

## Оценка социально–психологического климата в организации

*Мехедова Дарья Алексеевна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*студент*

### Аннотация

В статье описана оценка социально-психологического климата коллектива путём методики по изучению социально-психологического климата (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто). Проанализированы компоненты оценки. Сделаны выводы по состоянию социально-психологического климата в организации.

**Ключевые слова:** коллектив, социально-психологический климат, эмоциональный компонент, когнитивный компонент, поведенческий компонент.

### Assessment socially – psychological climate in the organization

*Mekhedova Dar'ya Alekseevna*

*Sholom–Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

In article assessment of social and psychological climate of collective by a method of studying of social and psychological climate (O.S. Mikhalyuk and A.Yu. Shalyto) is described. Assessment components are analyzed. Conclusions on a condition of social and psychological climate in the organization are drawn.

**Keywords:** collective, social and psychological climate, emotional component, cognitive component, behavioural component.

Социально-психологический климат трудового коллектива — это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния[1].

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) - один из наиболее значимых социальных институтов страны. Это крупнейшая федеральная система оказания государственных услуг в области социального обеспечения в России.

ПФР выполняет некоторые социальные функции:

- установление и выплата страховых пенсий, накопительной пенсии, пенсии по государственному пенсионному обеспечению, пенсии военнослужащих и их семей, социальных пенсий, пенсии госслужащих;

- выдача государственных сертификатов на материнский (семейный) капитал;
- назначение и реализация федеральной социальной доплаты к пенсии до уровня прожиточного минимума пенсионера в регионе;
- ведение системы персонифицированного учета прав участников системы обязательного пенсионного страхования;
- формирование, инвестирование и выплата средств пенсионных накоплений;
- реализация Программы государственного софинансирования пенсии;
- реализация международных соглашений и пр.[2]

На сегодняшний день существует 84 Отделения Пенсионного фонда в субъектах РФ, включая ОПФР в г. Байконур (Казахстан). Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляет свою работу посредством 2460 клиентских служб в территориальных органах ПФР, и более 100 000 специалистов. Всего на территории Еврейской автономной области в Пенсионном Фонде работает 223 сотрудника, из них: в состав Отделения ПФР РФ по ЕАО входит 80 сотрудников, в Управление ПФР РФ в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе - 61. Остальные сотрудники, работающие в ПФР ЕАО, трудоустроены в районных подразделениях.

Оценка социально – психологического климата в Управлении ПФР РФ в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе проводилась с использованием экспресс - методики по изучению социально-психологического климата в организации (О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто)[3].

Оценка состояния социально-психологического климата проводится путём опроса сотрудников подразделения. Для удобства проведения опроса – тест, составленный по методике, был преобразован в опрос с помощью сервиса Google Формы [4], далее ссылка на опрос была распространена среди сотрудников подразделения.

Психологическим климатом организации принято считать социально обусловленную, относительно устойчивую систему отношений работников трудового коллектива к организации в которой он работает. Благодаря методике, разработанной О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто можно рассмотреть три основных компонента отношений внутри коллектива: когнитивный, поведенческий и эмоциональный.

При рассмотрении характеристик признака эмоциональной составляющей рассматривается критерий привлекательности – основываясь на суждениях «нравится – не нравится», «приятно – неприятно». При выстраивании вопросов, направленных на оценку поведенческого компонента, сформулирован критерий на основе определенных желаний, а именно: «желание – нежелание работать в данном подразделении», «желание — нежелание общаться с членами подразделения в сфере досуга». Основным суждением для критерия когнитивного компонента избрана следующая характеристика: «знание – незнание особенностей членов подразделения».

Всего, в опросе для оценки социально-психологического климата в коллективе приняло участие – 30 человек, что составило 49,2% от общего количества сотрудников, работающих в Управлении ПФ РФ в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе.

Согласно экспертному мнению и стандартным статистическим требованиям, при тематике данного опроса, процент 49,2% является достаточным для получения достоверных сведений исследования социально – психологического климата в исследуемом подразделении.

Помимо достаточного процента участников опроса от общего числа работников, о достоверности результатов исследования можно говорить в результате рассмотрения такого вопроса, как: «Ваш стаж работы в организации?». Предполагается, что, чем больше стаж работы сотрудников в организации, тем больше они знакомы, чаще взаимодействуют друг с другом и могут максимально объективно ответить на вопросы тестирования.

Наглядно распределение ответов по такому критерию, как «стаж работы» представлено на Рисунке – 1. Согласно результатам, представленным на рисунке, видно, что всего 16,7% (5 человек) от общего количества опрошенных сотрудников работают в организации менее 1 года, оставшиеся 83,3% работают более 1 года. Также есть сотрудники, работающие более 10 лет – 3,3%. Полученное распределение ответов говорят, о потенциальной возможности получения высокого уровня корректности и объективности результатов исследования социально-психологического климата.

