

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЧС РОССИИ

И.М. Ильина, кандидат педагогических наук;

А.А. Ларин.

Санкт-Петербургский университет МЧС России

Приведены основные понятия социальной психологии, перечень методик по изучению социально-психологического климата в подразделениях. Дана оценка необходимости проведения социально-психологического мониторинга подразделений, иных групп и коллективов. Определены отличительные особенности организации воспитательной работы, основной целью которой является интеллектуальное, культурное, физическое и духовно-нравственное развитие личного состава. Рассматривается высокая значимость необходимости усиления наблюдений за социально-психологическим климатом в подразделениях МЧС России.

Ключевые слова: мониторинг, социально-психологический климат, социальные группы, воспитательная работа, методы социометрических измерений, коллектив, руководство

THE STUDY OF THE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE DEPARTMENTS OF EMERCOM OF RUSSIA

I.M. Ilyina; A.A. Larin. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The basic concepts of social psychology, the list of methods for the study of social-psychological climate in the unit, and an assessment of the need for socio-psychological monitoring of the departments, other groups and collectives. Determined the distinctive features of organization of educational work, the main purpose of activity is the intellectual, cultural, physical and moral development. Discusses the significance of the need to reinforce the observation of socio-psychological climate in service of EMERCOM of Russia.

Keywords: monitoring, socio-psychological climate, social groups, educational work, methods of sociometry measurements, team leadership

Одно из основных назначений руководителя – строить воспитательную систему и управлять ее развитием. А это управление всегда предполагает исследование реального состояния системы работы с личным составом, то есть изучение результативности воспитательного процесса. Очень важно правильно выбрать методики диагностирования и показатели, которые объективно и достоверно отражают состояние воспитательного процесса.

В настоящее время стоит проблема мониторинга и оценки состояния работы с личным составом.

Мониторинг – понятие, относительно недавно появившееся в лексиконе социально-гуманитарных наук, в том числе и в педагогике. В «Словаре-справочнике по педагогике» мониторинг трактуется как контроль с периодическим слежением за объектом исследования и обязательной обратной связью.

Мониторинг – постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям.

Система мониторинга и оценки состояния работы с личным составом представляется невозможной без такого компонента, как изучение социально-психологического климата в коллективе подразделения.

Эффективность служебной деятельности сотрудников МЧС России во многом зависят от социально-психологических явлений в коллективах, а именно: психологического климата,

характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных структур; наличия, а также способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Социально-психологический климат коллектива может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на самочувствие, настроение, мотивацию и продуктивность деятельности его членов. Особенности психологического климата влияют на производственные, социальные и социально-психологические процессы. Поэтому диагностика и формирование позитивного социально-психологического климата во всех подразделениях организации является важной задачей [1].

Социально-психологическое изучение коллектива целесообразно при наличии в них следующих явлений: явное или скрытое отрицательное напряжение в межличностных отношениях между сотрудниками, что может выливаться, в частности, в непредсказуемые срывы при выполнении функциональных обязанностей; планируемое перемещение сотрудников, при необходимости определения совместимости и срабатываемости членов коллектива; наличие в коллективе открытых или скрытых группировок, когда необходимо выявить их неформальных лидеров и определить взаимоотношения между ними; неоправданно высокая текучесть кадров; частые возникновения конфликтных ситуаций [2].

В ходе совместной деятельности люди практически всегда вступают в социальные общности. Одной из общих форм социального взаимодействия выступает социальная группа, в которой поведение и социальный статус каждого члена обусловлены деятельностью и существованием других членов. Группа является социальным образованием, существующим в конкретно-исторической системе социальных отношений, одним из элементов, выполняющих строго определенные функции в этой системе.

Социальная группа – любая относительно устойчивая совокупность людей, имеющих общий значимый социальный признак, основанный на их участии в некоторой деятельности, связанной системой отношений, которые регулируются формальными или неформальными социальными институтами. Члены группы обладают некоторыми общими ценностями и отделены от других общностей на основе принципов обособления.

В истории социальной психологии предпринимались многократные попытки построить классификацию групп. Исследователи выделяли различные основания для классификации: уровень культурного развития, преобладающий тип контактов в группе, принципы доступности членства, время существования группы и т.п. Однако общая черта всех предложенных классификаций – формы жизнедеятельности группы. Если же принять принцип рассмотрения реальных социальных групп в качестве субъектов социальной деятельности, то здесь требуется, очевидно, и иной принцип классификации. Основанием ее должна служить социологическая классификация групп соответственно их месту в системе общественных отношений [3].

