

Л. І. МИХАЙЛОВА, канд. екон. наук, доц.

О. В. СЕРДЮКОВ, студент

(Сумська філія Міжрегіональної Академії управління персоналом)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ЯК ФАКТОР РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Наукові праці МАУП, 2001, вип. 2, с. 119–121

В умовах все більшого переходу організацій на застосування товарно-грошових відносин, формування нової управлінської парадигми значення соціально-психологічного клімату як фактору ефективності управління не зменшується. Для ефективної роботи з колективом керівникам та спеціалістам необхідні високі комунікативні та морально-психологічні характеристики. Так, порядність, чесність, дисциплінованість, доброзичливість в умовах цивілізованого ринку цінуються не менше, ніж кваліфікація, навички, досвід. Без цих якостей практично неможливо створити колектив однодумців, забезпечити сприятливий моральний клімат, завоювати авторитет, створювати та підтримувати імідж надійних, порядних партнерів.

Одним із найважливіших завдань керівника кожної організації є пошук резервів підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва. Якщо інформацію про фінансові результати і рівень продуктивності праці в організації можна проаналізувати, отримавши її з балансу, статистичної звітності чи іншої первинної облікової інформації, то сформулювати уявлення про рівень організаційної культури таким чином неможливо.

Сучасний рівень розвитку управлінської науки враховує такий фактор ефективності, як соціально-психологічний клімат колективу. Ще на початку ХХ ст. керівники багатьох американських компаній та фірм сприйняли та оцінили цей фактор як "золоту жилу", який без до-

даткових вкладень у виробництво забезпечував підвищення результативності менеджменту.

Однак інформації про стан взаємовідносин у колективі зі звітів не отримати, а знати та враховувати їх у процесі керівництва необхідно. Тому вчені-економісти, управлінці-практики [1; 3; 4] розробили і опрацювали багато методик, які дають змогу оцінити соціально-психологічний клімат колективу, визначити показники, які його характеризують. Найпоширенішими методами, за якими можна отримати інформацію про стан соціально-психологічного клімату, є різні види опитування: інтерв'ю, анкетування, тестування.

Досить повну інформацію про соціально-психологічні характеристики трудових колективів (структура, міжособистісне сполучення, згуртованість та ін.) можна отримати за допомогою соціометричних методів досліджень. Однак з їх застосуванням важко виділити та оцінити окремі компоненти, які складають інтегральний показник соціально-психологічного клімату колективу.

Однією з основних та необхідних умов формування оптимального соціально-психологічного клімату колективу є рівень соціально-психологічного розвитку членів колективу, для вивчення якого існують різні методики їх самооцінки [4, с. 296–300]. Одна з них передбачає отримання інформації з 74 суджень, які характеризують поведінку особи та стосунки, що склалися у колективі (70 робочих суджень та 4 конт-

рольних). Робочі судження розподілені на 7 блоків по 10 у кожному. Кожен блок характеризує певну характеристику колективу: відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відвертість, організованість та інформованість.

Контрольні судження дають змогу зробити висновок щодо ступеня уваги, відвертості та сумління осіб, які становлять об'єкт дослідження.

З метою вивчення рівня соціально-психологічного клімату колективу та його впливу на результати діяльності нами було проведено дослідження із застосуванням зазначеної методики. Об'єктом дослідження були студенти двох груп 4-го курсу економічного факультету денної форми навчання Сумського ДАУ. У тестуванні брали участь 39 студентів. Результати дослідження показали, що рівень розвитку соціально-психологічного клімату колективу у першій групі склав 2 бали, а у другій – 3,1 бала за шестибальною шкалою оцінок. При цьому перша група за кожним блоком суджень отримала в середньому по 2, а друга – по 3 бали, окрім блоку “відповідальність” (2,3 бала).

Зважаючи на це, можна зробити висновок, що соціально-психологічний клімат колективу в обох групах знаходиться на низькому рівні, хоча показники другої групи дещо кращі, ніж першої.

Аналізуючи отримані дані, слід зазначити, що у першій групі найвищий середній бал отримав блок “інформованість”. До нього входять судження, які торкаються рівня інформованості кожного студента у завданнях колективу, результатах навчання, позитивних та негативних сторонах колективу, правилах поведінки тощо.

Щодо рівня оцінок з окремих суджень, то найбільшу єдність думок студенти проявили, відповідаючи на запитання: “Чи засуджуєте Ви прояв індивідуалізму”, середня оцінка по якому склала 4 бали. Тобто можна вважати, що більшість студентів групи засуджують прояв індивідуалізму та мають у цьому схожі переконання.

