57	0,31
СВЦ-2	*низкий*	4	5	2	3	3	4	0,53	0,26
ОС	*низкий*	4	4	2	1	3	5	0,53	0,28
СВЦ-1	*низкий*	3	4	3	2	3	3	0,51	0,23

Обращает на себя внимание, что в выборке оказалось наибольшее число групп с низким уровнем организованности (43%). Группы, исследованные нами, распределились по уровню организованности следующим образом (см рис. 2): две группы (ОТК, СК) по результатам диагностики были отнесены к высокоорганизованным (28,5%), две группы – к среднеорганизованным (ОМ, СВЦ-3), три группы показали низкий уровень организованности (СВЦ-2, СВЦ-1, ОС).

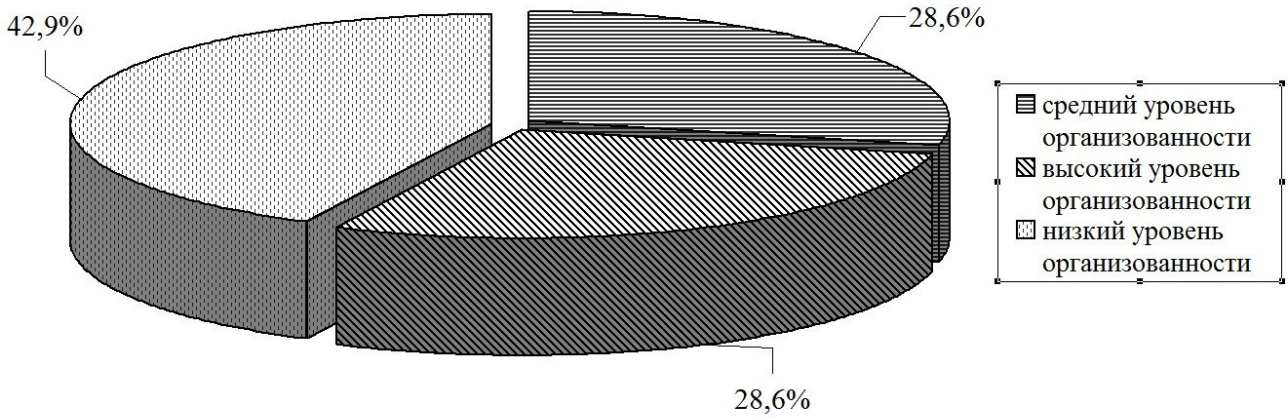

Рис. 2. Соотношение исследованных малых производственных групп по уровню организованности

Было бы логичным предположить, что уровень благоприятности СПК напрямую связан с уровнем ее организованности. Но сопоставление данных об уровне организованности малых производственных группы и уровнем благоприятности СПК позволило выявить неоднозначный характер связи между ними (см. рис 3.).

Так, высокий уровень благоприятности СПК диагностирован для четырех групп: двух групп высокого уровня организованности (ОТК и СК) и двух групп среднего уровня организованности (СВЦ-3, ОМ). Низкий уровень благоприятности СПК, как и предполагалось, выявлен в группе, характеризующийся низким уровнем организованности (СВЦ-2). Средний же уровень благоприятности СПК выявлен в группах с (ОС), так и в группе-автономии (СВЦ-1), см. табл. 8.

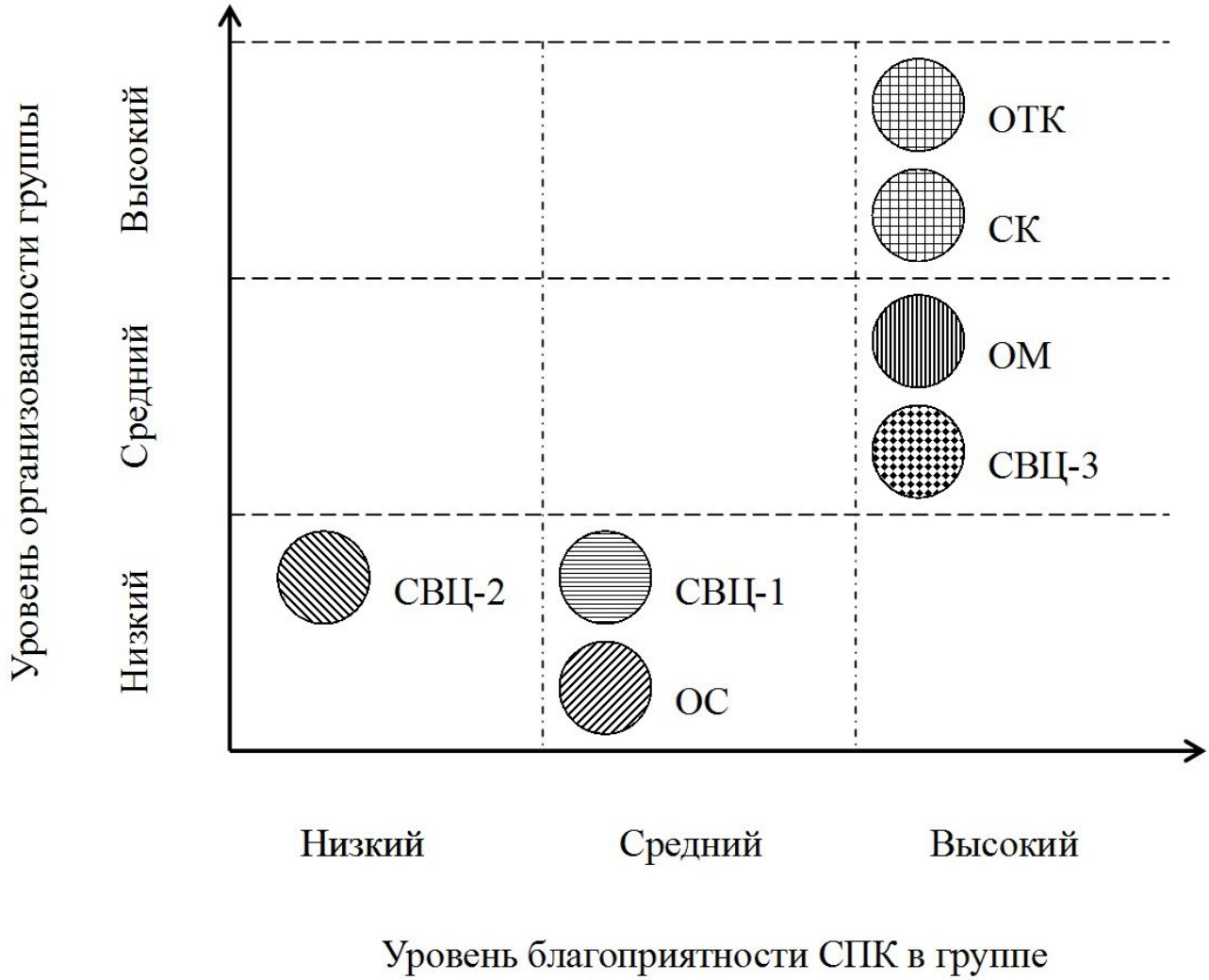

Рис. 3. Соотношение уровня благоприятности СПК и уровня организованности малых производственных групп

Таблица 8

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)
ОТК	высокий	высокий
СК	высокий	высокий
ОМ	средний	высокий
ОС	низкий	средний
СВЦ-1	низкий	средний
СВЦ-2	низкий	низкий
СВЦ-3	средний	высокий

Различие исследованных нами групп по социально-демографическому составу (пол, возраст) их членов побудило нас к рассмотрению соотношения указанных показателей с уровнем благоприятности СПК. Анализ начнем с композиции групп по возрасту. С учетом обстоятельства, что абсолютное 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 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 чьё-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 определённое время вместе с опытными работниками, может стать наиболее приемлемым выходом из сложившейся ситуации.

В связи с вышеописанной ситуацией можно утверждать что, композиция малой производственной группы по возрасту оказывает существенное влияние на СПК, возраст членов малой производственной группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности СПК. 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 (и расхождений!) во мнениях, при этом есть возможность увидеть ситуацию с точки зрения пройденного опыта, а также с точки зрения новых подходов.

Далее рассмотрим возрастную структуру работников отдельно в каждой из исследованных малых производственных групп (см. табл. 9).

Таблица 9

Композиция исследованных малых производственных групп по возрасту (удельный вес, % от общего состава группы)

Возрастные категории	Группы						
	ОТК	СК	ОМ	ОС	СВЦ-1	СВЦ-2	СВЦ-3
До тридцати лет	0	23	31	25	0	33	25
От тридцати до сорока пяти лет	45	8	31	37	29	5	10
От сорока пяти до пятидесяти пяти лет	22	54	15	13	29	12	35
Старше пятидесяти пяти лет	33	15	23	25	42	50	30

Коллектив СВЦ-2 состоит из 65 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 двадцать пять подчиненных-женщин. Из табл. 8 следует, что в исследуемом коллективе 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 40 женщин-контролёров. 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 тридцать 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 (53 г.) относится к той же возрастной группе, что и большинство членов данной производственной группы. Примечательно, что отношения между молодыми сотрудниками и сотрудниками старшими и опытными вполне дружелюбные и положительные. Конфликты возникают, как и в любой совместной деятельности, но разрешаются быстро и без ухудшения взаимоотношений между работниками.

Коллектив ОМ включает начальника и девятнадцать 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 позитивно 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 шестьдесят пять сотрудников. Из данных в табл. 8 следует, что преобладают в коллективе сотрудники пенсионного возраста, а молодых специалистов нет совсем. Начальник смены относится к категории лиц предпенсионного возраста (50лет). Возрастные группы от тридцати до сорока пяти лет и от сорока пяти до пятидесяти пяти лет представлены в равной мере (по 29%).

Коллектив СВЦ-3 включает начальника смены и шестьдесят три сотрудников. Как следует из табл. 8, в этой группе преобладают в коллективе сотрудники предпенсионного возраста (35%), несколько меньше молодых специалистов (25%). Начальник смены относится к категории лиц пенсионного возраста (56 лет). Возрастная группа от тридцати до сорока пяти лет менее всего представлена в структуре группы (10%) и почти треть (30%) относятся в лицам пенсионного возраста.

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

Рассмотрим влияние стиля руководства на благоприятность СПК. Стиль руководства определялся нами по методике А.Л. Журавлева и В.П. Захарова. После опроса всех рядовых членов малых производственных групп определялся удельный вес лиц (в процентах от общего числа членов группы), в бланках ответов которых преобладал директивный, коллегиальный или попустительский компонент стиля (см. табл. 10).

Таблица 10

Оценками преобладающих компонентов членами малых производственных групп стиля руководства (удельный вес в % от общего числа членов группы)

Компоненты стиля	Группы						
	ОТК	СК	ОМ	ОС	СВЦ-1	СВЦ-2	СВЦ-3
Директивный	45	9	15	0	0	18	22
Попустительский	0	19	0	12	0	9	14
Коллегиальный	55	72	85	88	100	73	64

Как видим, большинство испытуемых указало на преобладание коллегиальных компонентов в стиле руководства своей производственной группой, причем все члены СВЦ-1 указали на преобладание коллегиального стиля управления. Как правило, в оценке других руководителей испытуемые были не столь однозначны в оценках и мнения испытуемых распределялись между двумя (ОТК, ОМ, ОС) или тремя (СК, СВЦ-2, СВЦ-3) компонентами стиля руководства.

Начальник ОС занимает эту должность более 7 лет. За это время она успела зарекомендовать себя опытным специалистом. Ведущим компонентом ее стиля управления, по мнению сотрудников ОС, является коллегиальный компонент (88%). Директивность в руководстве данным коллективом не была выявлена. Попустительский компонент стиля руководства (на его наличие указали 12% членов группы) определяет: отношение к критике со стороны подчиненных; характер обращения руководителя с подчиненными; распределение полномочий между руководителем и подчиненными.

Руководитель ОС сталкивается с конфликтами внутри коллектива, зачастую становясь стороной конфликта, не всегда может повлиять на своих подчинённых напрямую, прибегает к помощи своего непосредственного руководителя для разрешения спорных ситуаций. По результатам наблюдения и бесед с членами коллектива можно сделать вывод о том, что начальник ОС неплановомерно сочетает в своей деятельности компоненты управления, отсюда вытекает недостаточная эффективность влияния.

