**20. Социально-психологический климат. Особенности социально-психологического климата ученической группы. Особенности социально-психологического климата семьи. Особенности социально-психологического климата производственной группы.**

Для интегральной характеристики состояний той или иной группы используется понятие «**социально-психологический климат»,** «психологический климат», «эмоциональный климат», «производственный климат». Западные исследователи чаще используют термин «организационный климат». В большинстве случаев эти понятия определяются в идентичном смысле, однако, не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. В отечественной литературе насчитывается несколько десятков определений социально-психологического климата и различных исследовательских подходов к этой проблеме (И.П. Волков, Е.С. Кузьмин, В.В. Новиков, В.Б. Ольшанский, Д.П. Парыгин, К.К. Платонов, А.Л. Свенцицкий, В.М. Шепель и др.). Значительно меньше пока разработок, направленных на совершенствование климата различных организаций (групп).

Самым общим образов *социально-психологический климат организации* (группы) можно определить как состояние групповой психики, обусловленное особенностями жизнедеятельности данной организации (группы). Это своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального: установок, настроений, чувств, мнений членов организации – как отдельных элементов социально-психологического климата. Состояние групповой психики характеризуется различной степенью осознанности.

Необходимо разграничивать элементы социально-психологического климата и факторы, влияющие на него. Например, особенности организации труда не являются элементами социально-психологического климата, хотя влияние организации труда на формирование того или иного климата несомненно.

Социально-психологический климат – это всегда отраженное, субъективное образование (в отличие от отражаемого – объективной жизнедеятельности данной организации (группы) и условий, в которых она протекает).

Существует тесная *взаимосвязь между социально-психологическим климатом* *организации (группы) и поведением ее членов*. Характер организационных взаимоотношений (отражаемое) выступает как фактор, влияющий на климат. В то же время восприятие этих взаимоотношений членами организации (отраженное) представляет собой элемент климата.

Большинство исследователей рассматривает понятия «атмосфера» и «климат» как синонимы. В работах можно встретить такие термины как «социально-психологическая атмосфера», «психологическая атмосфера», «морально-психологическая атмосфера», «нравственно-психологическая атмосфера». Некоторые западные авторы ставят знак равенства и между понятиями «культура организации» и «социально-психологический климат». Другие же полагают, что организационный климат является компонентом организационной культуры. Можно заметить, что термин «организационная культура» впервые появился в англоязычной литературе по менеджменту в 1960-е гг. как синоним понятия «организационный климат». Сейчас есть основания полагать, что этими понятиями описываются разные явления. В основе социально-психологического климата организации лежит восприятие ее членами окружающей их действительности (в первую очередь в сфере данной организации), в том числе и организационной культуры. Общее между этими двумя явлениями состоит в том, что и культура, и климат организации влияют на сознание и поведение ее членов.

*Климат можно считать своеобразным отражением текущих организационных ситуаций, подверженных сравнительно быстрым изменениям*. Поэтому и эффекты целенаправленного воздействия на климат организации проявляются скорее и более заметны сразу по сравнению с воздействием на культуру организации.

Социально-психологический климат группы формируется за счет множества разнообразных воздействий. Можно разделить их условно на факторы макросреды и микросреды.

Под **макросредой** имеется в виду большое социальное пространство, широкое окружение, в пределах которого находится и осуществляет свою жизнедеятельность та или иная организация.

В качестве существенных факторов макросреды, воздействующих на климат той или иной организации, следует отметить и ее многообразные партнерские связи с другими организациями, а также с потребителями ее продукции. В условиях рыночной экономики влияние потребителей на климат организации возрастает.

**Микросреда** организации – это «поле» повседневной деятельности людей, те конкретные материальные и духовные условия, в которых они работают. Именно на данном уровне те или иные воздействия макросреды обретают для каждой группы свою определенность. Желаемое (на уровне макросреды) не всегда совпадает с достигнутым на уровне микросреды.

**Факторы микросреды, формирующие социально-психологический климат группы**

1. **Факторы материально-вещевой среды**

Характер выполняемых людьми трудовых операций, состояние оборудования, качество заготовок и исходного сырья, особенности организации труда (сменность, ритмичность степень взаимозаменяемости работников, уровень оперативно-хозяйственной самостоятельности группы), санитарно-гигиенические условия труда (температура, влажность, освещенность, шум, вибрация и т.д.).