К элементарным параметрам любой группы относятся: композиция группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций. Каждый из этих параметров может приобретать различное значение в зависимости от типа изучаемой группы [4].

Группа – традиционный предмет социально-психологических исследований. При этом изучаются процессы, развивающиеся внутри группы, и сама группа как целостный субъект деятельности, включенный взаимодействием с другими группами в систему общественных отношений.

Малая социальная группа – немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов [3].

Малые группы являются частью непосредственной социальной среды, в которой осуществляется ежедневная жизнедеятельность человека и которая в значительной степени

детерминирует его социальное поведение, определяет конкретные мотивы его деятельности, влияет на формирование его личности.

Предметом исследования малых групп являются психологические явления, которые возникают в процессе общения и взаимодействия между людьми в малых группах и характеризуют не отдельных индивидов, а взаимосвязи и взаимоотношения между этими индивидами, между индивидами и группой и саму малую группу как целое.

Высшей формой организованной малой группы является коллектив, которому присущи строгая организация и регламентация жизни и деятельности, наличие пользующегося уважением руководителя, отсутствие конфликтов, доброжелательные отношения и сплоченность между его членами. От того, как члены коллектива проявляют себя в труде, общении и познании, складывается характер межличностных отношений в коллективе, формируются групповые интересы, нормы поведения, создается общественное мнение о коллективе [5].

Важным показателем эффективности процесса образования и развития коллектива выступает его социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию членов коллектива.

Основными социально-психологическими характеристиками коллектива являются: стремление к сохранению целостности группы, информированность, организованность, ответственность, открытость, контактность, сплоченность, коллективизм.

В коллективе немаловажную роль играют служебные, профессиональные традиции. Коллективные традиции определяют отношение к выполняемой деятельности, позволяют определить, насколько для каждого человека коллективная деятельность стала осознанной потребностью, насколько она сплачивает коллектив, повышает трудовую и общественную активность его членов – то есть служат критерием социально-психологического климата.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов коллектива, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется, в других группа функционирует оптимально, и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал. Все это зависит от социально-психологического климата.

Социально-психологический климат формируется под влиянием многих факторов. В их число входят материальные, организационные и социально-бытовые условия труда, стиль и методы руководства коллективом, удовлетворенность профессией в целом и сложившимися взаимоотношениями между сотрудниками, их индивидуально-психологические особенности и т.п.

Социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре деятельности, с совершенствованием как организации, так и условий труда.

Социально-психологический климат – интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития [6].

Социально-психологический климат рассматривается как целостная характеристика группы, связанная с особенностями отражения членами группы (коллектива) отдельных объектов (явлений, процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. В структуре социально-психологического климата выделяют три его составляющие: *качество трудовой жизни, действенность организации, психологический климат.*

1. *Качество трудовой жизни* – реакция людей на условия труда и жизни в организационных системах. Данный показатель включает в себя следующие характеристики:

– условия труда – санитарно-гигиенические условия труда, материально-техническое оснащение рабочих мест, материально-техническое обеспечение различных направлений деятельности, состояние оборудования, условия организации труда (режим работы, нормированность труда, равномерность обеспечения работой, соответствие поставленных задач должностным обязанностям), состояние охраны и безопасности труда, условия для обеспечения отдыха и спортивной подготовки (спортивные помещения, комнаты отдыха, комнаты психологической разгрузки);

– реализованность прав и социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством – порядок прохождения службы (работы, учебы), жилищное обеспечение, медицинское обеспечение, образование (возможность карьерного роста и повышения квалификации), материальное обеспечение и своевременность выплат (зароботная плата, командировочные расходы, отпускные), выплаты стимулирующего характера.

2. *Действенность организации* – способность к выполнению поставленных задач, получение «нужных вещей» вовремя (своевременно), с нужными свойствами (качество), в достаточном количестве. «Вещи» – цели, задачи, операции и т.п. (фактически различные виды продукции, в том числе интеллектуальной).