Рассмотрим особенности стиля руководства ОТК. Начальник ОТК находится на занимаемой должности уже более 10 лет. За это время она успела зарекомендовать себя как уважаемого специалиста. Ведущими компонентами стиля управления, по оценкам сотрудников, является коллегиальный (55%) и директивный компоненты (45%). Попустительский компонент не был определен как преобладающий ни у одного из опрошенных членов этой группы.

Директивный компонент, по мнению подчиненных, проявляется: отношении руководителя к советам подчиненных, в характере деятельности в критических ситуациях, в контроле за деятельностью подчиненных, в характере преобладающих мер воздействия на подчиненных;

Несмотря на то, что попустительский компонент управления по результатам применения методики отсутствует, взаимоотношения начальника ОТК с подчинёнными по данным наблюдения можно оценить как вполне благоприятные. Директивный компонент стиля управления проявляется в основном в производственных моментах и не оказывает отрицательного влияния на СПК коллектива. Возможно, при либеральном стиле управления в данном коллективе изменится дисциплина и трудовые показатели без значительного изменения во взаимоотношениях. По данным наблюдения и результатам, полученным с использованием методики А.Л. Журавлева и В.П. Захарова, можно сделать вывод о том, что руководитель ОТК оптимальным образом сочетает в своей деятельности коллегиальный и директивный компоненты управления, что положительно сказывается и на производственных результатах, и на степени благоприятности СПК.

Рассмотрим особенности стиля руководства начальника СВЦ-3. На основе использования методики А.Л. Журавлева и В.П. Захарова было установлено, что ведущим компонентом стиля руководства, по оценке сотрудников, является коллегиальный компонент (64%). Его дополняет директивный компонент (на наличие которого указали 22% членов группы), проявляющийся в характере преобладающих мер воздействия на подчиненных, в контроле за деятельностью подчиненных, в характере деятельности в критических ситуациях, в отношении руководителя к советам подчиненных. На выраженность попустительского компонента стиля руководства, определяющего отношение к критике со стороны подчиненных, характер обращения руководителя с подчиненными, распределение полномочий между руководителем и подчиненными указали 14% членов данной группы.

В целом руководитель СВЦ-3 в своей деятельности оптимальным образом сочетает (и даже комбинирует) разные компоненты управления, обеспечивая эффективность своего влияния. Мы также пришли к выводу (на основе наблюдения и бесед с членами малой производственной группы), что он ясно осознает цели производственной деятельности группы, проявляет интерес к ее различным аспектам, проявляет требовательность в достижении указанных целей. Однако ему присуща недостаточная гибкость в предъявлении требованиях исполнителям и излишне прямолинейный характер предъявления указанных требований.

Отличительной особенностью стиля руководства начальника СВЦ-3, занимающего эту должность почти пять лет, респонденты считают тактичность (способность находить наилучшую форму взаимоотношений с подчиненными, соблюдать меру во взаимоотношениях, сочетать критичность и ответственность). Наиболее негативной психологической чертой респонденты называю низкую эмоциональность руководящих воздействий этого руководителя. Впрочем, его целеустремленность, определенно выраженный приоритет организаторской деятельности позволяет руководителю глубоко и полно отражать психологические особенности коллектива. В личности данного руководителя приоритетными являются качества «стратегического назначения» - осознанность, определенность и требовательность, что во определенно сказывается на его деятельности.

Рассмотрим особенности стиля руководства СК и его влияния на СПК. Начальник СК находится на занимаемой должности более 16 лет. За это время заработала авторитет среди коллег и подчинённых. По результатам наблюдения можно с уверенностью сказать, что руководитель СК пользуется уважением и доброжелательным отношением в своём коллективе. На коллегиальный компонент стиля управления как ведущий указало 72% респондентов. Директивный компонент стиля управления (на преобладание которого указали 9% респондентов) проявляется в характере преобладающих мер воздействия на подчиненных и в особенностях осуществления руководства в критических ситуациях.

Попустительский компонент (на его проявление указали 19% респондентов) актуализируется в распределение полномочий между руководителем СК и подчиненными, в характере обращения руководителя с подчиненными, в отношении к критике со стороны подчиненных и в дружеское отношение к подчинённым. Начальника СК можно охарактеризовать как активного и доброжелательного руководителя, который всегда находится «в тонусе» и бодром настроении. Она поддерживает в своём коллективе вполне благоприятную психологическую атмосферу во многом за счёт меньшего внимания к дисциплине, что положительно сказывается на производственных результатах коллектива. По результатам наблюдения нами был сделан вывод о том, что руководитель СК является руководителем-лидером в своём коллективе, который задаёт общее направление деятельности производственной малой группы. Во многом, благодаря ей в коллективе сложился благоприятный СПК, дружеские взаимоотношения между сотрудниками этого подразделения.

Рассмотрим особенности стиля руководства ОМ. Начальник ОМ находится на занимаемой должности 6 лет. За это время она зарекомендовала себя как принципиальный, ответственный и требовательный руководитель, пользуется авторитетом и уважением среди подчинённых и коллег. По мнению 85% респондентов ведущим компонентом стиля управления является коллегиальный. Присутствие директивного компонента стиля у начальника ОМ отмечают 15% респондентов, он проявляется, в частности, в контроле за деятельностью подчиненных, в строгом контроле работы в соответствии с требованиями нормативной документации, в характере деятельности в критических ситуациях, в характере преобладающих мер воздействия на подчиненных, в отношении руководителя к советам подчиненных.

Начальника ОМ можно охарактеризовать как строгого и принципиального руководителя. Она поддерживает в своем подразделении дисциплину и порядок. По результатам наблюдения и беседы с коллективом можно утверждать, что подчинённые ценят и уважают своего руководителя, считают ее решения справедливыми. Несмотря на строгость управления, начальник ОМ доброжела-

тельно относится к членам своей группы, всегда встает на их защиту, стремится выручить в сложных ситуациях. В целом руководитель ОМ в своей деятельности умело сочетает все компоненты стиля руководства, обеспечивая эффективность управления группой, поддерживая в коллективе дисциплину и порядок на высоком уровне, не оказывая при этом отрицательного влияния на высокий уровень благоприятности СПК, достигнутый в данной производственной группе.

Рассмотрим особенности стиля руководства СВЦ-1. Начальник СВЦ-1 находится на занимаемой должности сравнительно недолго – 2 года. Она пришла на смену предыдущему руководителю, ранее работала в этом же коллективе. Руководитель СВЦ-1 пользуется уважением среди подчинённых, является опытным специалистом. Ведущим компонентом стиля управления, по мнению всех респондентов, является коллегиальный компонент. Но по результатам наблюдения и беседы с членами коллектива можно сделать вывод, что начальник СВЦ-1 сочетает коллегиальный и либеральный компонент управления. В целом можно сказать, что руководителю в ее деятельности не всегда хватает принципиальности и настойчивости в осуществлении принятых ею решений. На данный момент СПК в коллективе благоприятный во многом благодаря тому, что начальник – бывшая коллега, но с появлением новых сотрудников руководителю необходимо скорректировать стиль управления.

Рассмотрим особенности стиля руководства начальника СВЦ-2. Нами было установлено, что ведущим компонентом стиля руководства является коллегиальный компонент (на это указали 73% респондентов). Его дополняет директивный компонент, проявляющийся в характере наиболее часто применяемых руководителем мер воздействия на подчиненных, в контроле за деятельностью подчиненных, в отношении руководителя к инициативам подчиненных, в особенностях осуществления руководства в напряженных и конфликтных ситуациях (на выраженность этого компонент указали 18% респондентов). Третьим по значимости является попустительский компонент стиля руководства (на его проявление указали 9% членов производственной группы), проявляющийся

в делегировании полномочий руководителем своим подчиненным, а также в отношении руководителя к критическим высказываниям подчиненных.

У руководителя СВЦ-2 проявляются все компоненты стиля управления, что обеспечивает эффективность его влияния на подчиненных. По результатам наблюдения и бесед с членами малой производственной группы мы пришли к заключению, что руководитель СВЦ-2 отчетливо осознает цели управленческой деятельности и проявляет интерес к различным ее аспектам, проявляет требовательность в отношении достижения этих целей подчиненными. Следует отметить, впрочем, недостаточную гибкость в предъявлении управленческих требованиях и их излишне прямолинейный характер.

Отличительными особенностями стиля руководства начальника СВЦ-2 респонденты называют критичность, ответственность и тактичность (понимаемую респондентами как способность находить наилучшую форму взаимоотношений, соблюдать меру в реализации управленческих воздействий). Наиболее негативной психологической чертой следует признать отсутствие эмоционального воздействия. Целеустремленность, определяющая приоритет мотивов организаторской деятельности позволяет руководителю глубоко и полно отражать психологические особенности коллектива. В целом в личности данного руководителя приоритетными являются качества «стратегического назначения» такие как: осознанность, определенность и требовательность, что фактически определено содержанием его деятельности.

Установка на поведение в конфликтной ситуации является важным показателем СПК, сложившегося в малой производственной группе. На основе результатов индивидуального тестирования членов исследуемых групп (см. табл. 11), нами определялся преобладающий у большинства членов группы тип предполагаемого поведения в конфликтной ситуации. Рассмотрим соотношение предполагаемого стиля поведения в конфликте с СПК в группе СВЦ-2. По результатам исследования форм поведения в конфликте с использованием методики К. Томаса видно, что преобладающее большинство сотрудников (50%) стремится найти компромисс.

Таблица 11

Преобладающая установка на способ поведения в конфликтной ситуации (частота встречаемости у членов исследованных группы, % от общего состава группы)

Способ поведения в конфликтной ситуации	Группы						
	ОТК	СК	ОМ	ОС	СВЦ-1	СВЦ-2	СВЦ-3
Компромисс	22	**58**	**54**	**38**	**57**	**50**	**44**
Избегание	**56**	25	23	13	0	22	21
Сотрудничество	33	0	15	25	43	18	15
Соревнование	0	17	0	13	0	7	13
Приспособление	0	0	0	11	0	2	17

Прим.: жирным шрифтом обозначены позиции с наиболее высоким удельным весом в данной группе.

Следующей по частоте предпочтения среди респондентов этой производственной группы формой поведения в конфликте является избегание (22%). На третьем месте – сотрудничество (18%), далее следуют соревнование (7%) и самая редкая в исследуемых коллективах форма – приспособление (2%).

Несмотря на то, что преобладающей формой поведения в конфликте во всех подразделениях (кроме ОТК) является компромисс. Удельный вес лиц, имеющих установку на реализацию стратегии компромисса в конфликтной ситуации, в каждом подразделений значительно отличается от остальных.

В ОС преобладающей формой является компромисс (38%), а также сотрудничество (25%). Стратегии избегания (13%) и соревнования (13%) выражены в равной степени.