Известно, что рациональная организация трудового процесса с учетом возможностей человеческого организма, обеспечение нормальных условий работы и отдыха людей воздействует позитивным образом на психические состояния каждого работника и группы в целом. И наоборот: те или иные неисправности техники, несовершенства технологии, организационные неурядицы, неритмичность труда, недостаточность свежего воздуха, чрезмерный шум, ненормальная температура в помещении и тому подобные факторы материально-вещной среды сказываются негативно на климате группы. Поэтому первейшее направление совершенствования социально-психологического климата состоит в оптимизации комплекса указанных факторов.

1. **Социально-психологические факторы**

* Характер*официальных организационных связей*между членами первичной рабочей группы.Эти связи закреплены в формальной структуре данного подразделения.
* *Неофициальная организационная структура.* Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее сотрудничество и взаимопомощь формируют иной климат, нежели недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах. Неофициальные контакты (их количество и распределение) оказывают важное влияние на формирование социально-психологического климата. Например, в пределах одной бригады могут существовать две и более неформальные группы, причем члены каждой из них (при крепких и доброжелательных групповых связях) противодействуют членам «не своих» групп. Рассматривая факторы, влияющие на климат группы, следует учитывать не только специфику формальной и неформальной организационных структур, взятых обособленно, но и их конкретное соотношение. Чем выше степень единства этих структур, тем позитивнее воздействия, формирующие климат группы.
* *Характер руководства*, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между непосредственным руководителем первичной рабочей группы и остальными ее членами, также воздействует на социально-психологический климат группы. Рабочие, считающие руководителей цеха одинаково внимательными к их производственным и личным делам, обычно более довольны своей работой, чем те, кто заявлял о невнимании к ним со стороны руководителей. Демократический стиль руководства, общность ценностей и норм способствуют формированию благоприятного социально-психологического климата.
* *Индивидуально-психологические особенности членов группы* являются важным фактором, воздействующим на социально-психологический климат группы. Каждый человек уникален. Его психический склад представляет собой то или иное сочетание личностных черт и свойств, создающее своеобразие характера в целом. Сквозь призму особенностей личности преломляются все влияния на нее со стороны внешней среды. Отношение человека к данным влияниям, выражаемое в его личных мнениях и настроениях, в поведении, представляет собой его индивидуальный вклад в формирование климата группы. Конечно, психику группы не следует понимать лишь как сумму индивидуально-психологических особенностей каждого из ее членов. Это качественно новое образование. Таким образом, для формирования индивидуально-психологического климата группы имеют значение не столько индивидуальные свойства ее членов, сколько эффект их сочетания – уровень психологической совместимости.

*Психологическую совместимость можно определить как способность членов группы к совместной деятельности, основанную на их оптимальном сочетании.* Совместимость бывает обусловлена как сходством каких-либо свойств членов группы, так и различием их других свойств. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что данная группа представляет собой определенную целостность.

Можно выделить два основных вида психологической совместимости:

1. Психофизиологическая – сходство психофизиологических характеристик людей и на этой основе согласованность их эмоциональных и поведенческих реакций, синхронизация темпа совместной деятельности;
2. Социально-психологическая – эффект оптимального сочетания типов поведения людей в группе, а также общности их социальных установок, ценностных ориентаций, потребностей и интересов.

Далеко не каждый вид деятельности в организациях требует психофизиологической совместимости членов первичной рабочей группы. Например, в бригаде рабочих-станочников каждый выполняет соответствующие операции на своем станке в одиночку. В данном случае для создания благоприятного климата будет иметь значение только социально-психологический аспект совместимости этих людей.

Если же мы обратимся к конвеерному производству, то увидим, что здесь эффективный труд невозможен без наличия психофизиологической совместимости членов бригады. При поточной работе каждый человек должен совершать свои движения в определенном темпе, необходима четкая согласованность действий людей. Если члены конвеерной бригады совместимы к тому же и в социально-психологическом плане, это еще более способствует формированию благоприятного климата.

Существует немало видов труда, требующих как психофизиологической, так и социально-психологической совместимости членов групп. Например, групповая работа операторов в автоматизированных системах управления. И эксперименты, и практика показывают, что учет требований психологической совместимости при комплектовании различных рабочих групп способствует повышению продуктивности и удовлетворенности её членов.

Резюмируя сказанное, можно выделить основные факторы, влияющие на социально-психологический климат первичной группы (схема 9.1.)

*Воздействия со стороны макросреды:* характерные особенности современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны; деятельность вышестоящих структур, руководящих данной организацией, ее собственных органов управления и самоуправления, общественных организаций; связи данной организации с другими городскими и районными организациями.

*Воздействие со стороны микросреды:* материально-вещная сфера деятельности первичной группы, сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в группе и соотношение между ними, стиль руководства группой, уровень психологической совместимости работников).

При анализе социально-психологического климата первичной трудовой группы в той или иной конкретной ситуации невозможно отнести какое-либо влияние на нее на счет только макросреды, либо одной микросреды. Зависимость климата первичной группы от факторов ее собственной микросреды всегда обусловлена макросредой. Однако, решая задачу совершенствования климата в той или иной первичной группе, следует обратить первоочередное внимание на факторы микросреды. Ведь именно здесь нагляднее всего заметен эффект целенаправленных воздействий.



**Особенности социально-психологического климата ученической группы**

Деятельность учебно-воспитательных организаций направлена на самих их членов (например, школьников), их обучение и воспитание, подготовку к жизни и труду. При этом учащиеся не могут самостоятельно осуществлять учебную и воспитательную деятельность без руководства со стороны педагога, что обусловлено уровнем развития их психики и недостаточностью знаний. Учащиеся младше педагога по возрасту, иногда довольно значительно. В то же самое время учащиеся, входящие в состав какого-либо учебно-воспитательного организационного подразделения (класса, группы), однородны по своему возрастному составу. Это способствует формированию у них общности социальных интересов и потребностей, ценностей и в итоге приводит к высокому уровню взаимопонимания.

Будучи центральной фигурой в учебно-воспитательном процессе, школьный учитель оказывает решающее воздействие на социально-психологический климат класса. Индивидуальные особенности стиля профессиональной деятельности педагога, преобладающие у него психические состояния являются важными факторами, формирующими климат класса. Поскольку в старших классах занятия проводят несколько учителей («предметников»), каждый из них так или иначе вносит свой вклад в этот климат.

При этом педагог входит также в состав другого коллектива, педагогического, который является частью единого учебно-воспитательного коллектива.

**Особенности социально-психологического климата производственной группы**

Для социально-психологического климата производственных организаций характерна большая зависимость от условий и технологии труда. Наблюдения свидетельствуют о том, что ненормальная температура и освещенность помещения, недостаточность его кубатуры, токсические вещества в атмосфере, шум и вибрация, производственная пыль и т.п. создают такую обстановку, которая вызывает психическую напряженность работников и провоцирует межличностные конфликты. Связь между технологией трудового процесса и социально-психологическим климатом рабочей группы зависит от типа модели совместной деятельности.

Л.И.Уманский выделил три модели совместной деятельности:

1. *Совместно-индивидуальная деятельность*. Каждый член группы делает свою часть общего задания независимо от других (бригада станочников, прядильщиц, ткачих).
2. *Совместно-последовательная деятельность*, Общая задача выполняется последовательно каждым членом группы (бригада конвейерного производства).
3. *Совместно-взаимодействующая деятельность*. Задача выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена группы со всеми другими ее членами (бригада монтажников).

Сами по себе особенности той или иной модели совместной деятельности отражаются на психологических чертах рабочей группы. Исследования показывают, что удовлетворенность межличностными отношениями в этих первичных группах увеличивается по мере перехода от первой модели совместной деятельности к третьей.

Таким образом, наряду с общими чертами, присущими социально-психологическому климату всех организаций в рамках данной макросреды, можно говорить и о своеобразии климата той или иной организации, вызванном особенностями ее основной деятельности.

**Особенности социально-психологического климата семьи**

В научной литературе синонимами понятия «психологический климат семьи» являются «психологическая атмосфера семьи», «эмоциональный климат семьи», «социально-психологический климат семьи». Следует отметить, что строгого определения этих понятий нет. Например, О. А. Добрынина подсоциально-психологическим климатом семьи понимает ее *обобщенную, интегративную характеристику, которая отражает степень удовлетворенности супругов основными аспектами жизнедеятельности семьи, общим тоном и стилем общения.*

Психологический климат в семье определяет устойчивость внутрисемейных отношений, оказывает решительное влияние на развитие, как детей, так и взрослых. Он не является чем-то неизменным, данным раз и навсегда. Его создают члены каждой семьи и от их усилий зависит, каким он будет, благоприятным или неблагоприятным и как долго продлится брак.

Так для благоприятного психологического климата характерны следующие признаки: *сплоченность, возможность всестороннего развития личности каждого ее члена, высокая доброжелательная требовательность членов семьи друг к другу, чувство защищенности и эмоциональной удовлетворенности, гордость за принадлежность к своей семье, ответственность.* В семье с благоприятным психологическим климатом каждый ее член относится к остальным с любовью, уважением и доверием, к родителям — еще и с почитанием, к более слабому — с готовностью помочь в любую минуту. Важными показателями благоприятного психологического климата семьи являются стремление ее членов проводить свободное время в домашнем кругу, беседовать на интересующие всех темы, вместе выполнять домашнюю работу, подчеркивать достоинства и добрые дела каждого. Такой климат способствует гармонии, снижению остроты возникающих конфликтов, снятию стрессовых состояний, повышению оценки собственной социальной значимости и реализации личностного потенциала каждого члена семьи. Исходной основой благоприятного климата семьи являются супружеские отношения. Совместная жизнь требует от супругов готовности к компромиссу, умения считаться с потребностями партнера, уступать друг другу, развивать в себе такие качества, как взаимное уважение, доверие, взаимопонимание.

Когда члены семьи испытывают тревожность, эмоциональный дискомфорт, отчуждение, в этом случае говорят о неблагоприятном психологическом климате в семье. Все это препятствует выполнению семьей одной из главных своих функций — психотерапевтической, снятия стресса и усталости, а также ведет к депрессиям, ссорам, психической напряженности, дефициту в положительных эмоциях. Если члены семьи не стремятся изменить такое положение к лучшему, то само существование семьи становится проблематичным.

*В зависимости от**степени неурядиц различают семьи:*

- *конфликтные,* в которых возникают разногласия между интересами и желаниями членов семьи, которые порождают сильные и продолжительные отрицательные эмоции, кризисы, где нужды и интересы членов семьи сталкиваются особенно резко, поскольку касаются важнейших сфер жизнедеятельности семьи;

- *проблемные*, которые нуждаются в помощи в конструктивном решении конфликтов, в преодолении объективных сложных жизненных ситуаций (например, отсутствие жилья и средств для существования) при сохранении общей положительной семейной мотивации.

*Психологический климат можно определить* как *характерный для той или иной семьи более или менее устойчивый эмоциональный настрой, который является следствием семейной коммуникации, то есть возникает в результате совокупности настроения членов семьи, их душевных переживаний и волнений, отношения друг к другу, к другим людям, к работе, к происходящим событиям*. Стоит отметить, что эмоциональная атмосфера семьи является важным фактором эффективности функций жизнедеятельности семьи, состояния ее здоровья в целом, она обуславливает стабильность брака.

Многие западные исследователи считают, что в современном обществе семья утрачивает свои традиционные функции, становясь институтом эмоционального контакта, своеобразным «психологическим убежищем». Отечественные ученые также подчеркивают возрастание роли эмоциональных факторов в функционировании семьи.

Известный американский семейный психотерапевт Верджиния Сатир для описания семьи использует такое понятие как энергетика семьи.

Энергетика семьи – широкое понятие, куда входят все компоненты, от которых зависит биологическая и психологическая жизнеспособность семьи от экологических параметров среды проживания, качества и объема питания до «объема» свободно доступных эмоций и жизненных установок членов семьи. Психологическая составляющая энергетики получила отдельное название – «эмоциональный котел» семьи, эта метафора помогает понять, что эмоциональность и жизненный тонус членов семьи определяют в целом ее жизнеспособность. Эмоциональный котел может оскудевать в отдельные периоды жизни семьи и быть более полным в другие. Оскудение эмоционального котла хорошо заметно по поведению детей в семье, они становятся зависимыми и беспомощными в эти периоды, тогда как в другие, более благополучные, периоды более активны, любознательны и независимы.