

На правах рукописи

Михайлов Александр Сергеевич



**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ПРОИЗВОДСТ-
ВЕННЫХ ГРУППАХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

19.00.05 – социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Курск 2014

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Курский государственный университет»

Научный руководитель: **Сарычев Сергей Васильевич** – доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», профессор кафедры психологии

Официальные оппоненты: **Агапов Валерий Сергеевич** – доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности

Гамова Екатерина Ивановна – кандидат психологических наук, ОГБОУ ДПО «Курский институт развития образования», заведующая центром научно-методического сопровождения оценки качества образования

Ведущая организация: **ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет»**

Защита состоится «2» декабря 2014 года в 12 часов на заседании диссертационного совета Д 212.104.03 в ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» по адресу: 305000 г. Курск, ул. Радищева, 33.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» по адресу: 305000, г. Курск, ул. Радищева, 33.

Автореферат размещен на сайте ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет» <http://kursksu.ru/> и на сайте ВАК Минобрнауки РФ <http://vak2.ed.gov.ru/> « » _____ 2014 г.

Автореферат разослан « » _____ 2014 г.

Ученый секретарь диссертационного совета, кандидат психологических наук



Сухих Н.А.

Общая характеристика работы

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 к 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 социальной эффективности производственной организации (А.Л. Журавлев, 2005).

Однако в наши дни исследователи не уделяют должного внимания изучению социально-психологического климата, практически отсутствует планирование и выстраивание моделей его оптимизации с учетом миссии производственной организации, условий ее функционирования и психологических особенностей взаимоотношений и взаимодействия между ее членами. 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 (С.В. Беденко, 2008; А.К. Борзунова А.К., 2008; Л.С. Егорова, Н.Ю. Челнокова, 2008; А.А. Куприн, 2009; А.В. Макаров, 2007; М.А. Медведева, 2009; А.Н. Мицкевич, 1998; М.В. Савельева, 2012; В.П. Щербакова, 2009; Е.Г. Элбакиева, 2011 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.

Исследование социально-психологического климата производственной малой группы это не только ключ к решению современных психологических проблем производственной организации, но одновременно открытие перспектив решения завтрашних, более сложных задач, связанных с моделированием новых, более совершенных деловых и межличностных отношений в группе. Формирование благоприятного социально-психологического климата производственной малой группы является одним из главных условий обеспечения эффективности совместной трудовой деятельности.

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 успешность совместной трудовой деятельности, удовлетворенность ее процессом и результатами.

Теоретическая актуальность исследования заключается в том, что феноменология и динамика социально-психологического климата в производственных группах исследовалась отечественными социальными психологами преимущественно в период шестидесятых-восемидесятых 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 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 методологических 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 исследования особенностей социально-психологического климата в производственных группах в современных условиях.
4. Разработать социально-психологические рекомендации по оптимизации психологического климата в производственных группах.

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, 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 и др.).

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, 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. За-

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.

харов), «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 (t Кендалла, R Спирмена), определение достоверности различий данных (χ^2 – критерий).

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 развивающихся социальных сред (Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев, Л.И. Уманский, А.С. Чернышёв и др.).

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 методологическим 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 состояние 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 являются 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 научных 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.); V съезде Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество» (Москва, 2012 г.). Диссертационное исследование автора являлось составной частью научно-исследовательского проекта (№ 12-36-01267a2), осуществленного в 2012-2013 гг. при поддержке РГНФ.

Структура работы включает введение, две главы, заключение, библиографический список и приложения.

Основное содержание работы

Во введении обоснована практическая и теоретическая актуальность проблемы, определены предмет, объект и цель исследования, сформулированы ги-

потеза и задачи исследования, указаны методологические и теоретические основы исследования, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, представлены положения, выносимые на защиту, содержатся сведения о ее апробации.

