

УДК 316.35

ТРЕНИНГ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ КАК МЕТОД СТАБИЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Шамардина Марина Валерьевна

Доцент кафедры социальной психологии

Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия

e-mail: marav_sh@mail.ru

Аннотация. В статье показана взаимосвязь содержательных особенностей уровня общительности, конфликтности, коммуникативного контроля в трудовом коллективе с характером социально-психологического климата. Представлены факторы формирования социально-психологического климата, которые оказывают определенное влияние на удовлетворенность человека трудом, на его взаимоотношения с коллегами по работе и, как следствие, на социально-психологический климат коллектива.

Данное исследование показало, что проведение психологического тренинга в трудовом коллективе приводит к улучшению социально-психологического климата, что проявилось в снижении уровня конфликтности, повышению уровня общительности и увеличению коммуникативного контроля. Поэтому тренинг командообразования приводит к гармонизации социально-психологического климата, по оценкам сотрудников коллектива.

Ключевые слова: социально-психологический климат, коллектив, команда, тренинг командообразования, уровень социального контроля, конфликтность, межличностное общение

TRAINING OF TEAM-BUILDING AS A METHOD OF STABILITY OF PSYCHOLOGICAL CLIMATE

Shamardina Marina Valeryevna

Associate Professor of social psychology chair

Altai State University, Barnaul, Russia

e-mail: marav_sh@mail.ru

Abstract. The article shows the interrelation of the content features of the level of sociability, conflictness, communicative control in the work collective with the nature of the socio-psychological climate. The factors of the formation of the socio-psychological climate that exert a definite influence on the person's satisfaction with work, on his relationships with his colleagues in the work, and as a result, on the socio-psychological climate of the team, are presented if the socio-psychological climate.

This study showed that the psychological training in the workforce leads to an improvement in the social and psychological climate: according to the results of the study, there has been a tendency to reduce the level of conflict, to increase the level of sociability and increase the communicative control. Therefore, teambuilding training leads to harmonization of the social and psychological

climate, which positively influences the assessment of the social and psychological climate in general by the staff of the collective.

Key words: socio-psychological climate, collective, team, team building, level of social control, conflict, interpersonal communication

Условия протекания профессиональной деятельности, общая психологическая обстановка в коллективе, комфортность, деловые и личные взаимоотношения оказывают важное влияние на результаты труда и на жизнь человека в целом. Одно из важнейших направлений повышения эффективности человеческого фактора в условиях современного предприятия лежит в сфере оптимизации управления социально-психологическим климатом трудового коллектива.

Актуальность данной проблемы также определяется возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей в связи с ростом их личностных притязаний. Вместе с тем социально-психологический климат является показателем уровня стабильности и развития коллектива, а также его психологических резервов, способствующих более полной реализации сотрудников.

Социально-психологический климат стал предметом исследований для таких ученых, как А.Г. Ковалев, Б.Д. Парыгин, А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин, К.К. Платонов, В.Г. Казаков, Р.Х. Шакуров и т.д. В их работах была показана двойственная природа социально-психологического климата трудового коллектива: некоторое субъективное отражение социальной обстановки и всей окружающей среды или результат воздействия на групповое сознание объективных и субъективных факторов [1].

Целью данного исследования выступил анализ особенностей социально-психологического климата в контексте межличностных отношений трудового коллектива, предоставляющего государственные и муниципальные услуги.

В рамках нашего исследования мы предположили, что благодаря проведению тренинга командообразования социально-психологический климат станет более благоприятным, что будет проявляться в стабильности таких его структурных компонентов, как уровень конфликтности, конструктивность в межличностных отношениях (общительность) и высокий уровень социального контроля.

В исследовании приняло участие 64 человека в возрасте от 25 до 40 лет, работающих в Многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг (далее МФЦ) г. Барнаула Алтайского края.

Команда – это группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Все чаще работодатели используют команду как структурный элемент организации для достижения ее целей, так как именно командная форма работы приводит к синергетическому эффекту, когда общий результат оказывается существенно выше, чем простая сумма результатов индивидуальных. Ведь именно работа в команде приносит удовольствие не только за счет достигаемых результатов, но и за счет уникальной эмоциональной атмосферы и ощущения единства. Поэтому технологии командообразования являются востребованной отраслью прикладного социально-психологического знания.

В русле изучения развития малой группы чаще всего социальные психологи обращаются к модели Б. Такмена. Ее удачную трансформацию предложил М.Е. Келли, чья теория в полной мере подходит для анализа развития групп, а конкретнее – команд, в организации. М.Е. Келли описывает процесс развития команды как прохождение пяти стадий:

- стадия первоначальной ориентации;
- стадия конфликта и сопротивления;
- стадия консолидации вокруг задачи;

- стадия командной работы и решения задачи;
- стадия перехода к решению другой задачи.

Автор считает, что на пятой стадии развития команды обычно происходит регресс к более ранней стадии: члены команды могут постоянно приходить и уходить, может появиться новая задача или цель и, наконец, команда может просто распаться [3, с. 52–53].

Т.Ю. Базаров, используя модель Б. Такмена, предлагает другой вариант выделения этапов командообразования, который в большей степени связан с практикой функционирования групп в реальной социальной действительности: адаптация, группирование, кооперация, нормирование деятельности и функционирование.