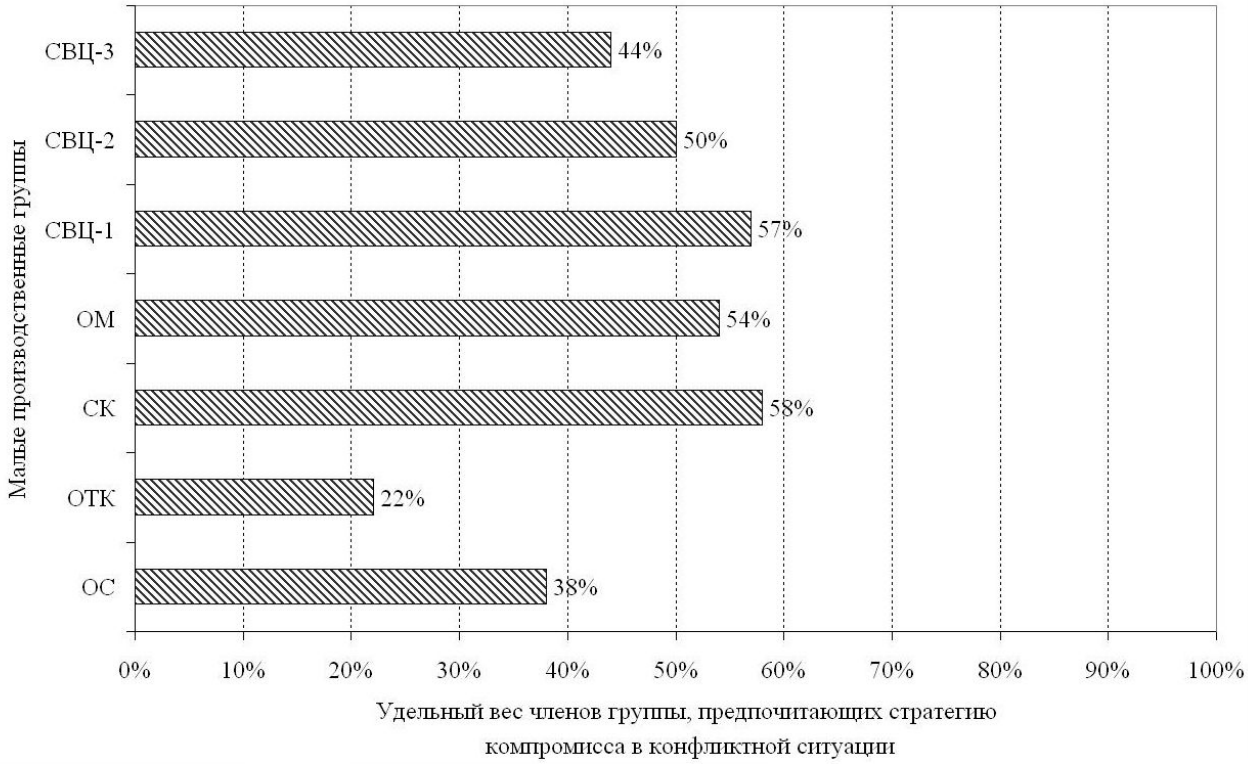

Рис. 4. Выраженность стратегии компромисса в конфликтных ситуациях у членов малых производственных групп

Значительный удельный вес членов группы, стремящихся к сотрудничеству или к компромиссу, говорит о вероятности конструктивного разрешения большинства возникающих конфликтогенных ситуаций. При этом по результатам наблюдения и бесед с членами коллектива известно, что между начальником СК и подчинёнными случаются конфликты, которые приходилось разрешать с участием высшего руководства.

В ОТК преобладает форма избегания (56%) наряду сотрудничеством (33%) и компромиссом (22%). Эти данные подтверждают наличие в коллективе высокой степени благоприятности СПК (23 балла). Большинство производственных и личных вопросов здесь решается конструктивно и бесконфликтно. По результатам наблюдения и бесед с коллективом можно сделать вывод о том, что отсутствие конфликтов в коллективе является важной составляющей благоприятного СПК трудового коллектива.

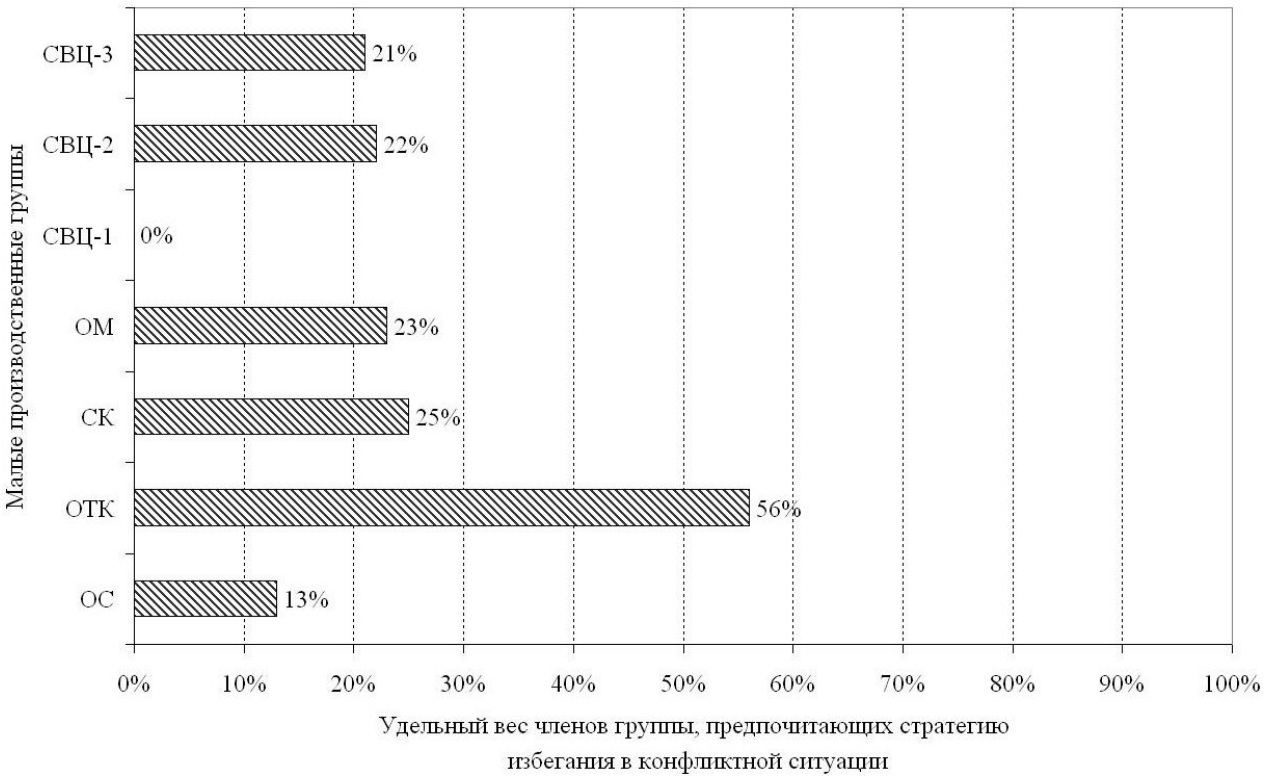

Рис. 5. Выраженность стратегии избегания компромисса в конфликтных ситуациях у членов малых производственных групп

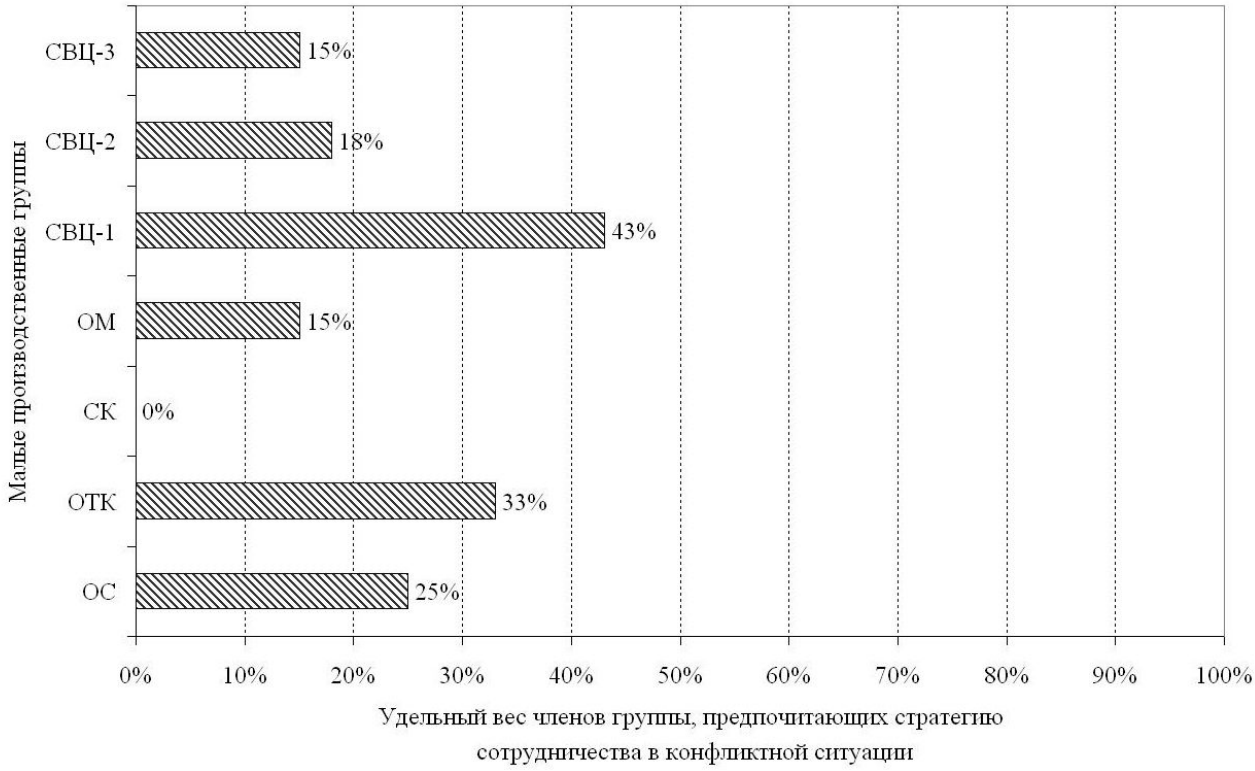

Рис. 6. Выраженность стратегии сотрудничества в конфликтных ситуациях у членов малых производственных групп

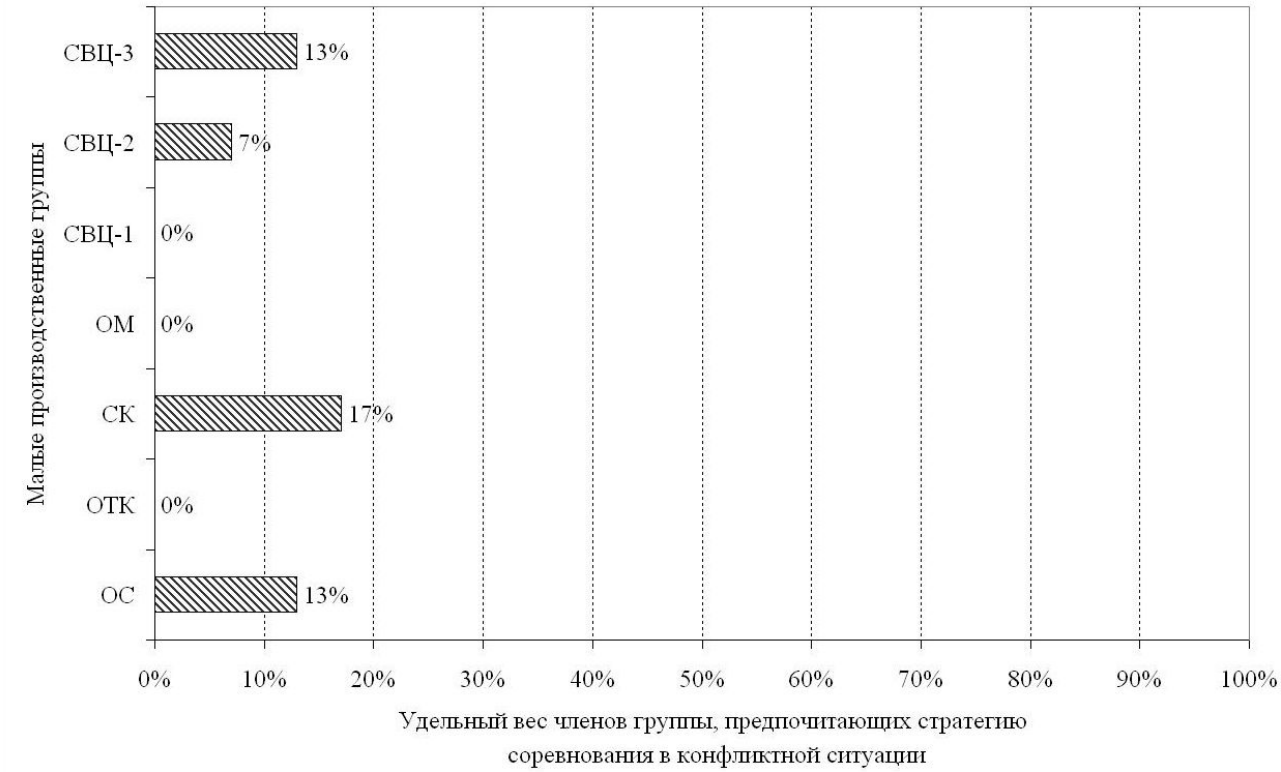

Рис. 7. Выраженность стратегии соревнования в конфликтных ситуациях у членов малых производственных групп