В первой главе «Психологические аспекты исследования социально-психологического климата в производственных группах» содержится теоретический анализ феноменологии и концепций социально-психологического климата, а также динамики и условий его становления в малых производственных группах. Понятия «социально-психологический климат», «эмоциональный климат», «психологический климат», «моральный климат», «морально-психологический климат» и т.п. используются в научной литературе. Указанные понятия имеют примерно идентичное значение, что, однако, не исключает значительных вариаций их дефиниции. В социальную психологию понятие «климат» было перенесено из географии и метеорологии в тридцатые годы прошлого века (В.Б. Ольшанский, 1975). В советской социальной психологии впервые феномен психологического климата производственных групп описал Н.С. Мансуров (1966). В наши дни понятие «социально-психологический климат» считается общепринятым и устоявшимся и характеризующим тонкую и деликатную сторону психологии взаимоотношений между людьми в группе.

Психологический климат, согласно определению В.М. Шепеля (1986), – это эмоциональная окраска связей, сложившихся между членами группы, основанная на основе их близости, симпатии, сходстве или совпадении интересов, характеров, склонностей. Собственно психологическую атмосферу группы определяет социально обусловленная цель ее совместной деятельности, ценностно-ориентационное единство группы, чувство коллективной и личной ответственности, взаимозависимость членов группы, ведущая к сочетанию личных интересов с общественными (А.В. Петровский, 1989). Е.С. Кузьмин (1967) считал, что понятие «психологический климат» отражает особенности взаимоотношений внутри малой группы, преобладающий тон настроения в группе, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в производственной группе. Р.Х. Шакуров (1988) рассматривал психологический климат с двух сторон: психологической (эмоциональные, волевые, интеллектуальные состояния и свойства группы) и социально-психологической (интегративные особенности психологии группы, значимые для сохранения ее целостности и для ее функционирования). Б.Ф. Ломов (1984) включал в состав психологического климата систему межличностных отношений (дружба, симпатия, антипатия); психологические механизмы взаимовлияния и взаимодействия людей в группе (подражание, содействие, сопереживание); взаимные требования членов коллектива, общий стиль совместной деятельности, общее настроение, эмоциональное, волевое и интеллектуальное единство коллектива.

Сопоставление различных точек зрения психологов на феномен социально-психологического климата приводит к выводу, что он представляет собой системный социально-психологический феномен, опосредующий совместную деятельность группы, специфика которого заключается в том, что он представ-

ляет собой динамическую целостную характеристику эмоционально-психологических состояний членов группы.

В социальной психологии нашей страны наметились четыре подхода к интерпретации феномена социально-психологического климата малой социальной группы. 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.

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

Авторы, придерживающиеся третьего подхода (В.А. Покровский, В.М. Шепель и др.), анализируют феномен социально-психологического климата как стиль взаимоотношений между членами группы, непосредственных взаимодействующих и прямо контактирующих между собой. Процесс формирования климата влияет на систему межличностных отношений между членами группы, определяющих их эмоциональное и социальное самочувствие.

Приверженцы четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань и др.) определяют климат как внешнее выражение социальной и психологической совместимости членов группы, наличия у них общих мнений, традиций и обычаев, их морально-психологического единства, сплоченности.

Основное внимание исследователей концентрируется вокруг следующих проблем: какова сущность социально-психологического климата; каковы формы проявления социально-психологического климата; каковы условия формирования социально-психологического климата; на какие сферы жизнедеятельности группы социально-психологический климат воздействует.

Мы полагаем, что существование различных точек зрения на сущность и проявление социально-психологического климата в малой производственной группе, методик его изучения, терминологии свидетельствует о недостаточной изученности данной предметной области, сложности ее структуры и, следовательно, о необходимости её системного исследования. Системный подход к изучению социально-психологического климата диктует необходимость учета и измерения не только его характеристик в том или ином коллективе, но и исследование социально-психологического климата более широкой социальной структуры, в которую входит данный коллектив (Б.Ф. Ломов, 1984). Системное исследование подразумевает учет места и функций исследуемого коллектива в более широкой структуре (например, первичный коллектив участка во вторичном коллективе цеха). Системный подход также требует изучения становления и развития коллектива и динамики его социально-психологического климата.

При таком подходе социально-психологический климат требуется рассматривать как процесс, состояние и свойство малой производственной группы. Значительная часть расхождений в дефинициях социально-психологического

климата связана с акцентированием одной из сторон социально-психологического климата при одновременном отвлечении от остальных. Противопоставление статического и динамического аспектов социально-психологического климата впадает в эту же ошибку.