В западной психологии управления используют термин «тимбилдинг» для обозначения процесса командообразования, который может быть как естественным, так и специально организованным. Процесс командообразования с функциональной точки зрения включает в себя следующие составляющие:

- формирование и развитие навыков командной работы, которые являются основой системы внедрения командного менеджмента;
- формирование командного духа – совокупности психологических феноменов, характеризующих неформальные отношения сотрудников с коллегами и организацией;
- непосредственное формирование команды – преодоление внутренних противоречий в «рабочей группе».

Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова в учебном пособии «Технологии командообразования» отмечают, что командообразование – «...процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их

энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации» [2, с. 9].

В нашей работе в двух коллективах МФЦ исследовался социально-психологический климат с помощью методики «Определение психологического климата группы» Л.Н. Лутошкина. В результате исследования было выявлено, что в первом коллективе высокий уровень СПК, а во втором – низкий уровень СПК.

Тест «Уровень конфликтности личности» Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова определил, что в двух коллективах с разным уровнем СПК проявляется конфликтность. В группе с высоким и низким уровнем СПК преобладает средний уровень конфликтности: 60% и 71% соответственно – это значит, что частота вступления в конфликт зависит от значимости ситуации.

Завершающим этапом анализа в двух группах стала методика «Диагностика коммуникативного контроля» М. Шнайдера. При использовании данной методики были получены следующие результаты:

- в группе с высоким уровнем СПК 77% испытуемых имеют высокий уровень коммуникативного контроля;
- в группе с низким уровнем СПК 27% исследуемых показали низкий уровень коммуникативного контроля.

Далее в группе с низким уровнем СПК был проведен тренинг командообразования. При повторном использовании вышеперечисленных методик после тренинга выявлены определенные изменения. В группе с низким СПК 28 человек (80%) изменили свое восприятие климата коллектива и обозначили его уровень как высокий. При этом все респонденты оказались со средним уровнем конфликтности. Следовательно, в ходе тренинга были освоены новые модели поведения, которые могли привести у одних людей к повышению уровня конфликтности, а у других – к его понижению. В группе с

низким СПК также наблюдалась положительная тенденция повышения уровня общительности (с 56% до 86%), создания доверительной обстановки, способствующей самораскрытию практически всех участников группы.

Далее с помощью Т-критерия для парных выборок между двумя коллективами с разным уровнем социально-психологического климата было проведено сравнение различий по конфликтности, общительности и коммуникативному контролю. Были выявлены достоверные различия по следующей шкале в группе с высоким уровнем СПК: «уровень конфликтности» ($p=,001$), а шкалы: «уровень общительности» ($p=,309$), «диагностика коммуникативного контроля» ($p=,235$) оказались незначительными для определения социально-психологического климата коллектива. Это говорит о том, что степень открытости в общении с членами коллектива носит индивидуальный характер и может не отражаться на уровне климата коллектива.

В группе с низким уровнем СПК значимыми шкалами оказались: «психологический климат» ($p=,001$) и «уровень конфликтности» ($p=,001$), а шкалы: «уровень общительности» ($p=,157$), «диагностика коммуникативного контроля» ($p=,365$) оказались незначительными для определения социально-психологического климата коллектива.

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод, что уровень конфликтности наиболее подвержен изменениям в условиях социально-психологического тренинга.

Далее с помощью корреляционного анализа была обнаружена взаимосвязь социально-психологического климата коллектива с уровнем конфликтности, общительности и коммуникативного контроля до и после проведения тренинга. В результате в группе с высоким уровнем СПК социально-психологический климат обратно коррелирует с «уровнем конфликтности» ($r=-,658$, $p=,001$),

следовательно, чем выше уровень конфликтности в коллективе, тем ниже уровень СПК. В группе с низким СПК социально-психологический климат также обратно коррелирует с «уровнем конфликтности» ($r=-,362$, $p=,035$).

Из полученных результатов можно сделать вывод, что значительное влияние на социально-психологический климат в трудовом коллективе оказывает уровень конфликтности членов коллектива. Следовательно, если человек не нарушает нормы поведения, не становится инициатором конфликтных ситуаций, то такое поведение может способствовать гармонизации психологического климата в целом.

Данное исследование позволяет сделать вывод о том, что проведение тренинга командообразования в трудовом коллективе приводит к улучшению социально-психологического климата.

Список литературы:

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность: учебное пособие. М.: Изд-во, 1983. 196 с.
2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: учебное пособие. М. : Аспект Пресс, 2008. 320 с.
3. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы : учебное пособие. М. : Аспект Пресс, 2001. 318 с.

References:

1. Bojko V.V., Kovalev A.G., Panferov V.N. Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' : uchebnoe posobie. Moscow: Izd-vo, 1983. 196 s.
2. Zhukov YU.M., Zhuravlev A.V., Pavlova E.N. Tekhnologii komandoobrazovaniya : uchebnoe posobie. M. : Aspekt Press, 2008. 320 s.

3. Krichevskij R.L., Dubovskaya E.M. Social'naya psihologiya maloj gruppy :
uchebnoe posobie. M. : Aspekt Press, 2001. 318 s.