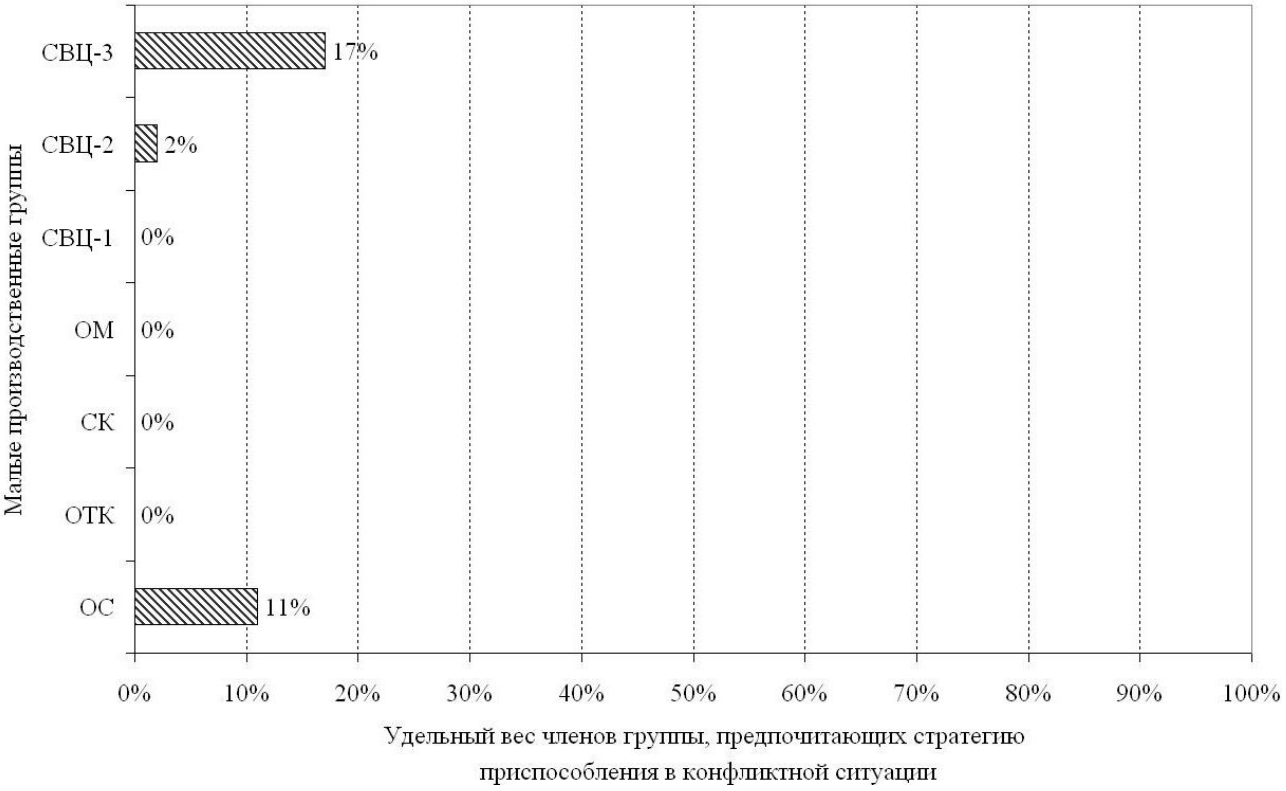

Рис. 8. Выраженность стратегии соревнования в конфликтных ситуациях у членов малых производственных групп

В СК преобладает компромисс как основная форма поведения в конфликте (58%). Сопоставимые позиции занимают такие стратегии, как избегание (25%) и соревнование (17%). Из графиков сразу видно, что сотрудничество как форма разрешения конфликта в данном коллективе не используется. Это свидетельствует о наличии противостояний по производственным вопросам. При этом степень благоприятности СПК в СК высокая (26 баллов). По результатам наблюдений и бесед с членами коллектива можно добавить, что, скорее всего, спорные ситуации возникают именно по производственным вопросам и на личные отношения сотрудников это не оказывает значительного влияния.

В ОМ преобладает компромисс как основная форма поведения в конфликте (54%). Далее по значимости форма избегания (23%), сотрудничество (15%) и соревнование (8%). Данный коллектив отличается своей сработанностью и контактностью, что подтверждают процентные соотношения по компромиссу, избеганию. Конфликты случаются редко, чаще по производственным вопросам. По результатам наблюдения и бесед с коллективом в большинстве случаев сотрудники стремятся уйти от конфликта. При средней степени благоприятности СПК по результатам исследования (21 балл) даже конфликты, связанные с рабочими моментами, не влияют на личные доброжелательные отношения между членами коллектива.

В СВЦ-1 преобладает компромисс как основная форма поведения в конфликте (57%). Примечательно, что в данном коллективе совсем отсутствуют такие формы поведения в конфликте как избегание и соревнование. Это подтверждает полученные нами данные о высокой благоприятности СПК (31 балл). Исходя из наблюдения и бесед с членами коллектива нами был сделан вывод о том, благоприятный СПК во многом обусловлен отсутствием конфликтов в коллективе, умением конструктивно решать возникать производственные и межличностные противоречия.

Для большинства членов СВЦ-3 предпочитаемым стилем поведения в конфликтной ситуации является компромисс (44%), примерно вдвое меньше удельный вес испытуемых, выбравших избегание (21%). В сумме число лиц,

избравших эти два стиля, составляют в группе абсолютное большинство. Это может свидетельствовать о стремлении членов группы избегать открытого конфликта и сглаживать имеющиеся противоречия. Гораздо меньше доля респондентов предпочитающих приспособление – 17% (см. рис. 7), сотрудничество (15%) и меньше всего лиц предпочитающих соревнование как стиль поведения в конфликтной ситуации.

Рассмотрим влияние самооценки межличностных отношений в группе на благоприятность СПК. В СВЦ-2 преобладает информированность (83%), что свидетельствует о взаимоотношениях коллектива в основном для получения необходимой для работы информации. Этот результат объясняет слабую степень благоприятности СПК в коллективе.

В ОС преобладает открытость (50%), что свидетельствует о достаточно доверительных отношениях в группе. В ОТК в одинаковой степени представлены контактность и информированность (по 45%), что свидетельствует о близких и доверительных отношениях в коллективе как по производственным вопросам, так и по личным.

В СК преобладает в одинаковой степени представлены целостность и организованность (33%), что свидетельствует о стремлении коллектива к общим целям, о поддержке и взаимовыручке среди членов коллектива. Это подтверждает благоприятность СПК, сложившегося в СК.

В ОМ преобладает контактность и сплочённость, что свидетельствует о наличии доверительных отношений между членами коллектива, а также о стремлении к улучшению результатов группы.

В СВЦ-1 преобладает контактность (43%), что свидетельствует о доброжелательных и доверительных отношениях в коллективе. И эти результаты в полной мере подтверждают сложившийся в СВЦ-1 самый благоприятный СПК.

В СВЦ-3 также преобладает контактность (45%) и сплочённость (21%), что свидетельствует о наличии доверительных отношений между членами коллектива, а также о стремлении группы к улучшению результатов совместной деятельности, достаточно высокой мотивации трудовой деятельности.

Рассмотрим влияние типа межличностных отношений членов коллективов на благоприятность СПК. По результатам исследования типов межличностных отношений с помощью методики Т. Лири выявлено, что преобладающим типом межличностных отношений в СВЦ-1 является подозрительный (56% респондентов). Их можно охарактеризовать как необщительных, испытывающих трудности в общении и взаимодействии вследствие собственной неуверенности, боязни плохого отношения и подозрительности. Для них характерна высокая склонность к высказыванию критических замечаний, замкнутость и скептичные, разочарованность в людях. Свой негативизм они проявляют, как правило, в форме вербальной агрессии. В этой группе в равной степени выражены дружелюбный и эгоистичный типы взаимоотношений (22% членов группы). Подозрительность, проявляющаяся у большинства членов коллектива, объясняет напряжённую атмосферу, сложившуюся в СВЦ-1. В результате наблюдения и беседы с членами коллектива можно сделать вывод о наличии тесной взаимосвязи между преобладающим типом межличностных отношений в СВЦ-1 и слабой благоприятностью СПК коллектива. Один из членов коллектива явно выделяется (по данным наблюдения за взаимоотношениями сотрудников), при нём стараются меньше говорить, стремятся меньше взаимодействовать с этим человеком. Всё это подтверждают описанные нами ранее результаты исследования. Эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству – черты, присущие данному члену группы СВЦ-1.

Преобладающим типом межличностных отношений в ОС является подчиняемый (38% членов этой группы). Примечательно, что начальник ОС также является подчиняемым. Это обусловливает сложности во взаимоотношениях начальника с некоторыми членами этой группы. По результатам тестирования у одного члена коллектива в равной степени выражены агрессивный и дружелюбный типы взаимодействия, что означает борьбу мотивов самоутверждения и потребности в создании тёплых, эмоционально значимых отношений с другими людьми. Наблюдения подтверждают, что в ОС ряд членов группы (8 человек) довольно часто являются участниками конфликтов. В целом полученные

данные отражают актуализацию в группе склонности к компромиссам, конформных установок, неуверенности в себе и податливость мнению других членов группы.

Преобладающим типом межличностных отношений в ОТК является дружелюбный (33% респондентов). Члены группы с преобладанием данного типа межличностных отношений склонны к кооперации, к гибкому и компромиссному поведению в конфликтных ситуациях, стремятся быть в согласии с другими членами группы, склонны к соблюдению групповых норм и традиций, инициативны в достижении групповых целей, оказывают помощь, общительны, проявляют теплоту и дружелюбие в отношениях. 22% членов данной группы по результатам тестирования могут считаться носителями авторитарного типа, т.е. в межличностных отношениях проявляют доминантность, энергичность, требуют к себе уважения. По результатам наблюдения и бесед с коллективом можно мы пришли к заключению о том, что высокой степени благоприятности СПК в ОТК (23 балла) способствует соотношение в коллективе дружелюбных и авторитарных типов межличностных отношений (при преобладании дружелюбного).

Преобладающим типом межличностных отношений в СК также является дружелюбный (ему оказали предпочтение 33% членов данной группы). 25% сотрудников указали на преобладание авторитарного типа межличностных отношений в групп. По результатам наблюдения и бесед с членами группы мы пришли к заключение о взаимосвязи высокой степени благоприятности СПК в СК (26 баллов) и комбинацией дружелюбных и авторитарных типов в отношениях между членами этой группы.

В ОМ преобладающими типами межличностных отношений в равной степени являются дружелюбный тип (31% респондентов) и подчиняемый тип (31% респондентов). Следует отметить, что у руководителя ОМ в равной степени представлены склонность к агрессивному и подчиняемому типу поведения в межличностных отношения. Данные применения методики подтверждаются наличием строгой производственной дисциплины и описанными выше

особенностям стиля руководства в этой производственной группе. Обобщая наблюдения и результаты тестирования мы пришли к заключению о том, что конгруэнтность в общении с другими членами группы, доминирование конформных установок, склонность к компромиссам в конфликтных ситуациях, недостаточная уверенность в себе, сильная зависимость от мнения ближайшего социального окружения, актуализирующиеся в межличностных отношениях и общении членов данной группы существенно влияют на благоприятность СПК в ОМ.

Преобладающим типом межличностных взаимоотношений в СВЦ-3 является подчиняемый тип (43%), что проявляется в склонности подчиняться более сильному без учета ситуации, даже застенчивости. Эти данные совпадают с результатами наблюдения и содержанием бесед с членами коллектива. Следует отметить, что начальник СВЦ-3 относится к дружелюбному типу и альтруистическому одновременно, что означает преобладание конформных установок, конгруэнтность в контактах с окружающими. В целом в СВЦ-3 по результатам исследования отмечена самая высокая степень благоприятности СПК, отчасти благодаря преобладающим типам взаимоотношений.