Характеризуя влияние социально-психологического климата на другие групповые социально-психологические процессы, на совместную деятельность людей, исследователи часто отмечают положительное влияние благоприятного социально-психологического климата на эффективность совместной деятельности малой производственной группы. Необходимо заметить, что положительный в целом социально-психологический климат не может быть благоприятным во всех отношениях. Есть сведения о том, что одинаково высокий уровень удовлетворенности взаимоотношениями может наблюдаться в коллективах с различной производственной эффективностью (А.Л. Журавлев, 1988).

В социально-психологической литературе обычно выделяют следующие факторы формирования психологического климата в малых производственных группах: характер отношений, складывающихся в совместной трудовой деятельности; содержание, организация и условия совместной трудовой деятельности; соотношение официальной и неофициальной структур группы; характер (стиль) руководства группой; социально-демографические и психологические особенности членов группы; численность группы; особенности управления и самоуправления в организации, составной частью которой является данная группа;. Становление благоприятного или неблагоприятного социально-психологического климата группы происходит постепенно, в ходе совместной трудовой деятельности, как следствие совместных переживаний по поводу общих событий и действий, «обмена» эмоциональными состояниями и формирования ситуативных общественных настроений, которые составляют основу относительно устойчивого климата группы. Оптимальным по критерию благоприятности для совместной трудовой деятельности 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.

Важно учитывать, что система социальных отношений перманентно изменяется и, особенно активно, в условиях социально-экономических реформ современной России. Следовательно, состояние социально-психологического климата, его конкретная структура и выполняемые им функции обусловлены в определенной мере и особенностями групповой и социальной динамики. В частности, социально-психологический климат малой производственной групп во многом продукт той социальной атмосферы российского общества. Социально-психологический климат может также рассматриваться как механизм регулирования взаимодействия и взаимоотношений на уровне первичной группы и как способ компенсации нерешенных внутригрупповых задач.

В малой производственной группе, более чем в любом другом социальном объединении людей, прослеживается влияние социально-психологического климата на различные стороны групповой жизнедеятельности (совместная дея-

тельность, отношения, общение и др.). Таким образом, вопрос о природе и факторах социально-психологического климата производственных групп ставит исследователей перед более общей проблемой духовной, социально-психологической атмосферы современного российского общества в целом.

Поскольку эффективность совместной деятельности малой группы детерминирована ее организованностью (А.С. Чернышев, 1980), существенным представляется вопрос о психологических аспектах связи между организованностью и социально-психологическим климатом малой производственной группы. Понятие «организованность» производно от понятия «организация» и определяется как способность организации сохранять устойчивость её структуры при динамичности и обогащении функций. Являясь сущностным свойством социальной организации, организованность проявляет ее характеристики и в качественном, и в количественном аспекте. Она выступает как предпосылка активности организации, обогащения и гибкости ее функций, наиболее полного использования ее возможностей (Л.А. Петрушенко, 1975; А.И. Пригожин, 1983; М.И. Сетров, 1972; А.С. Чернышев, 1980; А.С. Чернышев, А.С. Крикунов, 1991 и др.).

С точки зрения социальной психологии организация определяет цель, время, порядок действий и материальные средства достижения цели, а малая социальная группа, как реальный «носитель» организации, такие интегративные психологические феномены как нормы, ценности, традиции, личностные смыслы, морально-психологическое содержание и др., представляющее непосредственный интерес для социально-психологического исследования. Организованность проявляется как способность группы к деловой интеграции для успешного осуществления совместной деятельности, способность группы создавать организацию в ситуации неопределенности, способность сочетать устойчивое единство действий с разнообразием форм инициативного поведения и мнений членов группы (А.С. Чернышев, 1980; А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, 2000; А.С. Чернышев, А.В. Корнев, 1990 и др.).

Психологический аспект организованности отражает направленность совместной деятельности членов группы на социально значимые цели. Первостепенное значение имеет не сам процесс упорядочения групповой активности, но социально-позитивная направленность этого процесса. Следовательно, организованность является условием эффективного достижения общегрупповых целей (А.С. Чернышев, 1980; А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев, 1990).

