

УДК 331.1

Макушева Д.А.

Студент

III курс, магистерская программа «Корпоративное управление»

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г.Уфа

Makusheva D.A.

Student

3 course, master's program «Corporate governance»

Financial University under the Government of Russian Federation

Russia, Ufa

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ КАК
ФАКТОР ПРОЯВЛЕНИЯ РАЗОБЩЕННОСТИ
SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN AN EDUCATIONAL
ORGANIZATION DURING A PANDEMIC AS A FACTOR IN THE
MANIFESTATION OF DISUNITY**

Аннотация: За последние годы в нашей стране чрезвычайно вырос интерес к проблеме социально - психологического климата в коллективе. Сейчас состояние социально-психологического климата в организациях таково: в одних условиях группа функционирует оптимально, и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других – люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется

Ещё более насущной данная тематика стала в начале 2020 года. Так как началась пандемия коронавируса. Уже в самом начале пандемии стало понятно, что эта ситуация изменит профессиональное сообщество. Это вызов для менеджмента, в том числе и государственного, от которого общество ожидает своевременных и эффективных мер поддержки.

Ключевые слова: социально-психологический климат, управление, персонал, кадровая политика, коллектив.

Annotation: *In recent years, interest in the problem of the socio-psychological climate in the team has grown tremendously in our country. Now the state of the socio-psychological climate in organizations is as follows: in some conditions, the group functions optimally, and its members get the opportunity to realize their potential to the fullest extent, in others, people feel uncomfortable, tend to leave the group, spend less time in it, their personal growth slows down*

This topic became even more urgent at the beginning of 2020. Since the coronavirus pandemic began. Already at the very beginning of the pandemic, it became clear that this situation would change the professional community. This is a challenge for management, including the state, from which society expects timely and effective support measures.

Key words: *socio-psychological climate, management, personnel, personnel policy, team.*

Эмпирическое исследование, направленное на обоснование социально-психологического климата, как фактора разобщенности трудового коллектива, было проведено в МБОУ Средняя школа №7 г. Нижневартовска в апреле 2021 года. В качестве контингента испытуемых выступили сотрудники, которые были разделены на 2 группы по форме занятости: первая группа – на удаленной форме, сотрудники старше 55 лет и находящиеся на продолжительном больничном (15 человек), вторая группа – непосредственно на рабочем месте в количестве (25 человек). Всего 40 человек, в возрасте от 20 до 64 лет. Психологическое исследование имело свою цель, задачи и этапы проведения.

Цель исследования состояла в обосновании социально-психологического климата, как фактора разобщенности трудового коллектива в период пандемии.

Перед проведением диагностических методик респондентам был предложен опросник о влиянии на деятельность в период пандемии для двух групп.

Интегральная оценка результатов опроса всех респондентов позволила сделать следующие основные выводы. В целом сотрудники второй группы более удовлетворены своей работой, а также взаимоотношениями в коллективе, чем члены второй группы. Определены проблемные поля: недостаточная степень вовлеченности каждого работника в общие дела коллектива и недостаточно разработаны условия организации удаленной работы.

С помощью экспресс-диагностики социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) определялись эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В ходе исследования по данной методике получены следующие результаты первой группы, которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Выраженность компонентов социально-психологического климата в коллективе сотрудников первой группы.

Было получено, что значительная часть исследуемых сотрудников, которые находятся на удаленной работе, (47 %) не имеют определенного мнения: нравятся им коллеги или нет. Тогда как 33 % опрошенных – коллектив нравится, а 20 % – не нравится.

По поведенческому компоненту отношений, больше половины опрошенных – 53 % не определились с вопросом работать ли в коллективе

и дальше, при этом 33 % – хотят работать в данном коллективе и 14 % – не хотят.

По оценке когнитивного компонента было выявлено, что 60 % сотрудников первой группы считают, что знают особенности членов коллектива, 33 % – не имеют определенного мнения на этот счет и 7 % не знают особенности своих коллег.