Корреляционный анализ данных эмпирического исследования, осуществленный нами при помощи программы «Statictica» v.6.0 фирмы Statsoft, Inc позволил оценить характер корреляционный связей между композицией групп по возрасту, самооценкой группы, преобладающим типом межличностных отношений, стилем управления, с одной стороны, и социально-психологическим климатом в группах различного уровня социально-психологической зрелости, с другой (см. табл. 11). Как видим, для групп низкого уровня организованности выявлена статистически достоверная обратная корреляционная связь между уровнем благоприятности СПК и структурой качеств самооценки группы. Такая же зависимость характерна и для групп среднего уровня организованности. Вместе с тем, статистически достоверная прямая корреляционная зависимость существует уровня благоприятности СПК у групп низкого уровня организованности с предпочитаемым ее членам стилем поведения в конфликтной ситуа-

ции. У групп высокого уровня организованности эта зависимость носит характер прямой корреляционной зависимости.

Таблица 12

Корреляция уровня благоприятности социально-психологического климата малых производственных групп различных уровней организованности с композицией групп по возрасту, групповой самооценкой, установкой на стратегию поведения в конфликтной ситуации, преобладающим типом межличностных отношений

Группы низкого уровня организованности СВЦ-2, ОС, СВЦ-1	Группы среднего уровня организованности СВЦ-3, ОМ	Группы высокого уровня организованности ОТК, СК
Корреляционная связь между возрастом сотрудников и СПК		
r=0,1591	r=0,0856	r=0,4398*
Корреляционная связь между самооценкой коллектива и его СПК		
r=-0,4221*	r=-0,0299	r=-0,6613*
Корреляционная связь между поведением в конфликте и		
r=0,518*	r=0,1360	r=-0,5374*
Корреляционная связь между типом межличностных отношений и СПК		
r=0,1807	r=0,2175	r=0,0618
Корреляционная связь между стилем управления и СПК коллектива		
r=0,1778	r=0,2891	r=0,3771*

Прим.: знаком * обозначена корреляция достоверная при $p<0,05$

Помимо этого, статистический анализ выявил наличие статистически достоверной корреляции уровня благоприятности СПК с возрастом сотрудников и стилем управления малой производственной группой.

2.2.2. Результаты второго этапа исследования

На втором этапе исследования (в 2013 г.) изучалась динамика уровня благоприятности СПК малых производственных групп в ходе осуществления специально организованного воздействия на малые производственные группы и их руководителей с целью оптимизации СПК и в отсутствие такового воздействия. Исследование осуществлено как формирующий эксперимент, целью которого была проверка предположения о возможности повышения уровня благоприятности СПК в малых производственных групп за посредством реализации специальной программы воздействия.

На этом этапе нами изучались две малые производственные группы - одна из них по результатам первого этапа исследования (к началу осуществления программы воздействия) характеризовалась низким уровнем благоприятности СПК (СВЦ-2), вторая - средним уровнем благоприятности СПК (СВЦ-1), выступавшие в качестве экспериментальных. В этих группах посредством реализации указанной программы вводился экспериментальный импульс, состоящий в том, что члены экспериментальных групп, лидеры групп и руководители групп проходили программу социального обучения. В качестве зависимой экспериментальной переменной выступал уровень благоприятности СПК.

Социальное обучение, (понятие предложено А.С. Чернышевым, Ю.Л. Лобковым и Ю.А. Луневым) представляет собой один из видов психологической помощи содержанием которого является формирование знаний, умений и навыков конструктивного взаимодействия с людьми на межличностном и социальном уровнях. Социальное обучение направлено на достижение разнообразных общественно значимых целей. По сравнению с другими видами психологической помощи (индивидуальное и групповое консультирование, психологические тренинги, психологическое сопровождение, психоанализ и др.) социальное обучение отличается более выраженным дидактическим характером и нацеленностью на конкретные практические результаты совместной деятельности членов малых групп, проходящих это обучение [72, с. 85].

Целью реализованной нами в двух малых производственных группах программы социального обучения было повышение социальной компетентности руководителей и членов производственных групп. Программа социального обучения для руководителей включала обучение «Правилам организаторской работы» (Л.И. Уманский) [82], «Правилам предупреждения конфликтных ситуаций» (А.С. Чернышев) [89, с. 14-22], «Правилам решения конфликтных ситуаций» (А.С. Чернышев) [89, с. 44-46], социально-психологическому анализу конфликтных ситуаций (кейсов) в производственных группах [89, с.47-84]. С ними проводились беседы по основам психологии общения и психологии малой группы, носившие характер психологического просвещения.

Программа социального обучения для членов малых производственных групп (экспериментальных) включала проведение бесед по психологии общения, по психологии малой группы, проведение психотехнических игр и упражнений со всеми их членами. Выявленные на основе наблюдения и опроса членов группы по «Карте-схеме психолого-педагогической характеристики группы» лидеры группы (7 человек в группе СВЦ-2 и 6 человек в группе СВЦ-1), работали с прибором-моделью «Арка» как тренажером совместной взаимозависимой деятельности. В качестве зависимой экспериментальной переменной выступал уровень благоприятности СПК, интервал между ее измерениями составил 92 дня. Циклограмма реализации программы социального обучения представлена в табл. 13-14.

Таблица 13

Циклограмма организации второго этапа исследования с экспериментальной группой СВЦ-1

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
4.09.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены группы

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
12.09.2013 г.	Выявление лидеров группы	«Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы»	Все члены группы
20.09.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности членов групп	Беседа по основам социальной психологии общения (1 час)	Все члены группы
4.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности членов группы	Беседа по основам социальной психологии групп и коллективов (1 час)	Все члены группы
18.09.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам организаторской работы (по Л.И. Уманскому)	Начальник СВЦ-1
2.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам предупреждения конфликтных ситуаций (по А.С. Чернышеву)	Начальник СВЦ-1
16.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам решения конфликтных ситуаций (по А.С. Чернышеву)	Начальник СВЦ-1
22.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетент-	Анализ конфликтных ситуаций (кейсов) в малой производствен-	Начальник СВЦ-1

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
	ности руководителя	ной группе	
11.10.2013 г.	Повышение психологического настроя на совместную деятельность и включенности в совместную деятельность, актуализация лидерства, организационного и межличностного взаимодействия	Прибор-модель совместной деятельности «Арка». Процедуры: обычная сборка, сборка в условиях отсчета времени, сборка в особомотивированных условиях («на рекорд»), сборка при фиксировании ведущей руки	Члены группы с лидерским статусом (7 человек)
5.12.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены группы

Таблица 14

Циклограмма организации второго этапа исследования с экспериментальной группой СВЦ-2

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
9.09.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены группы
16.09.2013 г.	Выявление лидеров группы	«Карта-схема психолого-педагогической	Все члены группы

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
		характеристики группы»	
18.09.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности членов групп	Беседа по основам социальной психологии общения (1 час)	Все члены группы
10.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности членов группы	Беседа по основам социальной психологии групп и коллективов (1 час)	Все члены группы
16.09.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам организаторской работы (по Л.И. Уманскому)	Начальник СВЦ-1
5.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам предупреждения конфликтных ситуаций (по А.С. Чернышеву)	Начальник СВЦ-1
14.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Обучение правилам решения конфликтных ситуаций (по А.С. Чернышеву)	Начальник СВЦ-1
25.10.2013 г.	Повышение социальной и психологической компетентности руководителя	Анализ конфликтных ситуаций (кейсов) в малой производственной группе	Начальник СВЦ-1

Дата	Задачи исследования или воздействия	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
2.10.2013 г.	Повышение психологического настроя на совместную деятельность и включенности в совместную деятельность, актуализация лидерства, организационного и межличностного взаимодействия	Прибор-модель совместной деятельности «Арка». Процедуры: обычная сборка, сборка в условиях отсчета времени, сборка в особомотивированных условиях («на рекорд»), сборка при фиксировании ведущей руки	Члены группы с лидерским статусом (6 человек)
9.12.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены группы

Группы с высоким (СВЦ-3, ОТК, СК, ОМ) и средним уровнем благоприятности СПК (ОС) были также задействованы на втором этапе исследования для осуществления контрольного замера и выявления факта наличия/отсутствия изменения по переменной «уровень благоприятности СПК» при отсутствии специально организованного воздействия на членов групп, лидеров групп и руководителей групп. Циклограмма участия в исследовании контрольных групп представлена в табл. 15.

В процессе реализации программы социального обучения члены обоих экспериментальных групп проявляли интерес к содержанию и процессу реализации указанной программы, что выражалось в вопросах, заданных исследователю в процессе осуществления бесед по проблемам психологии общения и психологии малых групп. Они также интересовались работой выявленных нами лидеров группы с прибором-моделью совместной деятельности «Арка».

Таблица 15

Циклограмма организации второго этапа исследования с контрольными группами (СВЦ-3, ОТК, СК, ОМ, ОС)

Дата	Задачи исследования	Методы исследования или воздействия	Категория испытуемых
3.09.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены контрольных группы
4.12.2013 г.	Измерение уровня благоприятности СПК	«Карта-схема определения психологического климата в группе»	Все члены контрольных группы

Достаточно высокую заинтересованность в реализации программы социального обучения проявили и сами руководители экспериментальных групп. Наибольший интерес был проявлен к анализу конкретных конфликтных ситуаций и разработке путей их решения и предупреждения на основе предложенных нами приемов и методик.

Результаты измерения по зависимой переменной в экспериментальных и контрольных группах приведены в табл. 16.

После введения в действие независимой экспериментальной переменной в группе СВЦ-1, уровень благоприятности СПК которой исходно был среднего уровня, произошло увеличение значения зависимой переменной с 13 до 23 баллов ($p<0,05$). Таким образом уровень благоприятности СПК в этой группе стал высоким вследствие воздействия экспериментального импульса.

В группе СВЦ-2, уровень благоприятности СПК которой до введения экспериментального импульса оценивался как низкий, спустя девяносто два дня после его введения в действие повысился с 7 до 15 баллов и, следовательно, достиг среднего уровня ($p<0,05$). Итак, в каждой из двух экспериментальных группах СПК стал более благоприятным.

Таблица 16

Результаты измерения уровня благоприятности СПК малых производственных групп на втором этапе исследования

Группы		До введения экспериментального импульса		После введения экспериментального импульса (через 92 дня)	
		Количеств. значение	Качеств. оценка	Количеств. значение	Качеств. оценка
Экспериментальные	СВЦ-1	13	*средний*	23*	*высокий*
	СВЦ-2	7	*низкий*	15*	*средний*
Контрольные	ОТК	23	*высокий*	22	*высокий*
	СК	26	*высокий*	27	*высокий*
	ОМ	21	*высокий*	20	*высокий*
	СВЦ-3	24	*высокий*	25	*высокий*
	ОС	12	*средний*	14	*средний*

Прим.: знаком * обозначена различия статистически достоверные при $p<0,05$

Двукратное измерение уровня благоприятности СПК в контрольных группах не выявило статистически достоверных различий в изменении значения зависимой переменной. Показатели благоприятности СПК экспериментальных групп на протяжении второго этапа исследования (девяносто два дня) достигли более высокого уровня, чем в контрольных группах. Это позволяет оценивать социальное обучение руководителей и членов малых производственных групп как социально-психологическое средство повышения уровня благоприятности СПК.

2.3. Выводы по второй главе

Результаты эмпирического исследования социально-психологического климата малых производственных групп в современных условиях, 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 СПК.
2. Уровень благоприятности СПК обусловлен уровнем организованности группы. Сопоставление данных об уровне организованности малых производственных группы и уровнем благоприятности СПК позволило выявить неоднозначный характер связи между ними.
3. Композиция малой производственной группы по возрасту определённо оказывают влияние на СПК, возраст членов такой группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности СПК.
4. Установлено, что стиль руководства малой производственной группой существенным образом влияет (положительно или отрицательно) на степень благоприятности СПК. Оптимальным для благоприятности СПК, по данным эмпирического исследования, является коллегиальный стиль руководства.
5. В наибольшей степени установлению благоприятного СПК способствует установка на нахождение компромисса и сотрудничество в конфликтной ситуации среди членов малой производственной группы.
6. Установлена взаимосвязь между преобладающим типом межличностных отношений в малых производственных группах и степенью благоприятности СПК. Благоприятствующими СПК типами межличностных отношений являются дружелюбие и альтруизм; подчиняемость, подозрительность и авторитарность препятствуют становлению благоприятного СПК .
7. Преобладание информированности в структуре самооценки отношений в группе препятствует благоприятному СПК, а преобладание организованно-

сти, открытости и контактности способствует становлению благоприятного СПК.