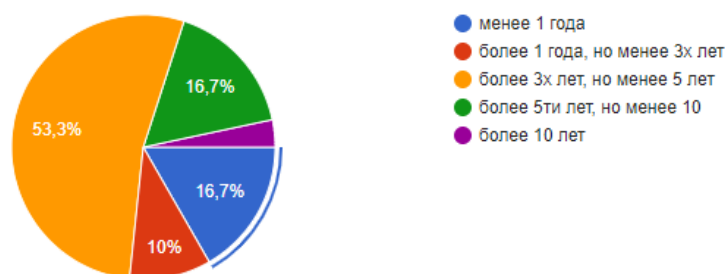


Рисунок 1 – Стаж работы сотрудников Управления ПФ РФ в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе

Обработка результатов опроса сотрудников, производилась согласно инструкции, предусмотренной методикой. Ответы генерировались в сервисе Google Формы, а далее производились расчеты, итогом которых являлось значение каждого компонента.

Значение каждого компонента тестируется тремя вопросами. Вопросы 1, 4 и 7 относятся к эмоциональному компоненту; 2, 5 и 8 – к поведенческому; когнитивный компонент представлен вопросами 3 и 6, третий вопрос включает в себя два вопроса [3]. Расчеты значений компонентов производились по формуле:

$$M = ( E (+) - E (-) ) / n (1)$$

M - средняя оценка по выборке (значение компонента)

где E (+) - количество положительных ответов, содержащихся в столбце,

E (-) - количество отрицательных ответов,

n - число членов коллектива, принявших участие в исследовании [5].

Числовые данные по количеству ответов и результаты расчетов каждого компонента для удобства восприятия сформированы и представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Расчеты значений компонентов, характеризующих социально-психологический климат в организации по методике О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто

Наименование компонента	Эмоциональный (вопросы 1,4,7)			Когнитивный (вопросы 2,5,8)			Поведенческий (вопросы 3а,3б,6)		
	+	0	-	+	0	-	+	0	-
Количество ответов	17	7	6	17	5	8	19	3	8
Расчеты $M = ( E (+) - E (-) ) / n$	(17-6)/30			(17-8)/30			(19-8)/30		
M	0,37			0,33			0,37		

Полученные данные опроса и расчеты значений компонентов показывают следующее: более половины ответов (17) являются полностью положительными по всем трём компонентам, менее 1/3 всех ответов являются отрицательными по всем составляющим (6). Такое распределение ответов говорит о позитивном отношении большинства сотрудников к коллективу и организации, в которой они работают.

Эмоциональный компонент оценивается сотрудниками подразделения достаточно хорошо, в коллективе практически 2/3 из 30 респондентов считают психологический климат весьма благоприятным и благоприятным. Такие результаты иллюстрируют то, что им комфортно работать в созданных условиях, коллеги приятны. 7 респондентов - определяют социально-психологический климат, как противоречивый и неопределенный, при этом не испытывают особых эмоций по отношению к коллегам, в целом нейтральны. Данная группа отвечающих может быть не эмоциональна в целом, возможно, относится к работе формально, не стремясь выстраивать эмоциональные взаимосвязи. 6 респондентов, ответили на вопросы эмоционального блока - отрицательно, т.е. считают социально-психологический климат в коллективе неудовлетворительным.

Поведенческий компонент представлен следующим распределением ответов: 19 человек считают, что в коллективе сформирован благоприятный социально-психологический климат, поэтому сотрудники желают продолжать работу именно в этом коллективе, а также общаться с коллегами

в свободное от работы время и проводить вместе досуг. 3 респондентов находят его противоречивым и неопределенным, предполагают возможность смены места работа при определенных обстоятельствах и не высказывают особого желания общаться с коллегами вне работы. 8 человек считают социально-психологические условия неудовлетворительными и не хотят проводить со своими коллегами досуг, возможно задумываются о смене места работы.

Ответы на вопросы когнитивного компонента распределились следующим образом: 17 респондентов оценивают сложившиеся социально-психологические условия как благоприятные и весьма благоприятные, сотрудники подразделения достаточно хорошо знают черты поведения и характера своих коллег, особенности, привычки. 8 человек рассматривают социально-психологические условия как неудовлетворительные и не замечают особенности характера других членов коллектива. Остальные 5 респондентов определяют данный компонент, как противоречивый и неопределенный, отмечают, что они недостаточно хорошо знакомы с характером и симпатиями своих коллег.

Оценив первичные результаты опроса и характеристики каждого из компонентов исследования и можно сделать вывод, что социально-психологический климат в Управлении ПФ РФ в г. Биробиджане и Биробиджанском муниципальном районе является благоприятным, и в большинстве, сотрудники имеют полностью положительное или положительное отношение к своему коллективу и организации в целом.

### **Библиографический список**

1. Сансызбаева К. З., Шуриева А. Б. Особенности психологического климата в коллективе // Молодой ученый. 2017. №9. С. 284-288. URL: <https://moluch.ru/archive/143/40197/> (дата обращения: 20.10.2018).
2. Официальный сайт Пенсионного Фонда Российской Федерации. URL: [http://www.pfrf.ru/about/isp\\_dir/](http://www.pfrf.ru/about/isp_dir/) (дата обращения: 20.10.2018).
3. Пси-шпаргалка. Психологический образовательный портал. URL: <http://psylist.net/praktikum/00056.htm> (дата обращения: 22.10.2018).
4. Опрос Оценка социально-психологического климата в организации (методика О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто) URL: <https://docs.google.com/forms/d/1oghjdaIFTWFUOxB0DqFnTnTdaF4FMc9LaRNQwyew0qM/edit> (дата обращения: 22.10.2018).
5. Сайт практического психолога URL: <http://iemcko.ru/2530.html> (дата обращения: 22.10.2018).