По результатам исследования первой группы у сотрудников на удалённой работе наблюдаются в основном высокие показатели только по одному признаку - по знанию особенностей членов коллектива. Это показывает, что коллектив сформирован давно и люди достаточно хорошо знают интересы, привычки и привязанности друг друга. Но, по мнению испытуемых, в коллективе не ярко выражена взаимовыручка, поддержка друг друга в трудные ситуации и позитивные настроения.

Также в ходе исследования по данной методике получены следующие результаты второй группы, которые представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Выраженность компонентов социально-психологического климата в коллективе сотрудников второй группы

Было выявлено, что большинству исследуемых сотрудников второй группы (56%) нравятся коллеги по работе, тогда как 8% опрошенных – коллектив не нравится, и 36% – не имеют на этот счет определенного мнения.

По поведенческому компоненту отношений – 56% опрошенных не определились по вопросу работать ли в коллективе и дальше, 28% – хотят

работать в данном коллективе и 16% – не хотят работать в этом коллективе.

По оценке 68% сотрудников считают, что знают особенности членов коллектива, 24% – не имеют определенного мнения на этот счет и 8% не знают особенности своих коллег.

Таким образом, наблюдается положительный социально-психологический климат в коллективе второй группы, в которую входят сотрудники, выполняющие свои обязанности непосредственно на рабочем месте совместно с другими членами группы. В отличие от первой группы, сотрудники которой находятся на удаленной работе, - их социально-психологический климат не определен. Фактором, который оказал влияние на это, может быть их формат работы, соответственно они мало общаются с коллегами вне работы, т.е. личные взаимоотношения сотрудников совсем не практикуется из-за отсутствия визуального контакта.

Методика «Определение индекса групповой сплоченности» Сишора позволяет диагностировать степень интеграции группы, её сплочение в единое целое.

Проведя исследование с помощью методики диагностики Сишора, были получены следующие результаты, которые представлены в графическом виде (см. Рисунок 3).



Рисунок 3. Результаты исследования методикой диагностики индекса групповой сплоченности Сишора

По результатам, представленным в таблице и диаграмме, видно, что 3 человека (20%) из первой группы и 1 человек (4%) из второй группы оценивают сплоченность своей группы ниже среднего уровня. Они

считают, что в группе отсутствует психологическое единство, близкие отношения с другими членами коллектива им не свойственны. 7 человек (47%) в первой группе и 9 (36%) во второй оценивают уровень групповой сплоченности как средний. По их мнению, единство коллектива не проявляется, наличествуют лишь отдельные группировки по симпатиям, общим интересам, также позитивная деятельность распространяется только на участников группы. Уровнем сплоченности «выше среднего» оценили свой коллектив 2 человека (13%) из первой группы и 8 человек (32%) из второй – считают коллектив достаточно сплоченным, дружным, способным действовать организованно для достижения какого-либо результата. 7 человек из первой группы и 2 человека из второй оценивают свою группу высоким уровнем. Они считают её полностью сплоченной, способной на активную совместную деятельность, организованной, воспринимаемой как единое целое.

Из полученных результатов следует, что во второй группе большее количество сотрудников считает своё коллектив сформировавшимся, в котором у всех одна цель, одни принципы и где всегда готовы поддержать и оказать помощь.

По средним значениям по методике Сижора для сотрудников первой группы характерен средний уровень (10 баллов) сплоченности. Для второй – выше среднего (13 баллов). Это показывает, что на фоне второй группы, сотрудники первой группы склонны оценивать свой коллектив как разобщенный, нежели сплоченный.

Таким образом, в первой группе не проявляется единство коллектива, сотрудники могут объединяться по общим интересам. Для второй группы более выражена благоприятная, дружественная атмосфера, нацеленная на взаимопомощь и взаимоподдержку.

С помощью методики оценки уровня реактивной и личностной тревожности Спилберга - Ханина был определен уровень тревожности

двух типов. По данной методике исследования были получены следующие результаты.



Рисунок 4 Проявление ситуативной тревожности по методике Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности».

