

УДК 338
JEL: J1, J5

ВЫЯВЛЕНИЕ СТЕПЕНИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ САМООЦЕНКИ КОЛЛЕКТИВА

Виталий Викторович Авдеев¹, Алексей Викторович Лебедев²

¹⁻² ФГБОУ ВПО «Московский городской психолого-педагогический университет»
127051, г. Москва, ул. Сретенка, д. 29

¹ Аспирант кафедры теории и практики управления
E-mail: trombon_3_ska@mail.ru

² Аспирант кафедры теории и практики управления
E-mail: djimroot@mail.ru

Поступила в редакцию: 21.11.2015 Одобрена: 28.11.2015

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические аспекты рабочей и организационной психологии, организационного климата и анализ результатов анкетирования работников Пожарного отряда № 211 Государственного казенного учреждения «Пожарно-спасательный центр». Цель данной статьи – определение психологического климата в организации. Для определения психологического климата отряда использовалась работа О. Немова на выявление степени интеграции «СПСК» – социально-психологической самооценки коллектива. Данная методика предназначена для изучения уровня социально-психологического развития коллектива, что является основной и необходимой предпосылкой формирования оптимального социально-психологического климата. В апреле 2015 г. было проведено анкетирование, в котором приняло участие 30 человек (26% от общей совокупности сотрудников в отряде на должности «пожарный»). Выборка случайная. Методика включала в себя 75 утверждений, характеризующие поведение личности и отношения в коллективе (70 утверждений рабочих и 5 – контрольных). Рабочие утверждения распределены на семь блоков по 10 утверждений в каждом соответственно таким характеристикам коллектива, как ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность (личные взаимоотношения), открытость (отношение к новичкам и представителям других коллективов), организованность и информированность. В статье представлены результаты анализа, по которым были сформулированы выводы и методические рекомендации.

Ключевые слова: рабочая и организационная психология; организационный климат; социально-психологический климат; когнитивный подход; менеджмент; управление персоналом.

Для ссылки: Авдеев В. В., Лебедев А. В. Выявление степени социально-психологической самооценки коллектива // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. Т. 6. № 4. С. 391–393

Понимание и эффективное управление кадрами в организации являются ключевым вопросом управления человеческими ресурсами. Как научно обоснованная дисциплина управления бизнесом и науки управления, она основана на теоретических моделях и эмпирически подтвержденных концепциях и методах. Теории, концепции и методы заимствуются из различных других дисциплин и областей научных исследований. Таким образом, теоретический и методологический подход к вопросам управления человеческими ресурсами, в большинстве случаев, эклектичны, ввиду их сложных и не очень четко определенных характеристик. Одна из таких дисциплин, на которых базируется управление персоналом это психология – особенно рабочая и организационная (далее р/о-психология).

Р/о-психология – это наука о поведении и других переменных человеческих характеристиках на работе и в организациях. Это прикладная наука, которая базируется на широкой и разнообразной теоретической основе [4]. Она, главным образом, включает психологические теории познания,

мотивации, обучения и социального поведения, которые используются для описания, объяснения, прогнозирования и управления поведением человека на работе или в организационных условиях. Эти теоретические понятия не только полезны для проведения психологических исследований на рабочих местах и в организациях; они также используются для решения практических задач, особенно в области управления человеческими ресурсами.

Психологические теории трудовой мотивации, например, были использованы для разработки методов анализа работы, чтобы диагностировать мотивационные аспекты работы. На основе этих теорий интервенционные понятия для (пере-)проектирования рабочего процесса, чтобы повысить трудовую мотивацию, также были созданы и оценены как успешные. В соответствии с выражением Левина «Ничто нет более практичного, чем хорошая теория» одной из центральных целей прикладного исследования в р/о-психологии является то, что разработка диагностических и интервенционных концепций и инструментов должна быть тео-

ретически обоснована и отражать рациональные психологические модели [6]. На основе этой философии исследователи в р/о-психологии разработали широкий спектр теоретически обоснованных диагностических и интервенционных подходов и методов. Эти понятия, на самом деле, связаны с многими основными областями управления персоналом, такими как анализы потребностей или требований, подбор и отбор персонала, развитие и профилактика здоровья персонала, повышение трудовой мотивации и производительности или поддержание адекватного лидерского поведения.

