

Юсупова А.В. (Научный руководитель – Косаревская Т.Е.,
канд. психол. наук. доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И КОММУНИКАТИВНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ

Введение. После получения профессионального образования работа становится ведущей деятельностью. Трудовая деятельность – костяк жизни взрослого человека. И от того какие межличностные отношения складываются в трудовом коллективе, во многом зависит работоспособность сотрудника, психологический настрой группы, сплоченность и активность сотрудников.

На современном этапе развития общества социально-психологический климат трудового коллектива играет важную роль. Эта проблема приобретает актуальность, поскольку постоянно растут требования к психологическому включению сотрудника в свою трудовую деятельность, усложняется психическая жизнедеятельность людей, а также происходит постоянный рост личностных притязаний, что ведет к усилению роли управления рабочим коллективом. Особенно важным становится создание в коллективе настроений рабочего поиска, взаимоуважения и требовательности, нетерпимости к нарушениям норм и правил.

Социально-психологический климат коллектива всегда характеризуется специфической для совместной деятельности людей атмосферой психического и эмоционального состояния каждого его участника, и, несомненно, зависит от общего состояния окружающих людей. Производительность труда прямо зависит от настроения работников и может повышаться при хорошем настроении на 5–10% от среднего уровня и, наоборот, понижаться на такое же значение при плохом настроении [1]. Однако, практика показывает, что немного предприятий обладают благоприятным социально-психологическим климатом. Неоспоримо важным фактором, оказывающим влияние на психологический климат коллектива, является коммуникативная толерантность каждого из членов, входящих в трудовой коллектив.

Целью исследования стало изучение социально-психологического климата в конкретной организации, а также его взаимосвязь с коммуникативной толерантностью.

Материал и методы. В эмпирическом исследовании применялись следующие методики: Методика социально-психологической самооценки коллектива (Р.С. Немов), Методика диагностики общей коммуникативной толерантности (В.В. Бойко) и Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (А.Ф. Фидлер) – для предварительной оценки психологической атмосферы коллектива [2, 3]. База исследования: изучение взаимосвязи социально-психологического климата и коммуникативной толерантности проводилось на базе государственного специализированного учебно-спортивного учреждения «Витебского областного центра олимпийского резерва по конному спорту и коневодству». Выборку испытуемых составили 44 человека – постоянные сотрудники организации с разной степенью профессиональной деятельности, в возрасте от 20 до 60 лет. По половому признаку среди коллектива имеется: 30 мужчин и 14 женщин. Тестирование проводилось как небольшими группами, так и индивидуально.

Результаты и их обсуждение. На основании итогового показателя оценки психологической атмосферы в коллективе был получен общий результат профиля – 43,2 балла, что свидетельствует о среднем уровне социально-психологического развития группы. В данном случае коллективу свойственны неустойчивый позитивный характер общего настроения, частичные условия для саморазвития и средняя стрессоустойчивость.

При использовании методики, предназначенной для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива, получены следующие результаты. Общий уровень развития группы как коллектива характеризуется величиной 3,4 балла, что свидетельствует о среднем уровне развития группы. По подшкалам данная организация получила следующие оценки: 1. Ответственность – 4 балла. 2. Коллективизм – 3,7 балла. 3. Сплоченность – 2 балла. 4. Контактность – 3,4 балла. 5. Открытость – 3,2 балла. 6. Организованность – 3,2 балла. 7. Информированность – 4,2 балла.

В результате исследования коммуникативной толерантности был получен следующий результат – 53 балла, что свидетельствует о среднем уровне коммуникативной толерантности. По данной методике высокую степень нетерпимости к окружающим людям показал только один испытуемый.

Заключение. Организация коллективного труда является одной из наиболее актуальных проблем в условиях развития современного производства. Решение этой проблемы требует глубокого знания специфики труда и её психологических составляющих. Значительную роль в этом играют эмпирические исследования и прикладное изучение процессов организации коллективной деятельности, её протекания и реализации в конкретных условиях производства, а также разработка в связи с этим конкретных способов ее совершенствования.

По результатам диагностики психологический климат данного коллектива можно считать напряженным. Наиболее развитыми являются деловые отношения, здесь сотрудники оценивают свой климат как средне благоприятный. Личные отношения сложились далеко не у всех членов группы, в данном коллективе отсутствуют эмоциональные связи.

В рамках проведенного исследования были предложены следующие рекомендации по совершенствованию социальных отношений в данной организации: необходимо разработать меры по плановому изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку, в связи с этим необходимо провести более глубокое исследование факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе с расширением группы методов и методик. Руководящему составу данной организации было предложено направления и формы совершенствования социально-психологического климата, связанные с повышением уровня сплоченности коллектива: тренинг сплоченности, тренинг командообразования, тимбилдинг и тренинг формирования команды.

Список использованной литературы:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: Учеб. пособие / О.Г. Носкова / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – С. 15.
2. Немов, Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики / Р.С. Немов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДЮС, 2001. – 640 с.
3. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002 – 490 с.

Якимова О.В. (Научный руководитель – Космач В.А.,
доктор ист. наук, профессор)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Введение. Военная служба представляет собой особую психологическую среду, которая оказывает непосредственное влияние на качество жизни и профессиональную деятельность военнослужащих. Оказываясь под ее влиянием, военнослужащие подвергаются постоянному воздействию некоторых факторов, которые, в свою очередь, вызывают негативные эмоции. Такими факторами могут выступать как возложенные