

*Пенетова Е.В.,  
студентка, 4 курс Гуманитарный факультет, специальности  
«Социология»  
Пермский национальный исследовательский политехнический  
университет  
Россия, г.Пермь*

## **АНАЛИЗ МЕТОДОВ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Аннотация: В статье обосновывается необходимость организационной диагностики. Рассматриваются различные методики изучения социально-психологического климата организации. Выявляются их плюсы и минусы, а также проводится анализ факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе.*

*Ключевые слова: социально-психологический климат, социально-психологическая диагностика, коллектив, организация, методы.*

*Abstract: The article substantiates the need for organizational diagnostics. Various methods of studying the socio-psychological climate of the organization are considered. Their pluses and minuses are revealed, as well as an analysis of the factors affecting the socio-psychological climate in the team.*

*Key words: socio-psychological climate, socio-psychological diagnostics, collective, organization, methods.*

В современной рыночной экономике, с ее спецификой быстрорастущей конкуренции, организация может успешно функционировать только при условии ее быстрой адаптации к изменяющейся внешней среде. Такая адаптация предполагает, в том числе, и проведение различных мероприятий, которые направлены на усовершенствование самой организации, ее работы, взаимодействия коллектива и каждого сотрудника. В основе данных

мероприятий лежит социально-психологическая диагностика. Она позволяет исследовать текущую ситуацию в организации.[1]

Диагностикой организаций интересуются множество авторов. Рассматриваются как управленческие показатели и кадровая политика организации (Лещенко Н.П., Герасимов К.Б.), так и экономические, внешние характеристики (Зайнчковская Т.С., Васильева В.В.). Но большинство авторов анализируют различные социально-психологические характеристики организации. Такие важные элементы организаций как, например, корпоративная или организационная культура, уровень конфликтности, межличностная кооперация и эффективность делового общения, а также социально-психологический климат могут повлиять на слаженность и качество работы и на экономические показатели.

Социально-психологический климат выступает в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива. Так считают Касаткина Н. С. и Аксенова И. С.[2]

Так, например в одном из министерств Т.Н.Лобова исследовала взаимосвязь между параметрами организационной культуры и уровнем конфликтности. Исследование показало, что почти пятая часть опрошенных ответила, что работа им не нравится. Организационная культура в данном государственном учреждении еще очень несовершенна и потенциально несет в себе конфликтность коммуникаций, что в свою очередь влияет на производительность труда.[3]

На основании проанализированных исследований можно сделать вывод о том, что социально-психологическая диагностика является многомерной и включает в себя множество различных факторов, взаимосвязей, предметов

изучения, а также подходов и методов. Однако все авторы подчеркивают значимость человеческих ресурсов организации, а именно взаимоотношений в коллективе, социально-психологического климата, межличностных конфликтов. Внутриорганизационные факторы, такие как структура и компетентность работников, по мнению некоторых авторов, уходят на второй план. Таким образом, наиболее острыми проблемами в организации является социально-психологический климат, который влияет на различные стороны развития коллектива и организации.

В зарубежной и отечественной практике работы с организациями можно встретить едва ли не все методы социологии, психологии и социальной психологии. Однако ведущее место занимают, как правило, опросные методы (анкетирование и интервьюирование), специальные социально-психологические методы (социометрия, рейтинг и др.), некоторые личностные тесты, а также игровые методы, качественные методы (глубинные интервью, фокус-группы и т.п.). Для диагностики организаций также используются наблюдение и изучение документов, но они представляют собой достаточно трудоемкие методы сбора информации и, поэтому используются реже.[1]

В рамках пилотажного исследования проведенного в декабре 2017 в коллективах города Перми и Сыктывкара были опрошены работники различных сфер деятельности.

При проведении пилотажного исследования используется ситуативный подход к организациям, для выявления главных факторов, оказывающих влияние на формирование социально-психологического климата. Оценивается влияние внутриорганизационных факторов и человеческих ресурсов на состояние организации. Социально психологический климат отражает стиль руководства, организационную культуру, групповую сплоченность и многие другие показатели. Кроме того между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и

эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и социально-психологическим климатом в любом (в том числе трудовом) коллективе требует специальных знаний и умений от руководства.

Как уже было упомянуто выше при диагностике организаций используются разные методы, методики и техники. В соответствии с целью исследования, найти оптимальные методы диагностики социально-психологического климата, для анализа было выбрано три различных методики. Это тест «Пульсар» авторов Почебут Л.Г. и Чикер В.А., «Экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в коллективе, разработанная авторами О.С. Михалюком и А.Ю. Шалыто и методика «Цветопись» Лутошкина А.Н.

Таблица 1.

**Уровень социально-психологического климата в разных организациях.**

Организация	Тест «Пульсар»	«Экспресс-методика»	«Цветопись»	Итого
Языковой центр	Высокий	Средний	Высокий	Высокий
Оптовая торговля строительными материалами	Средний	Средний	Средний	Средний
Организация общественного питания	Высокий	Высокий	Средний	Высокий
Киносеть	Высокий	Высокий	Средний	Высокий

Мы видим из Таблицы 1, что каждый из методов дает разную оценку социально-психологического климата. Для удобства интерпретации данные были усреднены и обобщены, в результате, такие компании как организация общественного питания и коллектив киносети обладают высоким социально-психологическим климатом, а Языковой центр и коллектив оптовой торговли средним. Ни в одной организации не выявлено низкого социально-психологического климата. Однако самый высокий показатель социально-

психологического климата у одной организации выделить невозможно. Мы видим, что каждый из методов дает разную оценку социально-психологического климата.