Организационный климат (иногда известный как корпоративного климата) – это процесс количественного определения «культура» организации. Это набор свойств рабочей среды, воспринимаемых непосредственно или косвенно сотрудниками, которые, как предполагается, будут основной движущей силой влиять на поведение в организации [5].

Есть два фактора влияющих на определение организационного климата: это определение самого климата и изучение эффективности на различных уровнях анализа. Кроме того, существует несколько подходов к понятию климата. Одно из них получило свое определение – когнитивный подход схемы.

Когнитивные представления социальных объектов, называются схемами. Эти схемы являются ментальной структурой, которая представляет некоторый аспект мира. Они организованы в памяти в ассоциативной сети. В этих ассоциативных сетях, подобные схемы сгруппированы вместе. Когда конкретная схема активируется, связанные схемы могут быть активированы, также. Схема активации может также повысить доступность соответствующих схем в ассоциативной сети. Когда схема становится более доступной – это означает, что она будет быстрее активирована и может использоваться в конкретной ситуации. При активации связанных схем, полученная информация в прошлом в конкретной социальной ситуации может повлиять на мышление и социальное поведение. Наконец, когда схема активирована полностью человек может даже знать об этом.

Таким образом, положительная атмосфера психологического климата в коллективе может повлиять на их трудоспособность и мотивацию к своей работе.

После проведения опроса данные были собраны и обработаны по методике А. Немова [1]. Все суждения, кроме контрольных показывают степень развития коллектива, а, следовательно, и социально-психологического климата в нем. Методика выявляет следующие направления характеристик: ответственность; коллективизм; сплоченность; контактность; открытость; организованность; информированность.

Для получения средней оценки сначала подсчитываются средние оценки группы по каждому из 70

основных суждений.

Критерии оценок суждений:

- 0–1.1 – очень низкий
- 1.2–2.3 – низкий
- 2.4–3.5 – средний
- 3.6–4.8 – высокий
- 4.9–6 – очень высокий

Из отдельных, частных видов отношений очень высокого уровня развития достигли следующие (рис. 1): быстро находят между собой общий язык (4,9 балла), знают задачи, стоящие перед коллективом, оказывают помощь новичкам и членам других коллективов, умело взаимодействуют друг с другом в работе (5 баллов), радуются успехам друг друга (5,1 балла), делятся опытом работы с новичками и с членами других коллективов (5,2 балла).

Самые низкие показатели были выявлены на среднем уровне, а именно: осуждают проявление индивидуализма (2,7 балла), личные интересы подчиняют интересам коллектива (3,2 балла), одному и тому же посвящают свой досуг (3,3 балла).

По социальной теории сравнения [2], которая предполагает, что индивиды участвуют в сравнениях себя с другими, как правило, они стараются быть похожими друг на друга, чтобы уменьшить свою неопределенность о том, где они находятся.

Приведенные данные суммируются (по каждому показателю) и заносятся на график, который наглядно демонстрирует социально-психологический климат избранного для изучения коллектива (рис. 1).

Полученный социально-психологический рельеф можно подвергнуть качественному анализу. По общему среднему баллу данный коллектив оценивается как находящийся на оптимальном, хорошем уровне развития.

Таким образом, в результате анализа социально-психологического рельефа данного коллектива можно сделать следующие выводы о состоянии его психологии и об основных направлениях дальнейшей практической воспитательной работы с ним.

В научной литературе, психологический климат был определен как отдельное описание организационных методов и процедур, которые относятся к организационному влиянию на индивидуальную производительность, удовлетворенность и мотивацию [3]. Кроме того, психологический климат анализируется и изучается на индивидуальном уровне [7].

Список литературы

1. Немов Р.С. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математики: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений, 4-е изд. М.: Владос, 2008. 631с.