Данный показатель включает в себя следующие характеристики:

– профессиональная квалификация членов коллектива (уровень профессиональных знаний, соответствие должности и базового образования, заинтересованность в повышении квалификации);

– знание коллективом общих целей и задач организации;

– знание членами коллектива круга своих функциональных обязанностей;

– способность коллектива выполнять профессиональные задачи по предназначению;

– ответственность коллектива за выполнение поставленных задач;

– владение членами коллектива полным объемом информации для выполнения задач;

– финансовое обеспечение поставленных задач, оптимальность порядка согласования принимаемого решения;

– решения служебных вопросов законно установленными способами;

– уровень личной мотивации сотрудников к деятельности (увлеченность работой);

– мотивация сотрудников к деятельности со стороны руководства (премирование, признание заслуг, забота, внимание и др.);

– интерес непосредственного руководства к новаторским идеям, интеллектуальным продуктам, творческим предложениям;

– эффективность профессионального взаимодействия сотрудников внутри коллектива;

– эффективность профессионального взаимодействия сотрудников данного коллектива со смежными структурными подразделениями;

– стабильность кадрового потенциала (комплект личного состава, текучесть кадров);

– оценка производственной дисциплины.

3. *Психологический климат* – социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому, сложившиеся в коллективе взаимоотношения, характер делового сотрудничества, отношение к значимым явлениям жизни.

Психологический климат рассматривается как социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому, что позволяет выделить один из компонентов отношений в коллективе: *эмоциональный, поведенческий и когнитивный*.

Социально-психологический климат как групповое психологическое состояние, характеризуемое особенностями социального восприятия и степенью удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, интегрирует множество различных влияний. Вероятно, трудно найти такой фактор, связанный с деятельностью коллектива, который так или иначе не оказывал бы на него своего влияния.

Таким образом, определяющими признаками благоприятного социально-психологического климата являются отчетливо выраженные социально-психологические феномены межличностных отношений, в группе (коллективе). Благоприятный социально-психологический климат выступает в качестве одного из решающих факторов эффективности групповой деятельности.

Социально-психологическое исследование (вид научного исследования), проводимое с целью установления в поведении и деятельности людей психологических закономерностей, обусловленных фактом включения в социальные (большие и малые) группы, а также психологических характеристик этих групп [7].

Специфика социально-психологического исследования характеризуется:

– использованием в качестве полноправных как данных об открытом поведении и деятельности индивидов в группах, так и характеристик сознания (представлений, мнений, установок, ценностей и т.п.) этих индивидов;

– социальным контекстом исследования, влияющим на отбор, интерпретацию и изложение фактов;

– неустойчивостью и постоянным изменением социально-психологических явлений;

– культурно обусловленной относительностью социально-психологических закономерностей;

– работой с реальными конкретными объектами исследования (индивидами и группами).

При организации социально-психологического исследования коллектива можно выявить и оценить следующие показатели:

– проблемы, оказывающие влияние на эффективность деятельности;

– факторы, определяющие особенности социально-психологического состояния коллектива;

– психологические причины, определяющие уровень дисциплины в коллективе и у конкретных сотрудников;

– стиль руководства и социально-психологическая компетентность руководителя.

Социально-психологические исследования рекомендуется проводить в коллективах, имеющих опыт совместной работы не менее шести месяцев, в которых уже возникли определенные устойчивые взаимоотношения. Необходимо учитывать стаж работы в должности непосредственного руководителя исследуемого коллектива. Не следует проводить социально-психологические исследования слишком часто (не чаще одного раза в три месяца). По возможности обследованием охватываются все члены коллектива [1].

Любое социально-психологическое исследование проходит в три этапа: *подготовительный, основной и заключительный*.

На *подготовительном* этапе формулируются цели и задачи исследования, составляется программа исследования, план работы, производится выбор методов исследования, то есть приемов и средств получения достоверных сведений, используемых для выработки практических рекомендаций, а также определяются организации, категории или конкретные лица, для участия в проведении социально-психологического исследования (объект исследования), производится расчет выборки опрашиваемых.

На *основном* этапе производится собственно исследовательский процесс.

На *заключительном* этапе – обработка полученных данных и превращение их в исковый результат.

Организация проведения социально-психологического исследования влияет на его результаты: полноту, продуманность и откровенность ответов. Основным фактором, влияющим на степень откровенности ответов, является создание обстановки доверия. Доверие возникает лишь в том случае, когда существует полная уверенность в том, что полученные сведения не будут использованы против или во вред респонденту.