В рамках параметрической концепции группы, разрабатываемой в исследованиях курских и костромских социальных психологов, микроклимат включают в блок общих качеств групповой структуры (наряду с интегративностью, референтностью, лидерством, интрагрупповой активностью и интергрупповой активностью) (Л.И. Уманский, 1980). Микроклимат определяется как социально-психологический феномен, определяющий самочувствие каждой личности в группе, удовлетворенность личности группой, комфортность группы для личности. Указывается также на то, что микроклимат является мерой комфортности, эмоциональной удовлетворенности членом группы групповой психологической атмосферой, общим тоном и стилем групповых отношений, социаль-

ных ценностей и взаимодействий (А.С. Чернышев, 1984).

Во второй главе «Эмпирическое исследование социально-психологического климата в малых производственных группах» описана программа и результаты исследования социально-психологического климата (далее - СПК) в малых производственных группах.

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. На этом этапе изучались все малые производственные группы, составившие эмпирическую базу исследования по переменным «СПК», «организованность малой группы» и «композиция малой группы».

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. Как видим на рис. 1, среди исследованных нами малых производственных групп в одинаковой мере представлены группы с высокой и средней степенью благоприятности СПК (по 43%) и только 14% групп с низким уровнем благоприятности СПК.

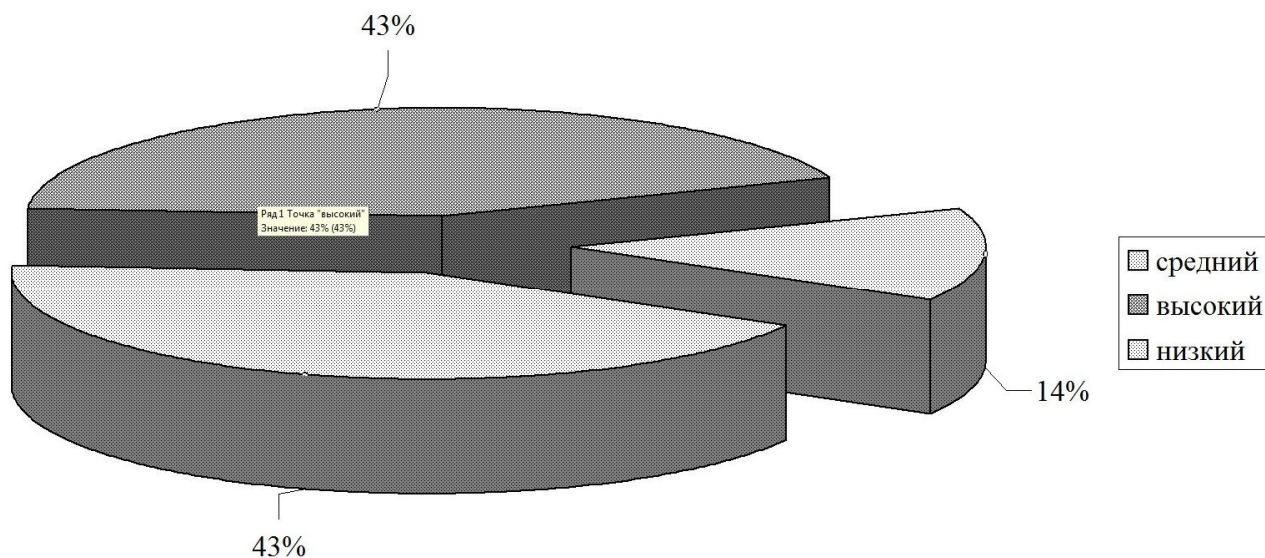


Рис. 1. Соотношение исследованных малых производственных групп по уровню благоприятности СПК

Для определения уровня организованности была использована методика «Карта-схема психолого-педагогической характеристики группы» (Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, А.С. Крикунов, Л.И. Акатов и др.), прибор-модель «Арка» (А.С. Чернышев), методика «ЗАШ» (В.А. Хащенко). Соотношение малых производственных групп по организованности представлено на рис. 2.