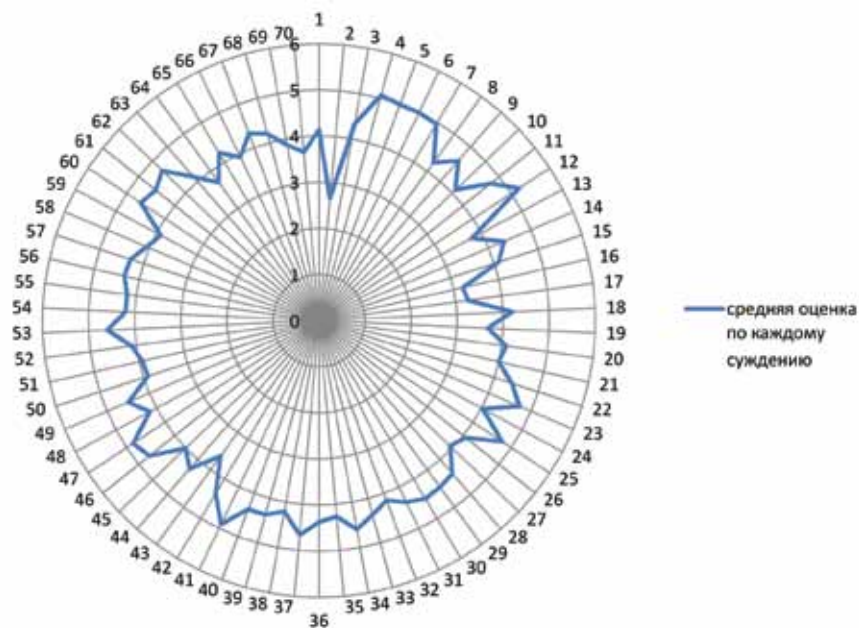


Рис. 1. Социально-психологический климат избранного для изучения коллектива

2. Adams, J.S. & Rosenbaum, W.B. The relationship of worker productivity to cognitive dissonance about wage inequities // *Journal of Applied Psychology*, 1962, 46, 161–4.
3. Baltes, B.B. Psychological climate in the work-setting // In N.J. Smelser & P.B. Baltes (Eds), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 18. New York: Elsevier/Pergamon, 2001, pp. 12355–9.
4. Frieling, E./Sonntag, Kh. *Lehrbuch Arbeitspsychologie* // Bern: Hans Huber. 1999
5. Ivancevich, Konopaske, and Matteson. *Organizational Behavior & Management*, 8th Ed.
6. Lewin, K. *Principles of topological psychology* // New York: Johnson. 1936.
7. Parker, C.F., Baltes, B.B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., Lacost, H. & Roberts, J.E. Relationships between climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review // *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24, 389–416.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

IDENTIFY THE DEGREE OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL SELF-ASSESSMENT TEAM

Vitaliy Avdeev, Aleksey Lebedev

Abstract

The article deals with theoretical aspects of the work and organizational psychology, organizational climate survey and analysis of the employees of the State Fire squad № 211 public institutions "Fire and rescue center". The purpose of this article – definition of psychological climate in the organization. To determine the psychological climate squad used a technique A. Nemov at identifying the degree of integration "SPSK" – social and psychological self-assessment team. This methodology is designed to study the level of social and psychological development of the team, which is a basic and necessary prerequisite for the formation of an optimal social and psychological climate. In April 2015 a survey was conducted, which was attended by 30 people (26% of the total population of employees in the unit at the position of "fire"). Random sampling. The methodology included 75 statements describing the behavior of the individual and collective relations (70 claims of workers and 5 – control). Working statement distributed on seven blocks of 10 claims in each band respectively characteristics such as responsibility, teamwork, unity, contact (personal relationships), openness (in relation to newcomers and representatives of other groups), organization and knowledge. The article presents the results of the analysis, which have been formulated conclusions and guidelines.

Keywords: work and organizational psychology; organizational climate; socio-psychological climate; cognitive approach; management; personnel management.

Correspondence: Avdeev Vitaliy V., Lebedev Aleksey V., Moscow State Psychological and Pedagogical University, trombon_3_ska@mail.ru

Reference: Avdeev V. V., Lebedev A. V. Identify the degree of socio-psychological self-assessment team. *M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)*, 2015, vol. 6, no. 4, pp. 391–393