

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

*С.В. Лауткина, А.И. Лукаш,  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машиерова*

В современном обществе большое внимание уделяется изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе. Многочисленные исследования показывают, что благоприятный микроклимат в коллективе выступает одним из главных условий роста производительности труда. Также он является показателем социального развития коллектива и его психологических резервов, необходимых для более полной реализации возможностей каждого из его членов. А поэтому проблема изучения социально-психологического климата конкретного трудового коллектива с целью дальнейшего улучшения стиля межличностного взаимодействия и повышения результативности труда его членов актуальна и весьма своевременна. Цель исследования – изучение социально-психологического климата коллектива.

**Материал и метод.** Материал исследования составили публикации ученых и практиков по проблематике социально-психологического климата в коллективе; протоколы опроса по «Экспресс диагностике социально-психологического климата в коллективе» (авторы – О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто). Методика позволила выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. Исследование проводилось в трудовом коллективе отделения социальной помощи на дому ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения Первомайского района города Минска». В исследовании приняли участие 10 женщин, из них в возрасте до 25 лет было три человека, до 40 лет – два, старше 40 лет – пять.

**Результаты и их обсуждение.** Дефиниция «коллектив» в отечественной социально-психологической науке понимается как высшая точка становления группы, достигшей высокого уровня развития в ходе социально ценной совместной деятельности. Л.И. Уманский отмечает, что до того момента, как стать коллективом, малая группа проходит следующие этапы своего развития: группа-конгломерат, номинальная группа, группа-ассоциация, группа-кооперация, группа-автономия, группа-корпорация. В коллективе взаимодействия опосредуются лично значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности, оптимально могут сочетаться личные, коллективные и общественные цели [3, с. 139].

Однако зачастую понятие «коллектив» отождествляется с понятием малой группы. Мы понимаем, под понятием «коллектив» малую социальную группу, объединяющую людей, занятых решением конкретных задач,

основанную на общности целей, принципов сотрудничества, сочетании индивидуальных и групповых интересов и работающую на одном предприятии или в одной организации.

Поскольку коллектив – это группа людей, ему присущи признаки малой группы. Так, социальный психолог, профессор А.И. Донцов выделяет следующие ее характеристики: относительно регулярный и продолжительный контакт без посредников; общие цели, реализация которых позволяет удовлетворить индивидуальные потребности; участие в общей системе распределения функций и ролей в совместной жизнедеятельности; общие нормы и правила внутригруппового и межгруппового поведения; чувства солидарности членов группы друг с другом; ясное и дифференцированное представление членов группы друг о друге; достаточно определенные и стабильные эмоциональные отношения, связывающие членов группы; люди, взаимодействующие в группе, представляют себя членами одной и той же группы и аналогично воспринимаются со стороны [3, с. 139].

С точки зрения управления малые социальные группы обладают рядом общих качеств, такими как направленность, организованность, референтность, интеллектуальная активность, эмоциональная коммуникативность, волевая коммуникативность. Одним из таких качеств выступает также микроклимат или социально-психологический климат группы. Он определяет самочувствие каждой личности, её удовлетворённость группой, комфортность пребывания в ней [2].

Представим результаты эмпирического исследования по методике «Экспресс диагностика социально-психологического климата в коллективе», разработанной О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто. Авторы методики рассматривают психологический климат группы как социально обусловленную, относительно устойчивую систему отношений каждого индивида к своему коллективу как целому. Так, изучая проблему микроклимата трудового коллектива можно давать не только оценку «благоприятный – неблагоприятный» социально-психологический климат, но и можно сделать выводы, касающиеся уровня развития малой группы.

Обработка собранных эмпирических данных заключается в анализе трех компонентов отношений в коллективе: эмоционального, когнитивного, поведенческого. Каждый из них получает в итоге свою оценку: положительную, отрицательную или неопределенную, противоречивую. Произведя вычисления по каждому компоненту, были получены следующие результаты: эмоциональный компонент имеет положительную оценку, что интерпретируется авторами методики как весьма благоприятный психологический климат. Иная картина наблюдается по поведенческому и когнитивному компоненту, где получена противоречивая оценка. Такая оценка трактуется, как неопределенный, нестабильный микроклимат.

Полученные результаты исследования позволяют предположить, что в целом респондентов коллектив устраивает. Однако работники отдела

недостаточно хорошо знают друг друга, многие не расположены к более тесному общению и не выступают активными участниками дружеских взаимоотношений. Поэтому социально-психологический климат исследуемого трудового коллектива оценивается как противоречивый, неопределенный. Одной из причин такого положения может выступать то, что в группу входят индивиды разных возрастных категорий. Как известно, разные возрастные группы имеют свои психологические особенности. Во время работы с сотрудниками или планировании системы преемственности необходимо брать во внимание работников всех возрастных категорий. Именно поэтому важно провести работу по налаживанию взаимодействия между молодежью отдела и представителями более старшего поколения.

Если рассматривать уровень развития малой группы отделения социальной помощи на дому, то пока нельзя говорить о ней, как о группе, достигшей своей высшей точки становления, а именно как о коллективе в более узком его понимании. Исследование позволило определить, что на данный момент в отделе не наблюдается оптимальное сочетание личных, коллективных и общественных целей. Взаимоотношения в данной группе носят главным образом деловой характер, что подчинено достижению ее официальных целей. Такая характеристика позволяет определить ее, как группу-кооперацию.

**Заключение.** Таким образом, дальнейшая работа по изучению данного трудового коллектива требует проведения дополнительного тестирования по более детальному исследованию взаимоотношений между членами группы и более точной оценки ее социально-психологического климата. Также важно разработать рекомендации, направленные на улучшение эмоционально-психологического состояния коллектива.

1. Андреева, Г.М. Социальная психология. / Г.М. Андреева. – М.: Московский государственный университет, 1980. – 417 с.
2. Полтушкина, Т.М. Социология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / Т.М. Полтушкина, Е.Г. Коваленко, О.Ю. Якимова. – М.: Академия естествознания, 2013. – 301 с.
3. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология: учебник. / А.Л. Свенцицкий. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2004. – 336 с.

## **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ О НРАВСТВЕННЫХ АСПЕКТАХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ЧЕЛОВЕКА И ПРИРОДЫ**

*С.Д. Матюшкова  
Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*

Углубление знаний о взаимосвязи экологических и социальных систем имеет особое значение в формировании профессиональной готовности будущих специалистов по социальной работе для оказания самой различной помощи людям, попавшим в трудные жизненные, чрезвычайные ситуации и в экстремальные условия. Поэтому важное место в структуре