8. Специально организованное социальное обучение руководителей и членов малых производственных групп позволяет повысить уровень благоприятности социально-психологического в малых производственных группах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование социально-психологического климата малых производственных групп в современных условиях подтвердило выдвинутую гипотезу и позволило сформулировать следующие выводы.

1. Воздействия изменяющейся социальной макросреды: характерные особенности нынешнего этапа общественно-политического развития и социально-экономического страны; деятельность структур, руководящих производственной организацией; деятельность ее собственных органов управления и самоуправления; деятельность производственных, государственных и общественных организаций; связи производственной организации с этими организациями на социально психологический климат носят неоднозначный характер.
2. Воздействия социальной микросреды: собственно социально-психологические факторы (композиция группы, психологическая совместимость членов группы, стиль руководства) и материально-вещная сфера совместной деятельности производственной группы выступают ведущими факторами благоприятности социально-психологического климата малых производственных групп.
3. В теоретическом и эмпирическом исследовании социально-психологического климата первичной трудовой группы в конкретных социальных условиях затруднительно отнести какое-либо влияние только к макросреде или только к микросреде. Зависимость социально-психологического климата малой группы от микросреды всегда обусловлена свойствами макросреды.
4. Среди исследованных нами малых производственных групп количественно преобладают группы с высокой благоприятностью социально-психологического климата.
5. Благоприятность социально-психологического климата малых производственных групп детерминирован уровнем их организованности. Вместе с тем,

сопоставление данных об уровне организованности малых производственных группы и уровнем благоприятности социально-психологического климата позволило выявить неоднозначный характер связи между ними.

6. 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.
7. 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.
8. В наибольшей степени установлению благоприятного социально-психологического климата способствует установка на нахождение компромисса и сотрудничество в конфликтной ситуации среди членов малой производственной группы.
9. Эмпирически установлена взаимосвязь между преобладающим типом межличностных отношений в малых производственных группах и степенью благоприятности социально-психологического климата в этих группы. Оптимизации социально-психологического климата в производственных группах способствуют такие типы межличностных отношений в группе, как дружелюбие и альтруизм. Подчиняемость, подозрительность и авторитарность препятствуют становлению благоприятного социально-психологического климата.
10. Преобладание информированности в структуре самооценки отношений в малой производственной группе препятствует благоприятному социально-психологическому климату, а преобладание организованности, открытости и контактности способствует становлению благоприятного социально-психологического климата.

11. Специально организованное социальное обучение руководителей и членов малых производственных групп позволяет повысить уровень благоприятности социально-психологического в малых производственных группах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская, К.А. Диалектика человеческой жизни: (Соотношение философского, методологического и конкретно-научного подходов к проблеме индивида) / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1977. – 244 с.
2. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
3. Абульханова-Славская, К.А., Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна : К 100-летию со дня рождения / К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский. – М. : Наука, 1989. – 243 с.
4. Андреева, Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия : теорет. подходы / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 286 с.
5. Андреева, С.Г. Психологические основы управления персоналом / С.Г. Андреева, Т.А. Горская. – СПб. : СПбГЭТУ, 1997. – 66 с.
6. Аникеева, Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе / Н.П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1983. – 94 с.
7. Антонюк, В.И. Проблема социально-психологического климата / В.И. Антонюк, О.И. Зотова, Г.А. Моченов, Е.В. Шорохова. – М., 1979. – 556 с.
8. Беденко, С.В. Влияние манипулятивной направленности личности руководителя на социально-психологический климат группы : автореферат дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.В. Беденко. – Ростов-на-Дону, 2008. – 26 с.
9. Беденко, С.В. Коммуникативная направленность личности руководителя как фактор социально-психологического климата (на примере студенческих групп) / С.В. Беденко // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2006. Т. 69. – № 14. – С. 93-96.

10. Бойко, В.В Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.
11. Борзунова, А.К. Соотношение психологической защиты и социально-психологического климата группы / А.К. Борзунова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. – 2008. – № 4. – С. 174-179.
12. Брушлинский, А.В. Субъект : мышление, учение, воображение / А.В. Брушлинский. – М. – Воронеж, 1996. – 392 с.
13. Виноградова, Г.А. Нравственно-психологический климат в педагогическом коллективе как фактор становления мастерства учителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Г.А. Виноградова. – СПб., 1992. – 205 с.
14. Винокуров, Л.В. Организационная психология / Л.В. Винокуров. – СПб. : Питер, 2000. – 511 с.
15. Гайдар, К.М. Субъектный подход к психологии малых групп : история и современное состояние / К.М. Гайдар. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2006. – 160 с.
16. Гальперин, П.Я. Введение в психологию / П.Я. Гальперин. – М., 1999. – 332 с.
17. Гительмахер, Р.Б. Психологические отношения подчиненных к руководителю / Р.Б. Гительмахер, А.Б. Зайцев. –Иваново: ИвГУ, 1996. – 166 с.
18. Готтсданкер, Р. Основы психологического эксперимента / Р. Готтсданкер. – М. : Академия, 2005. – 366 с.
19. Дидро, Д. Эстетика и литературная критика / Д. Дидро. – М. : Худож. лит., 1980. – 658 с.
20. Донцов, А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М. : Изд-во МГУ, 1979. – 128 с.
21. Донцов, А.И. Психология коллектива/ А.И. Донцов. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 208 с.

22. Егорова, Л.С. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях / Л.С. Егорова, Н.Ю. Челнокова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2008. –№ 2. – С. 161-168.
23. Жуков, Ю.М. Социально-психологический климат коллектива. Спецпрактикум по социальной психологии. – М. : МГУ, 1981. – 77 с.
24. Журавлев, А.Л. Проблема «человеческого фактора» в управлении / А.Л.Журавлев, В.Ф. Рубахин // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – М. : Наука, 1976. – С. 41-63.
25. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. – 640 с.
26. Журавлев, А.Л. Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива / А.Л. Журавлев // Психологический журнал. – 1988. – Т.9. – № 6. – С. 53–64.
27. Журавлев, А.Л. Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях / А.Л. Журавлев // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – № 3. – С. 3–16.
28. Карпов, В.В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом / В.В. Карпов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2008. – № 3. – С. 230-234.
29. Каюда, Г.П. Социально-психологический климат школьного коллектива / Г.П. Каюда // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 12. – С. 57-59.
30. Книга, А.И. Теория и практика формирования и оценки социально-психологического климата трудового коллектива / А.И. Книга и др. – СПб. : Центр стратегических исслед., 2011. – 39 с.
31. Ковалев, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1975. – 271 с.

32. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов н/Д.: Феникс, 1999. – 512 с.
33. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – М., 1991. – 207 с.
34. Кузьмин, Е.С. Основы социальной психологии / Е.С. Кузьмин. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1967. –173 с.
35. Куприн, А.А. Влияние социально-психологического климата организации на адаптационные процессы / А.А. Куприн // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. – 2009. Т. 12. – № 2. – С. 167-171.
36. Левин, К. Конфликт между аристотелевским и галилеевским способами мышления в современной психологии / К. Левин // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11. – № 5. – С. 134–158.
37. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – СПб : Сенсор, 2000. – 368 с.
38. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М., 1975. – 304 с.
39. Леонтьев, В.Г., Стиль руководства и социально-психологический климат педколлектива / В.Г. Леонтьев, Ю.С. Сыровецкий. – Новосибирск: НГПИ, 1988. – 94 с.
40. Ложкин Г.В. Психологический климат трудового коллектива / Г.В.Ложкин. – Киев, 1988. – 47 с.
41. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
42. Лутошкин, А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А.Н. Лутошкин. – М. : Педагогика, 1988. – 128 с.
43. Макаренко, А.С. О воспитании / А.С. Макаренко. – М. : Политиздат, 1988. –256 с.

44. Макаров, А.В. Влияние рефлексивных качеств руководителя на социально-психологический климат в коллективе / А.В. Макаров : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. – Самара, 2007. – 22 с.
45. Мансуров, Н.С. Вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания / Н.С. Мансуров. – Ярославль: Изд-во Ярославского гос. ун-та. 1966. – 13 с.
46. Мансуров, Н.С. Методологические проблемы общественно-психологических исследований // Методология и методы социальной психологии. / Н. С. Мансуров. – М.: Наука, 1987. – С. 18-29.
47. Мансуров, Н.С. Морально-психологический климат и его изучение / Н.С. Мансуров. – М., 1992. – 292 с.
48. Медведева, М.А. Влияние неформальных лидеров на социально-психологический климат организации (на примере отделений паспортного контроля, укомплектованного преимущественно военнослужащими-женщинами) / М.А. Медведева // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2009. – № 3. – С. 71-78.
49. Милграм, С. Эксперимент в социальной психологии / С. Милграм. – СПб : Питер, 2001. – 336 с.
50. Михеев, В.И. Социально-психологические аспекты управления. Стиль и метод работы руководителя / В.И. Михеев. – М.: Молодая гвардия, 1975. – 368 с.
51. Мицкевич, А.Н. Социально-психологический климат первичного курсантского коллектива и пути его регулирования : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А.Н Мицкевич. – СПб., 1998. – 223 с.
52. Новиков, В.В. Социально-психологические проблемы управления производственным коллективом (на материале отраслевой психологической службы Миннефтехимпрома СССР): дис. ... докт. психол. наук : 19.00.05 / В.В. Новиков. – М., 1980. – 321 с.

53. Носс, И.Н. Методика оценки социально-психологического климата в профессиональных коллективах государственных органов / И.Н. Носс // Инновации в образовании. – 2011. – № 5. – С. 83-102.
54. Ольшанский В.Б. Социально-психологический климат в коллективе / В.Б. Ольшанский // Социальная психология / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю.А. Шерковина. – М., 1975. С. 260–274.
55. ООО «Первый ликеро-водочный завод "Курский"» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.lvzkursk.ru/company/history.htm.
56. Парыгин, Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин. – Л. : Наука, 1981. – 192 с.
57. Петровский, А.В. Психологическая теория коллектива / А.В Петровский. – М. : Педагогика, 1989. – 240 с.
58. Платонов, К.К. Развитие системы понятий теории психологического климата в советской психологии / К.К. Платонов, В.Г. Казаков // Социально-психологический климат коллектива / под ред. Е.В. Шороховой, О.И. Зотовой. – М.: Наука, 1979. – С. 35-49.
59. Поддубный, С.Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С.Е. Поддубный. – М., 2001. – 174 с.
60. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
61. Романчук, А.А. Конфликты и социально-психологический климат в трудовом коллективе / А.А. Романчук // Современные исследования социальных проблем (электронный журнал). – 2011. Т. 6. – № 2. – С. 108-110.
62. Русалинова А.А. Совершенствование системы взаимоотношений в первичной коллективе / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии : избранные труды (1964-2008 гг.). – СПб, 2009. – С. 163-172.

63. Русалинова А.А. Совершенствование социально-психологического климата и изучение нарушений системы взаимоотношений в трудовых коллективах / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии : избранные труды (1964-2008 гг.). – СПб, 2009. – С. 136-147.
64. Русалинова А.А. Формирование оптимального социально-психологического климата в трудовом коллективе / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии : избранные труды (1964-2008 гг.). – СПб, 2009. – С. 172-200.
65. Русалинова, А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах / А.А. Русалинова // Проблемы промышленной социальной психологии : избранные труды (1964-2008 гг.). – СПб, 2009. – С. 148-163.
66. Савельева, М.В. Теория и методология управления социально-психологическим климатом в медицинских учреждениях: автореф. дис. … д-ра психол. наук : 19.00.01 / М.В. Савельева. – М., 2012. – 41 с.
67. Сарычев, С.В. О методах изучения малых групп в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности / С.В. Сарычев // Вестник Воронежского государственного технического университета. Т. 3. –№2. –2007. –С. 78-86.
68. Сарычев, С.В. Параметрическая теория коллектива: история создания и тенденции развития [Электронный ресурс]/ С.В.Сарычев, А.С. Чернышев // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2009. – № 11. – 12 с. Режим доступа: http://scientific-notes.ru/pdf/011-15.pdf
69. Сарычев, С.В. Психологические аспекты социального самочувствия молодежных лидеров: гендерные различия / С.В. Сарычев, И.Н. Логвинов // Психология и современное российское образование (Москва,

8-12 декабря 2008 г.) : Материалы IV Всероссийского съезда психологов образования России. – М., 2008. – С. 502-503.