Сведения об уровне выраженности показателей организованности малых производственных групп соотносятся с концепцией организованности групп А.С. Чернышева (А.С. Чернышев, 1980) и представлены в табл. 1.

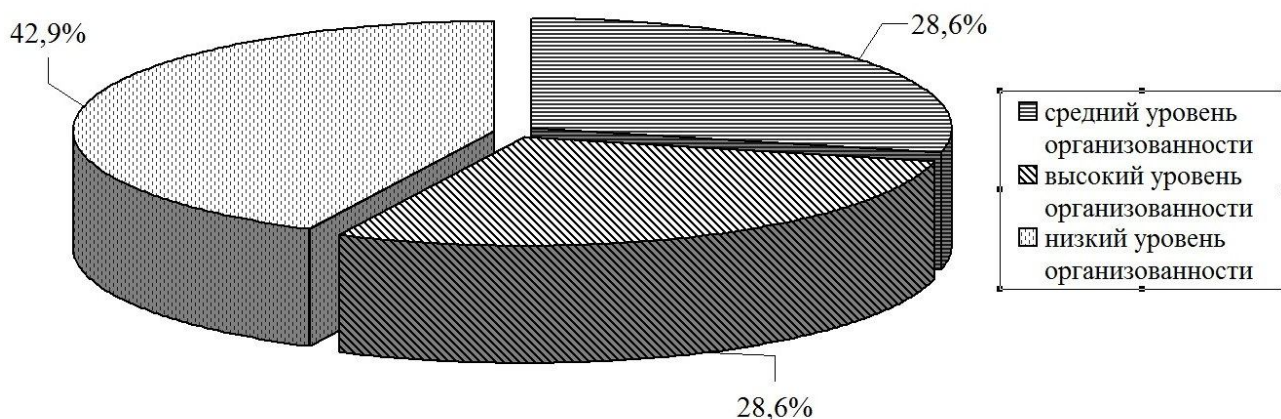


Рис. 2. Соотношение исследованных малых производственных групп по уровню организованности

Две группы (ОТК, СК) по результатам диагностики были отнесены к высокоорганизованным (28,6%), две группы – к среднеорганизованным (ОМ, СВЦ-3), три группы (42,9%) показали низкий уровень организованности (СВЦ-2, СВЦ-1, ОС).

Таблица 1

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 | <i>высокий</i> | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0,73 | 0,83 |
| СК | <i>высокий</i> | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 0,77 | 0,79 |
| СВЦ-3 | <i>средний</i> | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 0,65 | 0,48 |
| ОМ | <i>средний</i> | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 0,57 | 0,31 |
| СВЦ-2 | <i>низкий</i> | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 0,53 | 0,26 |
| ОС | <i>низкий</i> | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 0,53 | 0,28 |
| СВЦ-1 | <i>низкий</i> | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,51 | 0,23 |

Сопоставление данных об уровне развития 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 низкого уровня организованности (ОС, СВЦ-1).

