

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Дамба С.Э.

студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. В статье рассматривается понятие трудового коллектива, его сущность и основные функции, а также составляющие психологического портрета трудового коллектива: психологические характеристики коллектива и более подробно одна из самых важных составляющих психологического портрета коллектива, психологический климат внутри коллектива.

Ключевые слова: трудовой коллектив, психология коллектива, психологический климат, дисциплина, сплоченность коллектива, группа, человек.

Человек - это начальный составляющий какой-либо социальной общности. Ему всегда необходимо общение с себе подобными и, по-видимому, получает удовлетворение от такового общения. Большая часть из нас активно ищет взаимоотношение с другими людьми.

В большинстве случаев наши контакты с другими людьми кратковременны и незначительны. Но, когда двое, трое или более людей регулярно проводят большое количество времени вместе, то они со временем начинают понимать и существование друг друга психологически. Формируется социально-психологическая общность.

Период, требуемый для такого осознания, и уровень осознания очень сильно зависят от условия и характера взаимосвязи людей. Однако, итог

подобного осознания почти всегда одинаков. Понимание людьми того, что о них мыслят и чего от них ожидают другие люди, вынуждает их определенным образом менять свое поведение, доказывая этим самым существование взаимоотношений. Если такой процесс совершается, то случайное скопление людей становится группой.

Группа - это совокупность людей, связанных общностью интересов, специальностей, деятельности, работы и т.д. От массы она выделяется тем, что масса - это неорганизованное скопление людей, сборище.

Группа - это общественная категория, и действие людей в группе исследуется социальной психологией. В группе люди взаимодействуют друг с другом подобным образом, что каждый из них одновременно и оказывает воздействие на другого, и испытывает его воздействие.

Мы все относимся ко многим группам. Мы члены групп семьи, родственников, друзей, студентов и т.д. Некоторые группы недолговечны. Они распадаются, когда миссия выполнена. Другие группы могут существовать долго и проявлять значительное влияние на своих членов и даже на внешнее окружение.

В ходе общего труда люди прямо или косвенно связаны между собой, входят в конкретные отношения, объединяются в группы, образующие коллектив.

Коллектив - это группа людей, связанных устойчивой, совместной и общественно полезной деятельностью, которая подразумевает наличие единых целей, организации и управления.

В процессе коллективной работы люди непосредственно либо неявно объединены между собой, входят в конкретные взаимоотношения, соединяются в группы, образующие коллективы, а также и научные.

Формирование дружного коллектива с благоприятной рабочей атмосферой, обоюдной симпатией, взаимопомощью и поддержкой считается существенной социологической задачей.

Трудовой коллектив - это не простая совокупность людей, а трудное структурное образование со многими внешними и внутренними связями, оформленными и неоформленными отношениями, которые характеризуют идеологию (совокупность идей и взглядов, отражающих особенности общественных отношений) и психологию (общественное мнение, социальные чувства, коллективные привычки, традиции, настроения). Главными социально-психологическими характеристиками коллектива можно рассматривать его информированность, дисциплинированность, активность, организованность и сплоченность[1].

Информированность считается одним из ключевых обстоятельств сознательного действия человека в соответствии с его целями и состоянием коллектива. От уровня информированности коллектива зависят результаты работы членов коллектива и всего коллектива. Правильно сформированное сведение, адресованное всем и доходящее до каждого, делает человека причастным к существованию коллектива, к его целям. В таких случаях меньше остается равнодушных, пассивных работников. Гласность и сведение финансовых интересов всех членов коллектива увеличивает желание работающих к участию в управлении коллективом. Руководитель не может рассчитывать на поддержку коллектива, если он не применяет или плохо использует все каналы информации — устные и печатные.

Дисциплина - это определенный порядок поведения людей, соответствующий существующим в коллективе нормам морали и права. Она дает возможность регулировать поведение в коллективе и гарантировать слаженность действий внутри него. Дисциплинированность личности в коллективе - это, в первую очередь, показатель общественного формирования и ответственности человека, его отношения к работе. Высокое представление и понимание своей роли в коллективе характеризуют добросовестное подход к выполняемой работе. Соблюдение дисциплины (производственной, общественной, бытовой) подразумевает обязательное установление и осуществление людьми определенных норм (правовых,

технологических, моральных) и правил поведения. Степень интериоризации личностью этих норм и правил непосредственно оказывает большое влияние выполнения тех или иных производственных и общественных функций.

