

## ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ГРУППЕ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА АМГУ

*Психологический климат является интегральной характеристикой трудового коллектива. Благоприятный социально-психологический климат в группе повышает общую производительность труда и способствует сплочению коллектива.*

*The psychological climate is the integral characteristic of labor collective. The favorable social and psychological climate in group increases overall performance of group and promotes to rellying of collective.*

В современных условиях психологический климат в любом коллективе – важная составляющая его успешной жизнедеятельности. А создание соответствующего психологического климата коллектива (СПК) – неотъемлемая часть борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции.

Цель нашего исследования – анализ и оценка социально-психологического климата в группе студентов третьего курса ЭкФ АмГУ, а также определение причин, на него влияющих.

Исследуемая группа включает 12 человек. Отметим, что они постоянно участвовали в научной, в творческой деятельности университета. Это свидетельствует, что группа сильная, характеризуется большим творческим и умственным потенциалом.

В целом психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей между собой членов коллектива, возникающая на основе их симпатий, совпадения характеров, интересов, склонностей.

Наш план исследования социально-психологического климата включал 6 блоков:

- 1) карту-схему Лутошкина;
- 2) оценку уровня общительности по методике Ряховского;
- 3) уровень конфликтности личности;
- 4) методику «Лидер»;
- 5) диагностику коммуникативного контроля (тест М. Шнайдера);
- 6) определение способов регулирования конфликтов (тест К. Томаса).

С помощью карты-схемы Лутошкина можно дать общую характеристику психологического климата в группе. На рис. 1 представлены результаты исследования взаимоотношений между ее членами.

Исследование показало, что в коллективе сложился довольно неблагоприятный психологический климат: присутствуют конфликтность и враждебность в отношениях между членами группы (по мнению 84% опрошенных). Зачастую наблюдается также неуважение к мнению других согруппников.

На рис. 2 показано отношение респондентов к фактору более тесного общения друг с другом.

Полученные данные свидетельствуют, что в группе отсутствует интерес к более тесному общению друг с другом. Это отмечают 75% студентов. Респонденты указывают, что в сложных ситуациях коллектив почти всегда разъединяется (по мнению 75% опрошенных).

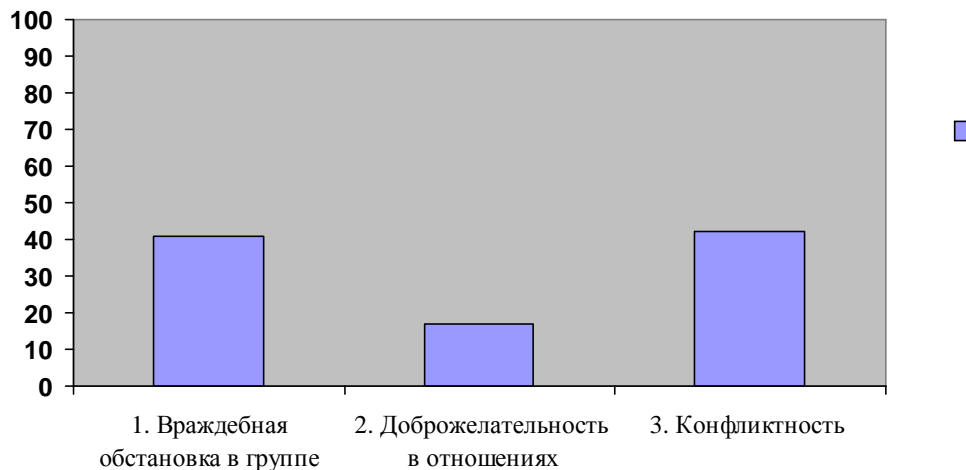
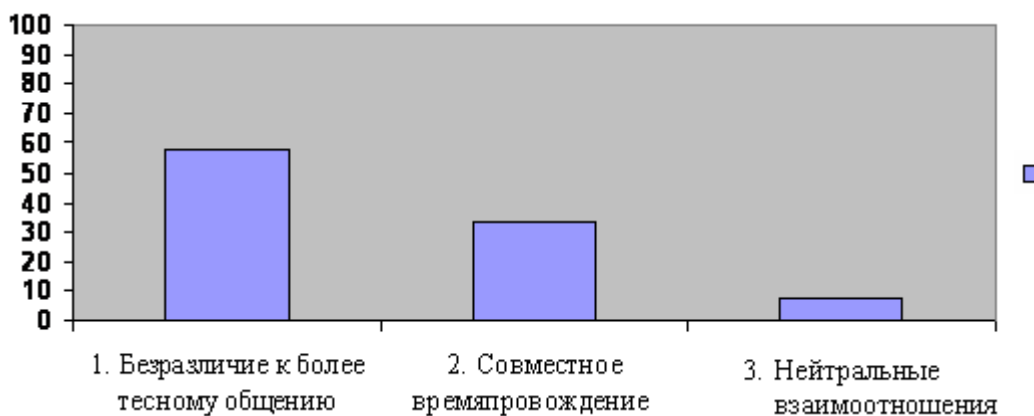


Рис. 1. Взаимоотношения между членами группы.