У другій групі найвищий середній бал, як і у першій, отримав блок “інформованість”. Середній бал “4” отримали вісім суджень. Більш докладний аналіз показників окремих суджень дає змогу виділити те, що найбільше виокремлює членів групи.

З метою одержання більш повної характеристики рівня розвитку соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі, а також для підтвердження чи спростування отриманих результатів ми застосовували соціометричний метод дослідження [1, с. 116–121]. Для цього нами була розроблена анкета, до якої включи-

ли дев'ять запитань: “До кого б Ви звернулися за порадою для розв'язання важливої для Вас проблеми?”, “З ким із студентів групи Ви хотіли б працювати в майбутньому?” та ін. Отримані відповіді були згруповані за формою відношення: вибір (+), байдужість (0) та антипатія (-). На основі отриманих відповідей було складено соціометричну матрицю, яка дала змогу виявити рівень згуртованості та визначити коефіцієнт згуртованості за формулою

$$K_3 = \frac{A_{в.п} + A_{в.н}}{n - (n - 1)},$$

де $A_{в.п}$ – кількість позитивних виборів; $A_{в.н}$ – кількість негативних виборів; $n - (n - 1)$ – кількість усіх можливих виборів.

Розрахунки показали, що спільний коефіцієнт згуртованості досліджуваного колективу складає 0,41; першої групи – 0,30; другої – 0,53. Таким чином, результати свідчать про досить невисокий рівень згуртованості колективів. Водночас тут можна виділити другу групу, де рівень згуртованості може бути охарактеризований як середній (0,50–0,75).

Проведене дослідження дало змогу також визначити коефіцієнт інтегративності колективу, який характеризує здібність колективу зберігати свою структуру:

$$K_1 = 1 - A/B,$$

де A – кількість членів колективу, які отримали вибір; B – загальна кількість членів колективу.

Відомо, що чим ближчий цей коефіцієнт до одиниці, тим колектив інтегративніше. Найвищою формою прояву інтегративності колективу є його гомфотерність (спаяність). Результати дослідження показали, що ступінь інтегративності для двох груп у середньому складає $K_{ic} = 0,77$; для першої групи – 0,68 (середній); для другої – 0,85 (високий).

Окрім цього всі учасники анкетування за результатами відповідей відповідно до методики соціометричного дослідження були розподілені на чотири групи: до першої групи “Обрані” увійшли ті, хто отримав понад 70 % позитивних виборів (4 студенти); до другої групи “Прийняті” – ті, хто набрав 40–70 % позитивних виборів (15 студентів); третя група “Ізольовані” – 20–40 % (11 студентів); четверта група “Знехтувані” – до 20 % позитивних виборів (9 студентів). При цьому негативним виявився той факт, що половина членів колективу попала у групи “Ізольовані” та “Знехтувані”, що свідчить про надмірну ізольованість, виокремленість, замк-

нутість та перебування у власному світосприйнятті окремих студентів.

Однак головною метою нашого дослідження було виявлення впливу соціально-психологічного клімату колективу на результативність його діяльності. Оскільки тестування проводилося у студентських групах, то продуктивністю праці для них можна вважати середній бал їхнього навчання. Тож середній бал (за результатами останньої екзаменаційної сесії) для студентів першої групи склав 4,37, а для другої – 4,44 бала. Таким чином, отримані результати дослідження підтвердили тезу про залежність продуктивності праці від рівня розвитку соціально-психологічного клімату колективу, а також висновок, що сприятливий стан соціально-психологічного клімату забезпечує приріст продуктивності праці на 15 % за інших рівних умов, а несприятливий – зумовлює її зниження на 30 % [2, с. 150].

Отже, із зростанням колективізму, згуртованості, організованості, відповідальності підвищуватиметься результативність менеджменту в кожній організації, а в нашій ситуації – середній бал навчання у студентських колективах.



Література

1. *Зиновьев Ф. В.* Управление сельскохозяйственным производством: Практикум. — К.: Выща шк., 1987.
2. *Лебедев В. И.* Психология и управление. — М.: Агропромиздат, 1990.
3. *Михайлова Л. И.* Социология и психология труда: Учеб. пособие. — Харьков, 1996.
4. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента: Науч.-практ. пособие. — К.: МАУП, 1999.