

4. Организовать кружки, факультативы, творческие вечера, олимпиады и др.

#### Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1989.
2. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. – СПб., 2000.
3. Мухина В.С. Возрастная психология. – М., 1999.
4. Немов Р.С. Психология. – М., 1998.
5. Петровский А.В. Возрастная и педагогическая психология. – М., 1973.
6. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. – М., 1995.

Кузнецова А.С.

Павлова А.М.

#### **Изучение особенностей психологического климата сотрудников Муниципального Унитарного Предприятия «Атлант» г. Новоуральск**

В последние десятилетия возникают и бурно развиваются новые научные направления, связанные с исследованием социально-психологических закономерностей и механизмов функционирования малых групп. Это связано с тем, что уже не достаточно просто рассматривать группы взаимодействующих индивидов, т.к. невозможно упускать из виду отдельную личность и особенности организации ее индивидуальной деятельности.

Все это делает жизненно необходимым понимание социально-психологических закономерностей функционирования групп индивидов и процессов становления в них личностей. Увидеть и понять личность в коллективе и коллектив, формирующий и образующий личность, это значит решить многие вопросы обеспечения процессов управления, обучения и в целом достижения задач, стоящих перед коллективами в различных сферах их деятельности.

Социальная специфика изучения деятельности малых групп проявляется в том, что объектом исследования и управления становятся неформальные межгрупповые и межличностные отношения (симпатии, антипатии) и психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражания, внушения, сопереживания и т.п.).

Теоретические аспекты социально-психологического анализа процессов формирования и развития малых групп описаны в исследованиях Г.М. Андреевой, Р.Л. Кричевского, А.И. Донцова, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, А.А. Петровской.

Была проведена научно-исследовательская работа в Муниципальном Унитарном Предприятии «Атлант» по обеспечению общего начального психологического знания о психологии малых групп, диагностике психологического климата данной организации, и разработке, на основании полученных результатов, рекомендаций по его улучшению.

В исследовании приняли участие 15 человек (со стажем работы от 1 до 11 лет) выполняющие различные обязанности по эксплуатации и ремонту жилищного фонда. Во время исследования с участникам были проведены беседы по основным диагностируемым параметрам (психологический климат, общение в группе, феноменология малых групп, нравственные нормы и т.п.). Таким образом, все участники получили базовые сведения о психологии малых групп.

Целью первой части работы было сформировать у работников организации навык в анализе трудных ситуаций общения в малой группе, дать определенные знания по изучаемому предмету.

Целью второй части являлась диагностика психологического климата данной организации, составление списка рекомендаций по повышению производительности труда в ней.

Для более точной диагностики психологического климата в коллективе были проведены мини-тренинги на сплочение группы и коммуникабельность (представление человека не только, как работника, но и как личность). Про-

веден анализ трудных ситуаций в малой группе, процедура которого включает не только обсуждение, но и элементы ролевой игры. Частной целью работы группы является помощь в решении профессионально значимых коммуникативных проблем ее участников. Общая цель – развитие социального интеллекта членов группы, расширение социально-психологического поля зрения, научиться понять точку зрения собеседника, повышение морально-этического их взаимодействия с другими людьми.

Использовалась методика «Диагностика социально-психологического климата группы», разработанная на факультете психологии ЛГУ А.Ю. Шалыто и О.С. Михалюк. Методика позволяет определить уровень развития психологического климата группы относительно других групп в рамках одной организации, дать общую оценку психологического климата, а также выявить те факторы его формирования, которые могли быть использованы для коррекции и совершенствования психологического климата группы. На основании данных, полученных в результате исследования можно сделать следующие выводы:

1. Психологический климат в коллективе и отношения с непосредственным руководителем играют ведущую роль в степени удовлетворенности трудом и психологическом самочувствии работника.

2. Отношения в коллективе и с непосредственным руководителем работниками оцениваются как удовлетворяющие в достаточно большой мере.

На основании этих выводов был разработан ряд рекомендаций по поддержанию и улучшению психологического климата данной организации. Эти рекомендации были рассмотрены и используются в деятельности отдела кадров.