

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра консультативной психологии  
наименование кафедры

**«Связь социально-психологического климата с эффективностью  
профессиональной деятельности служебного коллектива»**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса

направления 37.03.01 «Психология»

факультета психологии

кафедры консультативной психологии

Колосовой Анны Андреевны

**Научный руководитель**

доцент

А. А. Карелин

**Зав. кафедрой,**

д. псих.наук, проф.

Т. В. Белых

Саратов 2019

В условиях современных условиях растёт интерес к изучению социально-психологического климата коллектива. Наибольшее количество исследований, связанных с социально-психологическим климатом в группе, проводилось и проводится специалистами в области организационной психологии. Эффективность служебной деятельности в служебном коллективе органов внутренних дел во многом зависит от социально-психологического климата (далее СПК). В служебном коллективе недооценка роли настроения сотрудников и их сплоченности ведет к негативным последствиям. При неблагоприятном социально-психологическом климате снижается эффективность служебной деятельности, возрастает уровень заболеваемости личного состава вследствие хронического стресса. Снижение эффективности служебной деятельности ставит под угрозу выполнение поставленных служебных задач, которые связаны с опасностью для жизни и здоровья. В служебных коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом повышается эффективность оперативно-служебной деятельности, легче переносятся воздействия тяжелых и опасных факторов условий службы. Актуальность исследования связана с возросшими требованиями к уровню психологической устойчивости, а также включенности человека в его служебную деятельность. Благоприятный климат в коллективе повышает эффективность совместной работы, неблагоприятные же отношения могут стать причиной высокой текучки кадров, повышенного уровня конфликтности, снижения эффективности труда. Зачастую руководитель замечает лишь перечисленные последствия, но не догадывается о причинах их возникновения, направляя усилия не в то русло, что, разумеется, не приводит к улучшению ситуации. Поэтому руководителю служебного коллектива важно вовремя принимать необходимые меры по совершенствованию социально-психологического климата коллектива, принимать необходимые меры по его улучшению. **Целью** исследования заключается изучение взаимосвязи социально-психологического климата с

эффективностью профессиональной деятельности сотрудников отделения по розыску транспортных средств полка ДПС ГИБДД УМВД России по г. Саратову. **Объектом** исследования являлся социально-психологический климат служебного коллектива. **Предмет** исследования в данной работе - связь социально-психологического климата с эффективностью профессиональной деятельности служебного коллектива (отделения по розыску транспортных средств полка ДПС ГИБДД УМВД России по г. Саратову). **Гипотеза** исследования такова, что высокий уровень социально-психологического климата связан с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности служебного коллектива. Для достижения поставленной цели нами решались следующие **задачи**:

1. Проанализировать научную литературу и раскрыть сущность понятия социально-психологического климата в служебном коллективе.
2. Сделать обзор методик и создать комплекс, отвечающий целям исследования.
3. Провести эмпирическое исследование.
4. Проанализировать и обобщить результаты исследования.
5. Сделать выводы.

В процессе исследования использовались следующие методы и методики:

методы: метод теоретического анализа, метод наблюдения, метод тестирования, метод экспертной оценки;

методики:

Методика Сишора для определения индекса групповой сплочённости (2002); Методика «Тест общей оценки психологического климата» (М.И. Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина); Методика оценки групповой мотивации В.А. Розановой. Характеристика выборки: Исследование

проводилось на базе отделения по рыску транспортных средств полка ДПС ГИБДД г. Саратова. В исследуемую группу вошли 17 человек, возрастом 27-45 лет.

Квалификационная работа общим объемом в 74 страницы состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 51 наименование и трех приложений. Главы имеют следующие названия: «Теоретические аспекты изучения социально-психологического климата», «Эффективность профессиональной деятельности», «Исследование взаимосвязи социально-психологического климата с эффективностью профессиональной деятельности в служебном коллективе».

В первой части первой главы было рассмотрено понятия служебного коллектива и социально-психологического климата. Служебный коллектив - это устойчивая группа людей, созданная на правовой основе и объединенная едиными социально-значимыми целями. Каждый служебный коллектив является постоянно и динамично изменяющимся социальным организмом, проходящим различные этапы и стадии организации, становления, развития и реорганизации. На каждом из таких этапов достигается соответствующий уровень развития, который определяется своими нравственно-этическими, психолого-педагогическими и организационными особенностями.