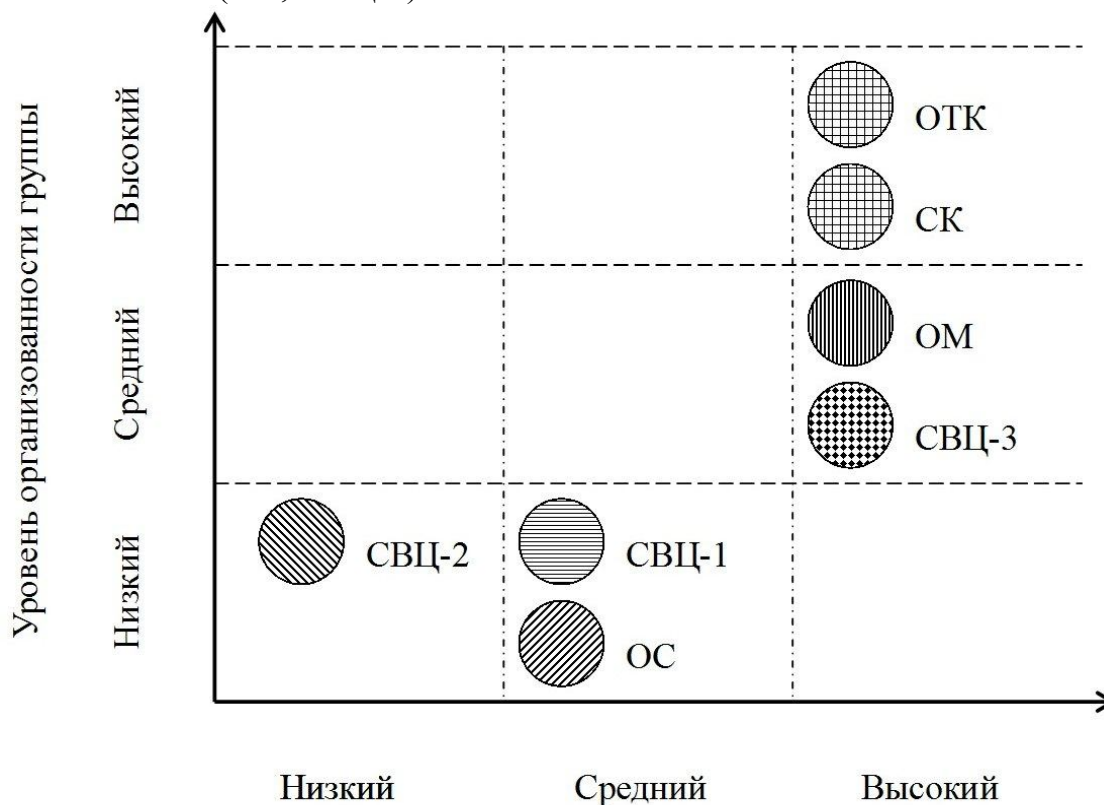


Рис. 3. Соотношение уровня благоприятности СПК и социально-психологической зрелости малых производственных групп

Анализ социально-демографических аспектов композиции производственных групп показал, что на предприятии работают преимущественно специалисты пенсионного возраста (30%) и предпенсионного возраста (25%), что может со временем превратиться в проблему. 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 высокую текучесть кадров среди лиц в возрасте до тридцати лет. Молодые специалисты устраиваются на работу, но надолго не задерживаются в производственных группах.

В связи с вышеописанной ситуацией можно утверждать что, композиция малой производственной группы по возрасту определённо оказывают влияние на социально-психологический климат коллектива. В данной ситуации возраст членов малой производственной группы является значительным внешним фактором, влияющим на степень благоприятности СПК. Примечательно то, что во многих из групп практически отсутствуют специалисты среднего возраста, поэтому группы состоят из сотрудников двух разных поколений. Композиция по возрасту каждой из исследованных малых производственных групп представлена в табл. 4.

Таблица 4

Композиция исследованных малых производственных групп по возрасту ее членов (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 |

Согласно полученным нами данным, композиция малых производственных групп по возрасту в значительной мере определяет их эмоциональное состояние, оказывает значительное влияние на взаимоотношения между сотрудниками. Корреляционный анализ данных эмпирического исследования позволил оценить характер взаимосвязей между композицией групп по возрасту, самооценкой группы, преобладающим типом межличностных отношений, стилем управления и СПК (см. табл. 5).

Таблица 5

Сводные данные о корреляционных зависимостях уровня организованности малых производственных групп

| 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 $p < 0,05$

На втором этапе исследования (в 2013 г.) изучалась динамика показателей СПК малых производственных групп в ходе осуществления специально организованного воздействия на малые производственные группы и их руководителей с целью оптимизации СПК. На этом этапе 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-1),

выступавшие в качестве экспериментальных. В этих группах вводился экспериментальный импульс, состоящий в том что члены групп и их руководители проходили программу социального обучения. В качестве зависимой экспериментальной переменной выступал уровень благоприятности СПК. 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), социально-психологическому анализу конфликтных ситуаций (кейсов) в производственных группах. 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 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.

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». Результаты измерения по зависимой переменной приведены в табл. 6.