Под активностью понимается деятельность, которая совершается личностью не столько в силу потребности выполнения служебно-должностных обязанностей, сколько как свободное самовыражение. В данном случае активность личности есть стремление к удовлетворению потребности в труде и познании[8].

Сплоченность — это психологический феномен, выражающий объединение всех членов коллектива в их совместной деятельности и создающий целостное единство коллектива. Если общность цели и взаимодействие захватывают всех членов коллектива, если они вовлекаются в процесс движения, то за бортом остаются многие неурядицы, личные неприязни, антипатии и т. п. У сплоченного коллектива меньше проблем в общении, меньше напряженности и недоверия. Ненормальные межличностные и межгрупповые отношения внутри коллектива, несправедливое распределение работ между членами коллектива, недостатки в способах начисления зарплаты, использовании материальных и моральных стимулов, ритмичности производства и т. д. снижают сплоченность коллектива, приводят к конфликтам внутри коллектива.

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, оказывают влияние на успешность их совместной деятельности, удовлетворенность процессом и результатами труда. В частности, к ним относят санитарно-гигиенические требования, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места и т. д. Большую роль играет и характер взаимоотношений в группе, преобладающее в ней настроение. Для обозначения психологического состояния группы применяются подобные понятия, как «социально-психологический климат»,

«психологическая атмосфера», «социальная атмосфера», «климат организации», «микроклимат» и др.

В одних условиях группа функционирует приемливо, и ее члены приобретают возможность предельно подробно осуществить свой потенциал, в других — люди ощущают себя некомфортно, стараются оставить группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется.

Социально-психологический климат (СПК) коллектива подразумевает следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;
- интегральная характеристика состояния коллектива [6].

Социально-экономическая эффективность деятельности предприятий в значительной степени зависит от их внутриколлективной сплоченности, представляющей собой единство поведения членов коллектива, основанное на общности интересов, ценностей, норм поведения. Единство поведения означает слаженность действий членов коллектива при выполнении общих задач и реализации общеколлективных целей. Условием, при котором единство характеризует именно сплоченность членов коллектива, является возможность у работников выбора тех или иных вариантов поведения, свобода выбора действий.

Сплоченность трудового коллектива проявляется в сработанности, ответственности и обязательности его членов друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. Внутри-коллективная сплоченность является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития.

Процесс сплочения трудового коллектива — это формирование и поддержание единства интересов, ценностей и поведения всех его членов в

ходе трудовой деятельности. Сплочению противостоит разобщение коллектива и развитие в нем конфликтных ситуаций. Особое место внутриколлективного сплочения в системе других социальных процессов в сфере труда определяется тем, что сплоченность выступает условием эффективной работы «совокупного работника» и представляет собой один из важнейших элементов трудового потенциала коллектива [9].

Сплоченность трудового коллектива включает в себя ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство. Ценностно-ориентационное единство предполагает сочетание коллективных и индивидуальных ценностей, норм поведения, оценок по отношению к наиболее важным для коллектива сторонам совместной работы. В основе такого сочетания лежит взаимодействие между членами коллектива через обмен ценностями, или ценностный обмен. В качестве ценностей выступают производственные задания, личностные свойства руководящих и рядовых работников профессиональный опыт, специальная подготовка, т. е. все те характеристики, которые важны для эффективной работы всего коллектива.

Ценностно-ориентационное единство должно осуществляться в предметно-деятельностном единстве, т. е. в единстве поведения всех членов коллектива в общем трудовом процессе. Единство поведения — значит не единообразное поведение, а слаженность и согласованность действий, выполнение каждым работником своих обязанностей для достижения общих целей.