Служебный коллектив напрямую зависит от социально-психологического климата. Формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел рассматривается как важная составляющая ведомственного морально-психологического обеспечения. Социально-психологический климат - это наиболее целостная психологическая характеристика группы, которая связана с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений и процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. Через социально-психологический климат коллектива

опосредуется любая деятельность подразделения. Преобладающий психический настрой той или иной группы людей определяет собой не только меру включенности каждого индивида в деятельность, но и характер ее направленности, ее эффективность.

Во втором параграфе первой главы описан отечественный вклад в развитие социально-психологического климата. Несмотря на то что изучение социально-психологического климата коллектива уже давно привлекает внимание исследователей-психологов, однозначного понимания, что такое СПК, пока нет. Сегодня существуют более сотни определений данного явления. Определения, даваемые понятию «социально-психологический климат», часто либо слишком узки и отражают лишь одну из его сторон (эмоциональную, нравственную), либо слишком широки и недостаточно систематизированы. В своей диссертации М.А. Медведева отмечает, «что термин СПК подчеркивает значимость взаимодействия личности с социальной средой, тогда как психологический настрой формируется в результате взаимодействия как с социальной, так и с физической средой». [20а, С.169]. В исследовании В.В. Бойко, А. Г. Ковалева и В.Н. Панферова утверждается, что для определения психического состояния членов коллектива более подходит понятие «психологический климат», а определение «социально-психологический климат» отражает отношения членов коллектива друг с другом как психологические условия жизнедеятельности. В конце 60-х гг. появилась работа «К вопросу о СПК научно-исследовательского коллектива» Г.А. Моченова и М. Н. Ночевника, в которой было дано определение понятия «СПК» и проанализировано состояние исследований этого феномена. По мнению авторов, «под социально-психологическим климатом надо понимать эмоционально-психологический настрой, который складывается в коллективе в процессе работы. Этот эмоционально-психологический настрой появляется в результате того, что при непосредственных личных контактах работников все

связи между ними (функциональные, организационные, информационные, специальные и идейно-психологические) приобретают эмоционально-психологическую окраску, определяемую ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами членов коллектива»[19а]. Анализ литературы свидетельствует что в настоящее время не существует единого подхода к определению сущности СПК. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знания его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов группы.

В третьем параграфе первой главы рассказывается об исследовании социально-психологического климата семьи, так как с этого начиналось исследование социально-психологического климата коллектива.

Во второй главе теоретической части раскрывается понятие об эффективности групповой деятельности. Эффективность групповой деятельности – это производительность труда в группе и удовлетворенность её членов совместной деятельностью. Эффективность групповой деятельности зависит от степени развития, коллективной идентификации, сплоченности и объективности при принятии решения. Так же на успех работы группы, оказывает большое влияние задача, стоящая перед ней. Эффективность групповой деятельности включает в себя 3 критерия: образовательный – включает знание предмета, общую образованность, культуру поведения; профессиональный – включают профессиональную квалификацию, мастерство, творчество; воспитательный – включают общественно-политическое и нравственное сознание и активную жизненную позицию. Понятие и содержание эффективности деятельности не может выступать как простая и однозначная проблема, решаемая за счет выделения лишь конкретного результата деятельности, специфика которого определяется пониманием деятельности как сложного, многоуровневого, многокомпонентного феномена. Эффективность групповой деятельности

тесно связана с работоспособностью человека. Под работоспособностью понимается потенциальная возможность человека выполнять трудовую деятельность в течение заданного времени с заданной эффективностью и качеством. Работоспособность зависит от внешних условий деятельности и психофизиологических ресурсов индивида. По отношению к решаемой субъектом труда задаче можно выделить максимальную, оптимальную и пониженную работоспособность.

Второй параграф второй главы посвящен эффективности как характеристике профессиональной деятельности. Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. Под эффективностью деятельности мы понимаем соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени. Уровни эффективности деятельности: неэффективная; малоэффективная; среднеэффективная; высокоэффективная. Эффективность служебной деятельности сотрудников во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективе. К ним можно отнести: психологический климат, характер и эмоциональную окраску взаимоотношений между сотрудниками, их сплочённость; степень согласованности формальных и неформальных структур; способы разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степень соответствия стиля руководства уровню развития коллектива. Эффективность деятельности сотрудников полиции состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; полноты, зависящей от объёма реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности сотрудником милиции в течение длительного периода времени и сохранения устойчивой результативности деятельности, темпа деятельности. Профессиональная деятельность - это активность человека, направленная на преобразование предмета труда с целью получения результата, отвечающего общественным и личным, материальным и духовным потребностям.