Как видно из диаграммы (Рисунок 4.) в первой группе 47% испытуемых получили балл, свидетельствующий об умеренной ситуативной тревожности. Они находят в себе силы контролировать собственные переживания и оценивать ситуацию по существу, но всё же находятся в данный момент в обеспокоенном состоянии. Остальные сотрудники первой группы оказались с низкими показателями ситуативной тревожности – 53%. У второй группы с сотрудниками старшего возраста 84% с низким уровнем ситуативной тревожности, а соответственно 16% имеют умеренный уровень тревожности по рассматриваемому типу. Можно сказать, что на момент проведения исследования испытуемые первой группы были более тревожными, чем представители второй группы. Это можно объяснить тем, что члены первой группы, в которую были включены работники старше 55 лет и те, кто находился на больничном, – т.е. сотрудники на удаленной работе. Они расценивают обстоятельство изменения работы и взаимодействия с коллективом как стрессовое.



Рисунок 5. Проявление личностной тревожности по методике Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности».

Результаты исследования, изображенные на диаграмме (рисунок 5), показали, что во второй группе преимущественное количество респондентов испытывает умеренную личностную тревожность – 60%. Они сохраняют эмоциональное равновесие до тех пор, пока не появится тревога или беспокойство. 28% подвержены высокому уровню переживаний – эти сотрудники большинство ситуаций воспринимают как угрожающие их самооценке или престижу. Причем у 12% сотрудников и вовсе низкий уровень, значит тревожность и беспокойство не свойственно им. Для первой группы также характерен умеренный уровень личностной тревожности – 53%, но значимое количество получили высокие баллы по этой шкале – 33%. Низкие баллы имеют 14% испытуемых. По сравнению с ситуативной шкалой, личностной тревожности почти в одинаковой степени подвержены как сотрудники, находившиеся на удаленной работе, так и работники на местах. Можно сказать, что испытуемые обеих групп имеют склонность к тревожности и обеспокоенности независимо от обстоятельств.

Таким образом, у испытуемых первой группы больше выражена и ситуативная тревожность, что показано в процентном соотношении умеренного уровня. Это говорит о том, что сотрудники, которые дистанционно функционируют в организации, испытывали чувства беспокойства и озабоченности на момент проведения исследования. Тревога является личностной чертой для 30% испытуемых.

Итак, в результате исследования выявлена закономерность обратной связи показателей компонентов социально-психологического климата с личностной и ситуативной тревожностью, а также прямая связь со сплоченностью. Также доказано, что уровень сплоченности между группами различается.

Использованные источники:

1. Бобинкин С. А., Акатова Н. С. Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе // Журнал: Проблемы современного педагогического образования, №60-4, 2018, С. 409-412.
2. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. И. Панферов. — Москва : Мысль, 2003. — 207 с.
3. Ветрова Е. А., Зорина С. А. Особенности предупреждения межличностных конфликтов в трудовых коллективах // Материалы Ивановских чтений. 2016. №. 1. С. 35-39.
4. Волошина И.А., Баргоякова И.И., Новикова Т.Р. Актуальные вопросы дистанционной работы// Журнал: Актуальные вопросы современной экономики, №2, 2021, С. 72-88.
5. Казаков Ю.Н., Починин Е.М. Психологические факторы сплоченности коллективного субъекта деятельности// Журнал: Социально-гуманитарные технологии, №1 (9), 2019 С. 62-74.
6. Кобзева М.В. Социально-психологический климат как предмет научного исследования // Гуманитарное пространство. 2018. №1.
7. Кравчук И. А. Сплочённость в условиях самоизоляции // StudNet. 2020. №3.
8. Остякова Г.В. Социально-психологический климат малого коллектива в условиях социальной депривации // Журнал: Современный ученый, №2, 2021, с.111-117
9. Романчук А. А. Конфликты и социально-психологический климат в трудовом коллективе // Современные исследования социальных проблем. 2011. Т. 6. №. 2. С. 109.
10. Сувырин Г.А., Ракитина А.С. Управление организациями в период пандемии COVID-19 // Материалы II Всероссийской научно-

практической конференции "Экономика, менеджмент и сервис: проблемы и перспективы", 2020, С. 192-195.