70. Сарычев, С.В. Психология надёжности малой группы / С.В. Сарычев // Социальная политика и социология. –2006. –№3. –С. 100-114.
71. Сарычев, С.В. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности / С.В.Сарычев, А.С. Чернышев. – Курск: Изд-во КГПУ, 2000. – 180 с.
72. Сарычев, С.В. Социально одаренные дети: путь к лидерству (экспериментальный подход) / А.С. Чернышев, Ю.Л.Лобков, С.В.Сарычев, В.И. Скурятин. – Воронеж : Кварта, 2007. – 210 с.
73. Семенов, В.Е. Психологические характеристики трудового коллектива и управление / В.Е. Семенов, В.А. Богданов // Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Под ред. А.С. Пашкова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – С. 16-28.
74. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев и др. – М. : Наука, 1988. – 228 с.
75. Социальная психология / Под ред. А.В. Петровского. – М. : Просвещение, 1987. – 224 с.
76. Социальная психология / Под ред. А.Л. Журавлева. – М. : ПЕР СЭ, 2002. – 350 с.
77. Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина. - Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. –288 с.
78. Социально-исторический подход в психологии обучения / Под ред. М. Коула. – М.: Педагогика, 1989. – 160 с.
79. Социально-психологический климат коллектива : теория и методы изучения : сб. статей / отв. ред. Е. В. Шорохова, О. И. Зотова. – М. : Наука, 1979. – 176 с.
80. Степанова, И.Ю. К вопросу о влиянии уровня самопринятия педагога вуза на психологический микроклимат группы / И.Ю. Степанова //

Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. –2011. Т. 17. – № 1. – С. 223-226.

81. Уманский, Л.И. Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы школьников / Л.И. Уманский, А.С. Чернышев [и др.]. – Курск, 1971. – 43 с.
82. Уманский, Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М.: Просвещение, 1980. – 160 с.
83. Фатеев, Н.М. Влияние особенностей управления на социально-психологический климат коллектива / Н.М. Фатеев // Вопросы психологии. –1986. – № 1. – С. 102-108.
84. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : 2002. – 490 с.
85. Хьелл, И. Теории личности / И. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер Пресс, 1997. –608 с.
86. Черепкова, Н.В. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе / Н.В. Черепкова, С.А. Чугункин // Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2011. Т. 1. – № 1. – С. 45-48.
87. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материалах исследования молодежных групп и коллективов): дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / А.С. Чернышев. – М., 1980. – 335 с.
88. Чернышев А.С., Уманский Л.И., Тарасов Б.В. Групповой сенсомоторный интегратор / А.С. Чернышев, Л.И. Уманский, Б.В. Тарасов // Вопросы психологии. – 1969. – № 1. – С. 128-130.
89. Чернышёв, А.С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций учебное пособие / А.С. Чернышев. – М. : Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2010. – 189 с.

90. Чернышев, А.С. Аппаратурная методика для изучения социально-психологических свойств группы в условиях совместной деятельности / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, Ю.А. Лунев К.М. Гайдар // Журнал практического психолога. –1998. – № 5. – С. 23-31.
91. Чернышев, А.С. Аппаратурные методики психологической диагностики группы в совместной деятельности / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, Ю.А. Лунев. – М. : Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2005. –189 с.
92. Чернышев, А.С. Групповое сознание как детерминанта успешности совместной деятельности / А.С. Чернышев, А.В. Корнев // Психологические аспекты совместной деятельности и общения. – Курск, 1990. – С.26-38.
93. Чернышев, А.С. Динамика мироощущения и социального самоопределения подростков и юношей в изменяющейся России на рубеже XX-XXI веков: Программа социально-психологического исследования / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. – 113 с.
94. Чернышев, А.С. Комплексная методика комплектования молодежных групп / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. – М.: ИП АН СССР, 1990. – С.38-46.
95. Чернышев, А.С. Лабораторная методика изучения настроя первичного коллектива / А.С. Чернышев // Социальная психология и общественная практика. – М.: Наука, 1985. – С. 190-199.
96. Чернышев, А.С. Лабораторный эксперимент в социально-психологическом исследовании коллектива / А.С. Чернышев // Психологический журнал. – 1980. Т.1. – № 4. – С. 84-94.
97. Чернышев, А.С. Организованность первичного коллектива в напряженных ситуациях совместной деятельности / А.С. Чернышев // Социально-психологические аспекты организованности первичного коллектива школьников и студентов. – Курск, 1984. – С. 12-27.

98. Чернышев, А.С. Экспериментальная методика изучения межгруппового взаимодействия/ А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев, А.В. Корнев // Методики социально-психологической диагностики. – М.: ИП АН СССР, 1990. – С. 162-170.
99. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом / Р.Х. Шакуров. – М. Просвещение, 1990. – 208 с.
100. Шепель, В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 246 с.
101. Шорохова, Е.В. Тенденции исследования личности в современной психологии / Е.В. Шорохова // Психологический журнал. – 1980. Т. 1. – № 1. – С. 45-57.
102. Щербакова, В.П. Влияние личностных качеств сотрудников на психологический климат коллектива / В.П. Щербакова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2009. – № 9. – С. 366-369.
103. Элбакиева, Е.Г. История изучения взаимосвязи психологического климата группы с эмоциональным состоянием личности / Е.Г. Элбакиева // Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л. Хетагурова. – 2011. – № 2. – С. 118-122.
104. Ярошевский, М.Г. Развитие и современное состояние зарубежной психологии / М.Г. Ярошевский, Л.И. Анциферова. – М. : Педагогика, 1974. – 303 с.
105. Abrams, D. The development of subjective group dynamics : Children's judgments of normative and deviant in-group and out-group individuals / D. Abrams, A. Rutland, L. Cameron // Child Development. – 2003. – № 74. – P. 1840–1856.
106. Argyris, C. Integrating the individual and the organization / C. Argyris. – New Brunswick : Transaction Publishers, 1990. – 330 p.

107. Aronson, E. Methods of research in social psychology / E. Aronson, M. Carlsmith. – New York : McGraw-Hill, 1990. – 376 p.
108. Arrow, H. Small groups as complex systems : formation, coordination, development and adaptation / H. Arrow H., J. McGrath, J. Berdahl. – Thousand Oaks : Sage Publications, 2000.–336 p.
109. Bales, R. Social interaction systems : theory and measurement / R. Bales. – New Brunswick : Transaction Publishers, 1999. – 396 p
110. Bales, R. Working papers in the theory of action / R. Bales, T. Parsons. – Westport : Greenwood Press, 1981. – 269 p.
111. Barker, L. Groups in process : an introduction to small group communication / L. Barker, K. Wahlers, K. Watson. – Boston, 2001. – 246 p.
112. Beebe, S. Communicating in small groups : principles and practices / S. Beebe, J. Masterson. – Boston, 2006. – 378 p.
113. Bettelheim, B. Individual and mass behavior in extreme situations / B. Bettelheim // Journal of Abnormal and Social Psychology. – 1943. – №38. – P. 417–452.
114. Bown, N. Despicability in the workplace : Effects of behavioral deviance and unlikeability on the evaluation of in-group and out-group members / N. Bown, D. Abrams // Journal of Applied Social Psychology. – 2003. – № 33. – P. 1–14.
115. Cragan, J. Communication in small groups : theory, process, skills / J. Cragan, D. Wright, C. Kasch. – Belmont : Wadsworth/Thomson Learning, 2004. – 350 p.
116. Goffman, E. The presentation of self in everyday life / E. Goffman. – NY : Anchor Books, 1959. – 219 p.
117. Group motivation : Social psychological perspectives / Ed. by M.A. Hogg and D. Abrams. – New York, London : Harvester Wheatsheaf, 1993. – 240 p.
118. Guinote, A. Effects of power on perceived and objective group variability : Evidence that more powerful groups are more variable / A. Guinote,

C.M. Judd, M. Brauer // Journal of Personality and Social Psychology. – 2002. – № 82. – P. 708–721.

119. Hall, R.I. A system pathology of an organization : the rise and fall of the old Saturday evening post / R.I. Hall // Administrative science quarterly. – 1976. – № 21. – P. 185–211.

120. Handbook of social psychology / ed. by G. Lindzey, E. Aronson. – NY, 1985. – Vol. 1. – 556 p.

121. Hermann, C.F. Some consequences of crisis which limit the viability of organizations / C.F. Hermann // Administrative science quarterly. – 1963. – №8. – P. 61–82.

122. Hogg, M.A. Intergroup behavior and social identity / M.A. Hogg, D. Abrams // Handbook of Social Psychology / ed. by M.A. Hogg, J. Cooper. – California : Sage, 2003. – P. 407–431.

123. Hogg, M.A. Interpersonal and group processes / M.A. Hogg, D. Abrams // Psychology / ed. by N.R. Carlson, W. Buskist, G.N. Marti. – Needham Heights, Mass. : Pearson, 2003. – P. 651–692.

124. Homans, G. The human group / G. Homans. – London : Routledge and Kegan Paul, 1975. – 484 p.

125. Hoover, J. Effective small group and team communication / J. Hoover. – Belmont : Thomson/Wadsworth, 2005. – 242 p.

126. Keyton, J. Communicating in groups : building relationships for group effectiveness / J. Keyton. – New York : Oxford University Press, 2006. – 332 p.

127. La-Rocco, J. Co-worker leader support as moderators of stress-strain / J. La-Rocco, A. Jones // Applied Psychology. – 1978. – Vol.63. – №5. – P. 629–634.

128. New directions in group communication / ed. by L.R. Frey. – Thousand Oaks : Sage Publications, 2002. – 326 p.

129. Nystrom, P.C. To avoid organizational crisis, unlearn // Organizational dynamics / P.C. Nystrom, W.H. Starbuck. – 1984. – №12. – P. 53–65.

130. Pauchant, T.C. Recent research in crisis management. A study of 24 authors' publications from 1986 to 1991 / T.C. Pauchant, R. Douville // Industrial and environmental crisis quarterly. – 1993. – №7. – P. 43–66.

131. Perrow C. The limits of safety : the enhancement of a theory of accidents / C. Perrow // Journal of contingencies and crisis management. – 1994. – Vol. 4. – №2. – P. 212–220.

132. Schein, E.H. How can organizations learn faster? The challenge of entering the green room / E.H. Schein // Sloan management review. – 1993. – №34. – P. 85–92.

133. Schein, E.H. Organizational culture and leadership / E.H. Schein. – San Francisco : Jossey-Bass, 2004. – 437 p.

134. Schneider, B. Creating a climate and culture for sustainable organizational change / B. Schneider, A. Brief, R. Guzzo //Organizational dynamics. – 1996. Vol. 24. – N 4. – P. 7-19

135. Tajfel, H. Human groups and social categories : studies in social psychology / H. Tajfel. – Cambridge : Cambridge University Press, 1981. – 369 p.

136. Theories of small groups : interdisciplinary perspectives / ed. by M.S. Poole, A.B. Hollingshead. – Thousand Oaks : Sage, 2005. – 462 p.

137. Van Vugt, M. Autocratic leadership in social dilemmas : A threat to group stability / M. Van Vugt, S. Jepson, C.M. Hart, D. De Cremer // Journal of Experimental Social Psychology. – 2004. – №40. – P. 1–13

138. Van Vugt, M. Follow the leader… but at what cost? / M. Van Vugt // The Psychologist. – 2004. – №17. – P. 274–277.

139. Van Vugt, M. Leadership and cooperation in groups : Integrating the social dilemma and social identity perspectives/ M. Van Vugt, D. De Cremer // European Review of Social Psychology. – 2002. – №13. – P. 155–184.

140. Weick, K.E. Culture as a source of high reliability / K.E. Weick // California management review. – 1987. – №24. – P. 112–127.

141. Weick, K.E. The collapse of sensemaking in organizations : the man gulch disaster / K.E. Weick // Administrative science quarterly. – 1993. – Vol. 38. – P. 638–652.

