

УДК 631.158:658.31

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПЕРВИЧНЫХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ: СПОСОБЫ ДИАГНОСТИКИ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ**

**Дегтяревич И.И.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Преобразование всех сторон жизни общества в решающей степени зависит от активизации человеческого фактора. Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива, которое, в свою очередь, означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению.

Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива – обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс – в процесс распада. Причиной этому может служить смена руководителя или состава коллектива, целей его деятельности, уровня предъявляемых требований или какие-либо другие изменения в трудовой ситуации.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Трудовой коллектив формируется из отдельных работников, наделенных разными психическими свойствами, обладающими различными социальными характеристиками. Преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроения, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самолюбие и др.

Для проведения исследований на примере первичного животноводческого коллектива СПК «Прогресс-Вертелишки» Гродненского

района нами был применен подход, состоящий из двух этапов: диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса и диагностики самооценки мотивации одобрения Д. Марлоу и Д. Крауна.

Согласно методике Томаса по изучению конфликтных явлений, делается акцент не только на разрешение конфликтов, а на управление ими. В результате проведенных исследований было установлено, что респонденты используют в своей деятельности практически все возможные стратегии поведения. При этом наибольшее количество баллов у большинства респондентов приходится на тактику избегания, ухода от конфликта, у одного респондента преобладает тактика приспособления. Наименьшее количество баллов набрала тактика соперничества. Это свидетельствует о невысоком уровне конфликтности в коллективе. Кроме того, полученные данные позволили предположить, что использование тактики избегания может быть вызвано потребностью в признании, стремлением соответствовать одобряемому авторитетом образцу поведения.

В связи с этим для дальнейших исследований респондентам был предложен тест Д. Марлоу и Д. Крауна на предмет диагностики самооценки мотивации одобрения.

Как показали результаты исследования, в коллективе присутствует некоторая напряженность. Управленческий персонал первичного трудового коллектива считает, что делает некоторые виды работ, которые не входят в их функциональные обязанности, но недовольство этим проявляют только в своем кругу, что порождает некоторое недовольство в трудовом коллективе.

В целом результаты исследований позволяют заключить, что все работники придерживаются существующих норм и правил и не склонны противопоставлять себя коллективу. Практическое применение данного подхода в первичных трудовых коллективах предприятия позволяет не только количественно измерить складывающиеся в рамках коллектива взаимоотношения, но и более детально изучить различные стратегии поведения, используемые работниками в разных производственных и бытовых ситуациях. Кроме того, становится возможным изучение социально-психологических рычагов, позволяющих усилить мотивацию работника, и, следовательно, повысить результативность его работы.