Отражает результат и процесс труда, значимость её продукта для социума [2, С.298]. в структуру профессиональной деятельности входит: информированность, знания, опыт, культура профессионала; специфические черты, отраженные в общих, в том числе и нерасчлененных, нечетких, иносказательных словесных характеристиках, порожденных и бытующих в данной профессиональной общности и еще не отраженных в словаре науки; области теоретического знания, в которых профессионалы считают важным иметь ориентировку; профессиональные (специфические) знания о предметной области, о целях своей деятельности и жизни, о средствах труда, достижения успеха, об условиях своего профессионального развития; психодинамика (интенсивность переживаний, быстрота их смены) работника, психологические трудности, нагрузки в данной профессиональной области. Важным моментом ориентировки и исполнения профессиональной деятельности является осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии: осмысление роли физических качеств, наружности, здоровья, противопоказаний к труду в данной области (как все это осознается в профессиональной общности, как это фактически выглядит в отношении данного работника в смысле его соответствия профессии). Е.А. Климов выделил психологические признаки профессиональной деятельности, которые способствуют достижению реального результата в разных профессиях: сознательное предвосхищение социально ценного результата (знание о продукте - результате труда, осознание его социальной значимости; аффективный тон соответствующего знания - отношение к этому знанию); сознание обязательности достижения заданного результата (понимание ответственности, переживание ответственности); владение внешними и внутренними средствами деятельности (знание средств деятельности, практическое владение средствами деятельности; переживания, связанные с применением средств деятельности); ориентировка в межличностных производственных

отношениях (понимание - знание вариантов взаимоотношений, переживание взаимоотношений).

В главе, посвященной **эмпирическому исследованию** взаимосвязи социально-психологического климата с эффективностью профессиональной деятельности служебного коллектива исследование проводилось в отделении розыска полка ДПС ГИБДД У МВД России по г. Саратову. В исследование приняли участие 17 человек, возраста 27-45 лет. Исследование по выявлению взаимосвязи социально-психологического климата с эффективностью профессиональной деятельности служебного коллектива проводилось в три этапа. Первый этап – подготовительный. На данном этапе были выбраны методики для проведения исследования. Вторым этапом – диагностический. Для исследования использовались методика Сихора для определения индекса групповой сплочённости (2002), методика «Тест общей оценки психологического климата» (М.И. Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина), методика оценки групповой мотивации В.А. Розановой. Проводилась экспертная оценка эффективности профессиональной деятельности исследуемого подразделения. Третьим этапом – анализ и интерпретация полученных данных. Проведение качественного анализа результатов, полученных на втором этапе, связан ли социально-психологический климат с эффективностью профессиональной деятельности.

На основании проведенного нами теоретического и эмпирического исследования можно сделать следующие выводы:

1. Наша гипотеза о связи высокого уровня социально-психологического климата с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности подразделения подтвердилась.
2. Уровень эффективности профессиональной деятельности оказался связан с уровнем групповой сплоченности. Высокий уровень групповой сплоченности соответствует высокому уровню эффективности профессиональной деятельности.

3. Уровень эффективности профессиональной деятельности связан с уровнем групповой мотивации. Высокому уровню эффективности профессиональной деятельности соответствует высокий уровень групповой мотивации.

### **Заключение**

Проведенное исследование выявляет тесную взаимосвязь между общим климатом и эмоциональным восприятием отдельно взятого члена коллектива. Изучение социально - психологических процессов в коллективе позволяет найти практическое применение описанных нами психологических закономерностей непосредственно в профессиональной сфере. Формирование позитивного социально-психологического климата требует от руководителей и психологической службы внимания к личностным особенностям сотрудников подразделения, их эмоциональному состоянию, и межличностным отношениям, сложившимся в трудовом коллективе. В дальнейшем можно провести сравнительное исследование разных по своей эффективности профессиональной деятельности подразделений с точки зрения уровня сформированности социально-психологического климата и групповой сплоченности.