142. Wellins, R. Empowered teams : creating self-directed work groups that improve quality, productivity, and participation / R. Wellins, W. Byham, J. Wilson. –San Francisco : Jossey-Bass, 1991. – 258 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Прибор-модель «Арка»

Этот прибор моделирует совместную деятельность группы. Специфичность этой модели групповой деятельности состоит в том, что при групповой работе на «Арке» не только актуализируются наиболее ясные черты совместной деятельности группового субъекта, но деятельность моделируется как реальный, динамический, самоуправляемый процесс, в котором основные показатели взаимосвязаны и взаимодействуют. Данная модель совместной деятельности обеспечивает единство целей, задач и средств деятельности группы, а также учет ее эффективности деятельности как с технической стороны (непсихологические показатели), так и со стороны формирования личности и коллектива (психологические показатели) [87, с. 86].

«Арка» – прибор для предъявления экспериментальной групповой задачи, требующей согласованного практического действия группы людей в составе от двух до двадцати человек.

В наибольшей мере актуализируется такая характеристика группы как психологический настрой на деятельность, т.е. способность членов группы создать одномоментное напряжение эмоционально-волевых состояний индивидов и группы, необходимых для энергичного начала достижения общей цели [101, с. 88]. Величина психологического настроя определяется по формуле, разработанной А.С. Чернышевым [90; 91]:

$$l = \frac{T_0}{T}, \text{где} \qquad (1)$$

l - коэффициент психологического настроя;

T_0 – константная величина

T – реальное время выполнения экспериментальной задачи.

Кроме психологического настроя на деятельность «Арка» актуализирует и некоторые другие характеристики группы: соответствие официальной и неофициальной структур группы, степень принятия членами группы групповых целей и мотивов (см. рис. П.1).

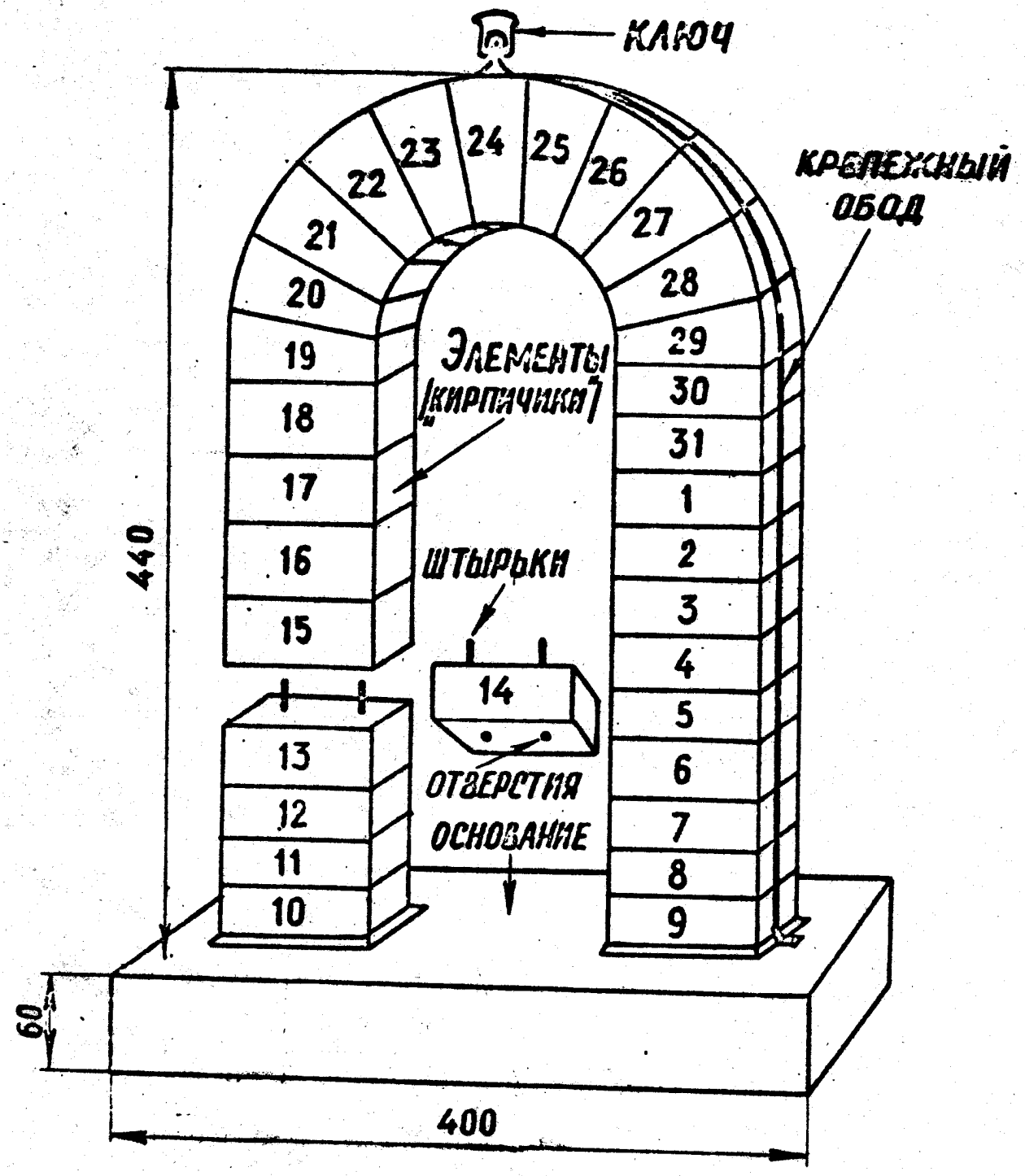

Рис. П.1. Прибор-модель «Арка»

Приложение 2

Таблица П.1

Эталонное время сборки «Арки» для различных модификаций экспериментальной процедуры ($\boldsymbol{T_0}$)

Экспериментальная процедура	Время, сек.
Сборка «Арки» в обычных условиях	19
Сборка «Арки» с отсчетом времени (через 5 сек)	16
Сборка «Безымянной Арки»	22
Сборка «Арки» при фиксации ведущей руки у всех членов группы	77
Одновременная сборка двух «Арок»	47
Сборка одной «Арки» из смешанных элементов двух «Арок»	48
Сборка «Арки» в условиях соревнования двух групп	27
Сборка «Арки» в особомотивированных условиях («на рекорд»)	17

Приложение 3

Бланк опросника «Зрительно-аналоговая шкала» (ЗАШ)

Инструкция

1. Пожалуйста, отметьте на линии, показанной ниже, насколько сработана ваша группа. Отметка в крайнем левом конце будет означать, что ваша группа совершенно не сработана. Отметка в крайнем правом конце означает, что ваша группа сработана настолько, насколько возможно. Отметку делайте знаком «Х».

полное максимально

отсутствие возможная

сработанности 0_____100 сработанность

2. Пожалуйста, отметьте на линии, показанной ниже, насколько психологически совместима ваша группа. Отметка в крайнем левом конце будет означать, что ваша группа совершенно несовместима. Отметка в крайнем правом конце будет означать, что в вашей группе абсолютная совместимость. Отметку делайте знаком «Х».

полное абсолютная

отсутствие психологическая

совместимости 0_____100 совместимость

3. Пожалуйста, отметьте на линии, показанной ниже, насколько успешно выполняет ваша группа поставленную задачу. Отметка в крайнем левом конце будет означать очень низкую успешность. Отметка в крайнем правом конце будет означать очень высокую успешность. Отметку делайте знаком «Х».

очень очень

низкая высокая

успешность 0_____100 успешность

Приложение 4

Бланк методики «Карта-схема определения психологического климата в коллективе» (Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, А.Н. Лутошкин и др.)

	5	4	3	2	1	
1. Преобладание мажорного, приподнятого, доброго общего тона в группе						1. Преобладание подавленного настроения, пессимистического настроя в группе
2. Доброжелательность во взаимоотношениях членов группы, взаимное притяжение друг к другу, симпатия						2. Конфликтность в отношениях, отталкивание, антипатия
3. Стремление к совместности переживания события, жизненных явлений, произведений искусства						3. Тенденция к замкнутости членов группы друг от друга, отказ или уклонение от группового характера переживаний
4. Успехи или неудачи группы в целом переживаются ярко всеми членами группы						4. Успехи или неудачи группы оставляют членов группы равнодушными

	5	4	3	2	1	
5. Успехи или неудачи товарищей вызывают переживание, искреннее участие других членов группы. Здесь имеют место одобрение, поддержка, а упреки и критика делаются с доброжелательных позиций						5. В этих условиях в группе проявляются зависть, злорадство, а упреки и критика исходят из желания унизить, оскорбить
6. В сложных ситуациях происходит эмоциональное единение, общий мобилизационный настрой.						6. В этих условиях группа теряется, «раскисает», наблюдается растерянность, ссоры, взаимные обвинения и т.д.
7. Отрицательная оценка группы со стороны более широких общностей или их органов вызывает групповое сопереживание, выражающее единение группы и способствующее ему						7. В данных обстоятельствах у части группы имеют место переживания, выражающие разобщение группы или способствующие этому
8. В отношении между эмоциональными объединениями (группировки по симпатиям)						8. Группировки конфликтуют между собой, враждебно относятся друг к другу

	5	4	3	2	1	
существует взаимное расположение и доброжелательность						
9. Групповые эмоциональные «взрывы» в сложных жизненных ситуациях (например, общее негодование, возмущение) регулируются группой и не меняют качественно содержание ее поведения						9. Групповые эмоциональные состояния взрывного характера выходят из-под контроля группы, протекают стихийно и определяют содержание группового поведения
10. Членам группы нравится бывать вместе, им хочется чаще находиться в группе, участвовать в совместной деятельности						10. Члены группы не стремятся бывать вместе, проявляется безразличие к общению, выражается отрицательное эмоциональное отношение к совместной деятельности
11. Группа способна сдерживать проявление своих чувств, когда этого требуют интересы дела						11. Группа не в состоянии сдерживать эмоциональные порывы в необходимых ситуациях

Приложение 5

Научно-практические рекомендации по оптимизации социально-психологического климата в малых производственных группах

Для повышения уровня благоприятности социально-психологического климата в малых производственных группах руководителям подразделений и сотрудникам психологических служб предприятий целесообразно осуществлять работу в трех основных направлениях: психологическая диагностика социально-психологического климата и влияющих на него факторов в малых производственных группах (бригада, смена, цех, участок, отдел и т.п.); психологическое просвещение членов малых производственных групп и руководителей этих групп по проблемам общения, психологии малых групп, конфликтов в группах и путях их предотвращения и преодоления; непосредственное воздействие на членов малых производственных групп, неформальных лидеров этих групп и их руководителей.

Теоретической основой деятельности психологической службы предприятия по оптимизации социально-психологического климата целесообразно определить параметрометрическую (параметрическую) теорию коллектива, разработанную на основе исследований курский и костромских социальных психологов (Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, Л.И. Акатов, Е.А. Шанин, А.Н. Лутошкин и др.) [42; 68; 71; 82; 94; 98].

Оптимальной формой организации формирующего воздействия с целью повышения благоприятности социально-психологического климата является социальное обучение, по своему содержанию представляющего собой разновидность психологической помощи, отличающееся более выраженным дидактическим характером и нацеленностью на конкретные практические результаты совместной деятельности членов малых производственных групп.

В качестве целей социального обучения руководителей, неформальных лидеров и членов малых производственных групп следует определить повышение их социальной компетентности и, как следствие, повышение уровня орга-

низованности группы, выступающего как детерминанта благоприятности социально-психологического климата.

В качестве средств психологической диагностики и воздействия на социально-психологический климат малой производственной группы целесообразно избрать «Карту-схему психолого-педагогической характеристики группы» [81], прибор-модель «Арка» как тренажер совместной взаимозависимой деятельности [88; 90; 91; 95], опросные психодиагностические методики, социотехники и технологии социального обучения, разработанные в Курской социально-психологической лаборатории [72; 82; 89].

Оптимальный период реализации программы повышения уровня социального обучения в малой производственной группе составляет около трех месяцев. По завершении этого периода целесообразно провести контрольное измерение уровня благоприятности социально-психологического климата и при необходимости осуществлять скорректированную программу социального обучения.

Работу психологической службы предприятия по оптимизации социально-психологического климата целесообразно сопровождать осуществлением мониторинга социально-психологического климата в малых производственных группах с периодичностью измерений около трех месяцев.