Комплексный анализ полученной информации осуществляется психологом. Результаты социально-психологического исследования не оглашаются, чтобы исключить ухудшение социально-психологического климата в коллективе. Должен быть исключен несанкционированный доступ к полученной информации, в том числе, хранящейся в электронном виде, и ее передача в средства массовой информации. Руководитель должен

использовать полученную информацию строго в интересах дела, на благо коллектива и каждого отдельного сотрудника.

По итогам социально-психологического исследования коллектива прогнозируется развитие ситуации, предлагается оптимальный вариант кадровой политики.

Определение предмета и выбор методов социально-психологического изучения зависит от содержания изучаемой проблемы, степени ее разработанности, наличия исследовательского инструментария и, главным образом, теоретико-методологической ориентации исследователя. Для социально-психологического исследования обычно используют комплекс методов.

Весь набор методов подразделяют на две большие группы:

- *сбора информации* (наблюдение, эксперимент, анализ документов, опрос, социометрия, тесты);
- *обработки данных* (количественные и качественные).

Опираясь на Методические рекомендации по изучению социально-психологического климата в коллективах, была разработана программа исследования социально-психологического климата в структурных подразделениях МЧС России [8].

В первую очередь необходимо провести комплексную оценку социально-психологического климата в структурном подразделении, для чего предлагается использовать следующие методики:

1. *Методика самооценки коллектива.*

Данная методика предназначена для изучения уровня социально-психологического развития коллектива, что является основной и необходимой предпосылкой формирования оптимального социально-психологического климата.

2. *Тест общей оценки психологического климата.*

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

3. *Тест описания стратегий поведения в конфликте К.Н. Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной).*

Методика американского социального психолога К.Н. Томаса (1973) предназначена для определения типичных способов реагирования на конфликтные ситуации. С ее помощью можно выявить, насколько человек склонен к соперничеству или сотрудничеству в группе, в команде, стремится к компромиссам и избегает конфликтов или, наоборот, идет на их обострение.

4. *Методика диагностики межличностных и межгрупповых отношений «Социометрия» Д. Морено.*

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности иначе социометрия может оказаться малоэффективной. Требования экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся в специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т.д.

Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить, так называемую, эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре.

5. *Методика определения стиля руководства трудовым коллективом.*

Методика разработана В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлева. Она состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом.

6. Определение стиля управления руководителем с помощью самооценки.

Самооценка – это оценка личностью самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, относясь к ядру личности – это важный регулятор поведения. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности и дальнейшее развитие личности.

Специфика данной методики заключается в том, что она позволяет определить стиль руководства не экспертным способом, а с помощью самооценки.

В результате проведенного анализа полученной информации разрабатываются практические рекомендации и коррекционные программы развития коллектива, оптимизации решения конфликтных ситуаций, социально-психологических проблем, возникающих в межличностных отношениях, выработки группового единства на прогностическом уровне, формирования эмоционально-волевого единства коллектива. Также возможно проведение углубленного психодиагностического обследования по выявленным проблемам в соответствии с предлагаемыми методиками [8].

Таким образом, существенным резервом обеспечения надежной и слаженной работы специалистов МЧС России является контроль и использование социально-психологического климата коллектива. Это должно учитываться при комплектовании подразделений, в воспитательной работе, в профессиональной подготовке и аттестации, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии и особенностям межличностных взаимоотношений.

Литература

1. Марковская И.М. Программа и методы социально-психологического исследования: учеб. пособие. Челябинск: ЮУрГУ, 2002. 52 с.
2. Слакв С.П. Психология малой группы: учеб. пособие / под общ. ред. И.А. Рябовой, С.Н. Путилиной. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. 160 с.
3. Крысько В.Г. Социальная психология: курс лекций 3-е изд. М.: Омега-Л, 2006. 352 с.
4. Социальная психология: учеб. пособие / ред. А.Л. Журавлев. М.: ПЭРСЭ, 2002. 351 с.
5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
6. Балин В.Д., Ганзен В.А. Теория и методология психологического исследования: учеб. пособие. СПб.: РИО СПбГУ, 2001. 75 с.
7. Никандров В.В. Экспериментальная психология: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2003. 480 с.
8. Методические рекомендации по изучению социально-психологического климата в коллективах. М., 2011. 144 с.