Немаловажную роль обретает уровень культуры дискуссий и диспутов, что содержит в себе способность слушать доводы иных, неопровержимо противоречить и защищать собственную точку зрения, терпимость к чужим мнениям. Промышленной социологией и социологией труда этот процесс изучен менее, чем другие социальные процессы на производстве, такие, как, например, трудовая адаптация, мобильность рабочей силы, мотивация, руководство. Сплоченность считается важной, однако никак не единой чертой внутриколлективных трудящихся взаимоотношений. Совместный

труд подразумевает конкуренцию между сотрудниками, то что порождает в коллективах состязание, конкуренция. По этой причине иными важными проявлениями трудящийся взаимоотношений наряду с сотрудничеством и взаимопомощью являются отношения состязательности и соперничества [10].

Отношения соревнования, отношения состязательности, соперничества существуют наряду с отношениями сотрудничества и взаимопомощи. Вместе они формируют единство, взаимопроникая и дополняя друг друга, характеризуя внутриколлективные трудовые отношения.

В связи со степени сплоченности отличают ряд видов изначальных коллективов: сплоченные, расчлененные и разобщенные коллективы.

Отличительными свойствами сплоченного коллектива являются стабильность его состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов в рабочее и нерабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины и общественной активности и как итог этого - высокие производственные характеристики. Для сплоченного коллектива свойственно появление чувства «мы — группа» в отличие от «они — другие группы», «они — члены других групп». Складывается коллективное самосознание, т. е. осознание коллективом самого себя как общности «мы», осознание членами коллектива своей принадлежности к нему, отличия данного коллектива от других.

Для расчлененного коллектива свойственно присутствие многих социально-психологических групп, недружелюбно относящихся друг к другу, большой разброс в показателях дисциплинированности и общественной активности работников. В разобщенном коллективе преобладают многофункциональные взаимоотношения, социально-психологические контакты не сформированы, возвышенна непостоянность, зачастую появляются инциденты. Для расчлененных и разобщенных коллективов, кроме того для коллективов с невысоким степенью сплоченности свойственны подобные социально-психологические черты,

часто имеющие неосознанный характер, как конформизм, подверженность коллектива слухам, паническим настроениям, повышенная внушаемость, эмоциональная неустойчивость, склонность к «взрывам», распространение предрассудков и предубеждений [3].

Психологический климат – это такое единое представление, отражающее степень отношений в коллективе, а так же результаты деятельности коллектива. Разумеется, подобное установление недостаточно и нечетко, однако осложнять его никак не хочется. Будет понятнее, если разъяснить на примерах.

Представьте себе коллектив, где царствует ситуация взаимопомощи и взаимовыручки, где начинающему сотруднику постоянно дадут подсказку и несомненно помогут, где руководитель уверен в своих подчинённых, а подчинённые в руководителе. Официальные служебные отношения, как правило, совмещаются в таких коллективах с неофициальными, т.е. люди не только работают вместе, но и часто вместе отдыхают, устраивают какие-то выезды, дружат семьями. При этом такие неформальные отношения не только не мешают работе, но и наоборот, положительно сказываются на результатах деятельности этого коллектива, потому что протекают по принципу «дружба дружбой, а служба службой». Это значит, что в таком коллективе отношения хоть и доброжелательные, но не панибратские. Разумеется, всё это признаки коллектива с благоприятным социально-психологическим климатом. С подобного коллектива люди, как правило, не хотят уходить, даже если им предлагают вышестоящие должности или более высокооплачиваемую работу [4].

А сейчас другой коллектив, который и коллективом-то охарактеризовать трудно, по сути это просто группа людей, работающих вместе. В данной группе начальству наплевать на своих подчинённых, что в свою очередь вызывает такую же ответную реакцию со стороны персонала: ни о какой сверхурочной работе, бережном отношении к имуществу, реализации поставленных целей любой ценой – не может быть и речи.

Обычный пример в таких случаях – «Зачем делать, все равно за это не выплачивают!», либо, как аргумент «Никто не оценит мои старания...» И это факт, они не будут платить, и даже не благодарят, поэтому люди в подобных группах обычно халтурят.

Есть полный ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Такие как: удовлетворенность работой [7], групповая совместимость и сработанность, характер коммуникаций, характер выполняемой деятельности стиль руководства [5].

Характеристики благоприятного социально-психологического климата представлены ниже.

1. В коллективе доминирует энергичный, жизнерадостный склад отношений, оптимистичность; взаимоотношения строятся в принципах партнерства, обоюдной поддержки, доброжелательности; членам группы нравится принимать участие в коллективных процессах, совместно осуществлять беспрепятственный период; в взаимоотношениях доминируют согласие и помощь, оценка высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе имеются общепризнанных мерок объективного и почтительного взаимоотношения к абсолютно всем его членам, тут постоянно удерживают незначительных, обозначают в их защиту, могут помочь начинающим.

3. В коллективе возвышенно предпочитают подобные особенности личности, как порядочность, усердность и альтруизм.

4. Члены коллектива энергичны, не имеют ограничение активности, они стремительно отзываются, в случае если необходимо совершить полезное для всех дело, и достигают больших характеристик в труде и профессиональной деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива активизируют сопереживание и искреннее содействие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри коллектива есть обоюдное размещение, представление, сотрудничество.

Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата можно сформулировать следующим образом.

1. В коллективе доминируют депрессивное душевное состояние, мрачность, прослеживаются проблематичность, враждебность, антипатии людей друг к другу, есть конкуренция.

2. В коллективе отсутствуют общепризнанных мерок правильности и равноправия в отношениях, некто значительно делится в «лучших» и «пренебрегаемых», тут с презрением принадлежат к некрепким, зачастую осмеивают их, начинающие ощущают себе пустыми, посторонними, к ним зачастую выражают агрессивность.

3. Подобные особенности личности, как порядочность, усердность, альтруизм, никак не в почете.

4. Члены коллектива пассивны. Достижения либо невезения одного оставляют безразличными других членов коллектива, а порой вызывают зависть и злорадство.

6. В коллективе появляются вздорящие между собою группы, отрекающиеся от участия в совместной деятельности.

7. В тяжелых случаях коллектив никак не горазд соединиться, появляются смятение, стычки, двусторонние предъявление обвинения; коллектив закрыт и никак не старается содействовать с другими коллективами[3].

В докладе рассмотрены главные факторы, которые оказывают большое влияние на психологический портрет коллектива: психологический климат, сплочение и психологическое состояние.

Необходимо отметить соответствующие факторы, воздействующие на состояние психологического климата: факторы макросреды и микросреды, личные качества членов коллектива и стиль руководства.

Важнейшими признаками благоприятного психологического климата коллектива являются: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение

собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива (класса, группы); отсутствие давления преподавателей на учеников и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов ученического коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из учеников; принятие на себя ответственности за состояние дел в классе каждым из ее членов и пр.

Список литературы

1. Актуальные проблемы социально экономического развития трудового коллектива производственного объединения: сб. ст. / МГУ им. М.В. Ломоносова. - М.: Изд - во МГУ, 2010. - 207 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник / Г.М. Андреева. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Аспект - Пресс, 2014. - 365 с.
3. Битянова М. Как изменить отношения в классе: Социометрический метод в школьной практике / М. Битянова. М.: Чистые пруды, 2013. - 32 с.
4. Волков Ю.Г. Социология: учебник для Вузов / Ю.Г. Волков, И.В. Мостовая. под ред. В.И. Добренькова. - М.: Гардарика, 2013. - 428 с.
5. Захаров Н.Л. Воровство и льготы в стране трудового поведения / Н.Л. Захаров // Социологические исследования. 2011. - № 6. - С. 67 - 72.
6. Исупова О.Г. Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся? / О.Г. Исупова // Социологические исследования. 2012. - № 3. - С. 62 - 72.
7. Кричевский Р.Л. Социальная психология малых групп: уч. пособие / Р.Л. Кричевский. -М.: Аспект-Пресс, 2011.-318 с.

8. Кули Чарльз Хортон. Человеческая природа и социальный порядок / Чарльз Хортон Кули. пер. с англ. яз., М.: Идея - Пресс, Дом интеллект. Книги, 2010. -320 с.
9. Озерникова М. Принуждение к труду в переходной экономике / М. Озерникова // Вопросы экономики. 2013. - № 9. - С. 100 - 111.
- 10.Россия, которую мы обретаем // отв. ред. Т.И. Заславская., З.И. Калугина-Новосиб. наука, 2013. – С. 54.

20.12.2014 г.