Таблица 6

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 | <i>средний</i> | 23* | <i>высокий</i> |
| | СВЦ-2 | 7 | <i>низкий</i> | 15* | <i>средний</i> |
| Контрольные | ОТК | 23 | <i>высокий</i> | 22 | <i>высокий</i> |
| | СК | 26 | <i>высокий</i> | 27 | <i>высокий</i> |
| | ОМ | 21 | <i>высокий</i> | 20 | <i>высокий</i> |
| | СВЦ-3 | 24 | <i>высокий</i> | 25 | <i>высокий</i> |
| | ОС | 12 | <i>средний</i> | 14 | <i>средний</i> |

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

После введения в действие независимой экспериментальной переменной в группе СВЦ-1, уровень благоприятности СПК которой исходно был среднего уровня, произошло увеличение зависимой переменной с 13 до 23 баллов

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

Двукратное измерение уровня благоприятности СПК в контрольных группах не выявило статистически достоверных различий в изменении значения зависимой переменной. Повышение показателей благоприятности СПК экспериментальных групп на протяжении периода исследования было более высоким, чем в контрольных группах. Это позволяет оценивать социальное обучение руководителей и членов малых производственных групп как достаточно эффективное социально-психологическое средство повышения уровня благоприятности СПК.

В «**Заключении**» подводятся общие итоги работы и сформулированы основные выводы:

1. Воздействия изменяющейся социальной макросреды: характерные особенности нынешнего этапа общественно-политического и социально-экономического развития 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 детерминирована 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 оказывает 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.

Основные положения диссертации отражены в публикациях автора:

Публикации в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ:

1. Михайлов, А.С. Социально-психологический климат производственной организации в различных социально-экономических условиях [Электронный ресурс] / А.С. Михайлов // **Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета.** – № 1 (25). – 2013. Режим доступа: <http://scientific-notes.ru/pdf/029-036.pdf> (0,5 п.л.).
2. Михайлов, А.С. Социально-демографические факторы психологического климата малой производственной группы [Электронный ресурс] / А.С. Михайлов // **Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ).** – 2013. – №93 (09). Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/09/pdf/04.pdf>. (0,6 п.л.).

3. Михайлов, А.С. Психологическое исследование факторов социально-психологического климата малых производственных групп [Электронный ресурс] / А.С. Михайлов // **Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ)**. – 2013. – №91 (07). Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2013/07/pdf/05.pdf>. (0,6 п.л.).

Публикации в других изданиях:

4. Михайлов, А.С. Особенности установки на поведение в конфликте членов производственных коллективов с различной степенью благоприятности социально-психологического климата / А.С. Михайлов // Актуальные проблемы исследования массового сознания : материалы международной научно-практической конференции (Пенза, 14-15 марта 2013 г.). – Пенза, 2013. – С. 140-145. (0,33 п.л.).
5. Михайлов, А.С. Влияние социально-психологического климата малой группы на структуру потребностей современной российской молодежи / А.С. Михайлов // Психология образования: модернизация психолого-педагогического образования : материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 11-13 декабря 2012 г.). – Москва, 2012. – С. 250-254. (0,31 п.л.).
6. Михайлов, А.С. Социально-психологический климат коллектива как фактор становления совместной деятельности / А.С. Михайлов // Духовно-нравственные потенциалы молодежного коллектива: диагностика и развития: материалы Международной научно-практической конференции Курск, 21–23 марта 2013 г. Ч.2. – Курск, 2013. – С. 212-216. (0,33 п.л.)
7. Михайлов, А.С. Социально-психологический климат в коллективе как фактор социальной активности современной российской молодежи / А.С. Михайлов // Лидерство и социальная активность российской молодежи как стратегический ресурс развития общества: материалы межрегиональной молодежной научно-практической конференции (Курск, 23-24 сентября 2012). – Курск, 2012. – С. 67. (0,15 п.л.).
8. Михайлов, А.С. Стиль лидерства как условие формирования социально-психологического климата в малых группах / А.С. Михайлов // Материалы V съезда Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество», Москва 14-18 февраля 2012 г. : в 3 т. Т. 2. – Москва, 2012. – С. 280-281. (0,1 п.л.).

©Издательство ООО “Учитель”.
Курск, ул. Садовая, 31.

Подписано к печати __. __. 2014 г.
Формат 60х84/16
Бумага писчая №1
Уч.-изд. л. 1,0.
Заказ № ____
Тираж 100 экз.