Рис. 2. Отношение студентов к фактору более тесного общения.

С помощью карты-схемы Лутошкина была также получена характеристика каждого из



респондентов группы. Результат исследования показал, что респондент 8 – самый позитивный член группы. Три показателя (отношение к замечаниям, объединение в трудные для коллектива минуты, чувство гордости за коллектив) принимают у него максимальные значения (100%). Почти всегда респондент находится в бодром расположении духа, проявляет интерес к более тесному общению с остальными членами группы. Успехи и неудачи своих коллег воспринимает почти всегда как свои собственные. Коллектив, по мнению этого респондента, активен, полон энергии, быстро откликается на необходимость сделать какое-либо дело. Респондент – активист экономического факультета, принимает участие в различных мероприятиях, конкурсах.

Респондент 3, судя по данным исследования, явно не чувствует себя «своим» в коллективе. Все его показатели находятся ниже критической отметки (30%). Интерес к тесному общению, отношение к мнению других, отношение к достижениям и неудачам коллектива, чувство гордости за свой коллектив – все те факторы, которые являются составляющими психологического климата в группе, – имеют минимальное значение (менее 20%).

Оценка уровня общительности показала, что у 16% респондентов неоптимальный характер общительности. Они говорливы, многословны, вмешиваются в дела, к которым не имеют непосредственного отношения, нередко из-за этого могут стать причиной конфликтной ситуации.

Исследование уровня конфликтности личности показало, что у трех респондентов он выше среднего. Подавляющее большинство (84%) отмечает, что к столкновениям с людьми приводят излишние прямолинейность и инициативность.

С помощью методики «Лидер» в группе определились три человека с сильно выраженными качествами лидера, что затрудняет процесс управления коллективом. Необходимо направить

деятельность каждого в определенное русло. Это повысит эффективность работы группы и улучшит в ней психологический климат.

По результатам исследования коммуникативного контроля можно сказать, что в среднем члены группы неплохо справляются с контролем над своими эмоциями, хотя у трех респондентов наблюдается самый низкий коммуникативный контроль. Люди такого типа имеют вспыльчивый и агрессивный характер, из-за чего осознанно или неосознанно могут стать причиной конфликтной ситуации.

В качестве выхода из сложившейся конфликтной ситуации респонденты выбрали два пути: компромисс и сотрудничество, считая их более приемлемыми и эффективными, нежели избегание общения, соперничество и приспособление. Им были предложены стратегии поведения в каждом из выбранных путей.

В таблице отражены мнения респондентов относительно мероприятий по сплочению коллектива.

### Мероприятия по сплочению коллектива

Мероприятия	Респондент												Сумма
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Создание благоприятных условий	5	2	5	5	4	5	4	5	3	5	3	4	50
Распределение обязанностей	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	48
Проведение собраний по решению проблем	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	6	50
Проведение тренингов	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	49
Участие студентов в конкурсах	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	5	46
Организация совместного досуга	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59

Из предложенных мероприятий по сплочению коллектива респонденты выбрали организацию совместного досуга и проведение собраний по поводу возникших проблем. Каждому респонденту, исходя из данных исследования, был предложен ряд рекомендаций с целью улучшения климата в группе и созданию для каждого студента комфортных условий в процессе обучения.

Старосте группы необходимо постоянно ориентироваться на развитие личных качеств, отвечающих конкретным требованиям своей деятельности: ввести в повседневность комплекс мероприятий по снятию нервно-психического напряжения и регулярно (не реже раза в год) проводить анкетирование членов группы для выявления состояния психологического климата в коллективе.

Предложенные мероприятия будут способствовать улучшению социально-психологического климата в студенческом коллективе и повышению качества образования студентов.

---

Брушлинский, А.В. Психология субъекта: индивида и группы // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 1. – С. 71-80.

Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2001. – 448 с.

Куликов, Л.В. Психологическое исследование: методические рекомендации по проведению. – СПб.: Речь, 2001. – 184 с.

Сборник тестов для определения социально-психологического климата в группе. URL: <http://konflikt.ucoz.ru/tests/1>

Сборник тестов для определения социально-психологического климата в группе. URL: <http://testoteka.narod.ru/mlo/0.html>