Каждая из методик анализирует особый социально-психологический компонент. Так в тесте «Пульсар» можно посмотреть различные стороны социально-психологического климата и их субъективную оценку работниками. Тогда как «Экспресс-методика» основана на сочетании трех компонентов в социально-психологическом климате: эмоциональном, когнитивном и поведенческом. Данная методика позволяет анализировать взаимоотношения работников на уровне «нравятся или не нравятся» отношения в коллективе и другие сотрудники в целом. Каждый из коллективов получил наивысшую оценку от своих работников. Когнитивный компонент направлен на знание деловых и личностных качеств сотрудников. Он раскрывает социально-психологический климат на уровне «знаю-не знаю» свой коллектив. Поведенческая компонента позволяет увидеть, готовы ли сотрудники вместе работать, хотят ли они этого. Методика «цветописи» очень абстрактна, на ее результаты могут повлиять события в личной жизни работника, которые не доступны исследователю. Возможно, сочетание методики «цветописи» при анализе конкретного события в жизни коллектива будет более значимо, или сочетание этой методики с неформализованным интервью даст более определенные результаты.

Все группы факторов влияют на социально-психологический климат неоднозначно. Однако, по сравнению с другими, наиболее важное влияние на социально-психологический климат оказывают организационные факторы, такие как продолжительность работы в организации, тип организации и размер коллектива. От них зависит разделение коллективом цели организации, сплоченность и настроение в коллективе. Интересно, что продолжительность работы в основном влияет на комфорт нахождения сотрудника в коллективе, это можно заметить, проанализировав настроение.

Размер коллектива во многом определяет заинтересованность или пассивность сотрудника, а также разделение цели организации. При чем, чем больше коллектив, тем данные показатели выше.

Социально-экономические факторы также влияют неравномерно. Так, семейное положение определяет настроение работников, тогда как уровень образования и дохода практически не сказывается на результатах.

Наименее показательны половозрастные характеристики респондентов. В более молодых коллективах социально-психологический климат выше. Но состав коллектива по полу фактически не оказывает воздействия. Таким образом, неважно преимущественно мужской коллектив или женский.

Таим образом, наиболее оптимальным методом социально-психологического климата является Тест «Пульсар» авторов Почебут Л.Г., Чикер В.А.. Тест «Пульсар» дает обширный материал по анализу, а также содержит основной показатель социально-психологического климата - сплоченность, однако, она не раскрывает в полной мере эмоциональный компонент. Использование этой методики в совокупности с «Экспресс-методикой» О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто позволит более полно раскрыть социально-психологический климат. Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности - на уровне понятий «нравится - не нравится», «приятный - не приятный». При конструировании вопросов, направленных на измерение поведенческого компонента, выдерживался критерий «желание - нежелание работать вместе». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание - незнание особенностей членов коллектива».

Многие российские авторы, также рекомендуют при социально-психологической диагностике организаций использовать совокупность методов и методик. Так, Липатов С.А. подчеркивает необходимость использования не менее двух методик в исследовании. Хотя среди

рассмотренных работ других авторов, можно заметить отсутствие каких-либо универсальных методик. Каждый исследователь использует свои методики, при этом по своему адаптирует их в работе. Кроме того, показательным является компонент сплоченности, который большинство авторов анализирует и выделяет как ключевой. В данном пилотажном исследовании зависимость социально-психологического климата от сплоченности также является довольно высокой.

Таким образом, социально-психологическая диагностика имеющая своим предметом организацию, непременно затрагивает социально-психологический климат, как основной компонент социально-психологических характеристик организации, позволяющих сделать выводы об особенностях работы коллектива. При анализе необходимо учитывать концептуальную модель, то есть ситуативный или нормативный подход, а также этап диагностики и ее вид. В данном исследовании проводилась первичная диагностика организаций, однако не изучалось влияние социально-психологического климата на организации, так как они отличаются по множеству объективных показателей, начиная от формы собственности, характера труда, сферы деятельности и заканчивая режимом работы. Социально-психологическая диагностика позволяет многое узнать о взаимоотношениях внутри коллектива, о влиянии каких-либо событий на работу и настроение сотрудников и раскрывает противоречия в коллективе. Социально-психологический климат является неотъемлемой частью любой организации, не зависимо от направления деятельности социально-психологический климат может раскрыть много полезной информации о том, что на самом деле происходит в коллективе, позволит определить взаимосвязи между выполнением заданий и настроением и комфортом сотрудников и позволит выявить недочеты в управлении и организации работы, исправление которых в свою очередь улучши производительность труда, самостоятельность сотрудников и удовлетворенность трудом.

Использованные источники:

- 1.Липатов С.А. Методы социально-психологической диагностики организации // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. 2-е исправленное изд. - М.: Смысл, 1996. - с. 248-264.
- 2.Касаткина Наталья Степановна, Аксенова Ирина Станиславовна Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Вестник ЧГПУ. 2013. №10.
- 3.Лобанова Т. Н. Современные служебные конфликты: социально-психологический аспект // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2011. №6.
4. Почебут Л. Г., Чикер В. А.. Организационная социальная психология.- РЕЧЬ.Санкт-Петербург,2002-с.207
5. Методика: “Цветопись”. Авт. Лутошкин А.Н. Электронный ресурс. Дата обращения 15.12.17. URL: <https://studfiles.net/preview/1790803/>
- 6.Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе. Авт. Михайлюк А. С., Шарыто Л. Ю. Электронный ресурс. Дата обращения 15.12.17. URL: <http://www.hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-ocenki-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive>