

УДК:172.01.+300

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СТАБИЛЬНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

Каранфилова Е.В. (*Одесская государственная академия
строительства и архитектуры, г. Одесса*)

Треть сознательной жизни человека проходит на производстве. И то, в каких условиях протекает трудовая деятельность, какова об- щая психологическая обстановка в коллективе, каковы деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние на ре- зультаты труда, количество и качество производимой продукции и даже – много шире – на всю жизнь человека.

В последние годы на Украине происходят большие социальные пе- ремены в обществе и на производстве, а в сознании людей значитель- ные и радикальные психологические процессы. Природа этих процес- сов не стихийна, и возникли они не случайно. Вся предшествующая история экономического и социального развития нашего общества, история становления человека – труженика подготовила почву и соз- дала условия для использования этики как науки в качестве мощного средства активизации человеческого фактора во всех областях произ- водственной и духовной деятельности.

Одно из важнейших направлений повышения эффективности роли и значения человеческого фактора в условиях современного производ- ства лежит в сфере оптимизации управления морально – психологиче- ским климатом производственного коллектива.

Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросши- ми требованиями к уровню морально-этической включенности инди- вида в его трудовую деятельность, усложнением жизнедеятельности людей и постоянным ростом их личностных притязаний. Формирова- ние благоприятного морально-психологического климата производ- ственного коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, морально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резер- вов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, свя- зано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий

труда. От уровня оптимальности морально-психологического климата каждого отдельного производственного коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общест- ва, страны в целом. Значимость морально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, слу- жить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Через морально- психологический климат опосредуется любая деятельность коллектива. При этом преобладающий психический настрой той или иной группы людей определяет собой не только меру включенности каждого инди- вида в деятельность, но и в конечном итоге эффективность. Исходя из этого, морально-психологический климат может быть фактором не только роста производительности труда, мобилизации внутренних ре- зервов трудового коллектива, но и усиления трудовой дисциплины. В зависимости от характера морально-психологического климата его воздействие на личность будет различным: стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность или, наоборот, действовать угнетающе, снижать активность и энергию, приводить к производственным и нравственным потерям. Эффект воздействия мо- жет быть положительным или отрицательным, благоприятным или неблагоприятным, здоровым или нездоровым. Значения, определяю- щие состояние климата, поляры. В них отсутствуют полутона, которые позволили бы сделать плавный переход от положительного к отрица- тельному, от благополучного к отрицательному. Это происходит пото- му, что морально-психологический климат, прежде всего, выражается в различного рода эмоциональных проявлениях, в эмоциональном оце- нивании существующих отношений. О состоянии климата можно уз- нать, прежде всего, по тем эмоциональным оценкам, которые дают различным явлениям, происходящим в коллективе, его члены. А на уровне эмоций всегда решается «нравится – не нравится», «приятно – неприятно», «доставляет удовольствие – не доставляет удовольствия». На эмоциональном уровне именно такие полярные определения значи- мы для человека.

По определению М.И. Еникеева, морально-психологический климат - «это преобладающий в группе или коллективе относительно устой- чивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности. Морально-психологический климат определяет систему отношений членов коллектива друг к дру- гу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на осно- вании индивидуальных, личностных ценностей, ориентаций.» [1].

Важнейшие признаки благоприятного морально-психологического климата:

- 1) доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- 2) доброжелательная и деловая критика;
- 3) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- 4) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- 5) достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- 6) удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- 7) высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации (обмана, расстройств, разрушения планов) у кого-либо из членов коллектива;
- 8) принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

Морально-психологический климат выступает в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива. Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Производственный коллектив представляет собой совокупность индивидов, существенное влияние на формирование внутренней психологической ситуации в коллективе оказывает развитие личности. Коллектив – это такое объединение людей, в котором все его члены связаны общностью интересов и целей, реализуемых в процессе совместной деятельности, направленной на выполнение возложенных на него общественно значимых задач. Важнейшей составляющей производственного коллектива является социально – психологическая общность его членов, которая выражается в их активности по выполнению возложенных на него задач, силе внутри коллективных связей, оптимальном микроклимате. Чем полнее сочетаются интересы отдельной

личности с интересами коллектива и общества, тем больше член этого коллектива чувствует свою принадлежность к коллективу и обществу, предан интересам коллектива и общества, отстаивает их и дорожит ими.

Морально-психологический климат непосредственно связан с понятием «морально-психологические принципы», широко применяемым в этике. Морально-психологические принципы выражают положительную или отрицательную значимость для человека разнообразных предметов и явлений окружающей его действительности. В морально-психологических принципах заключена внутренняя основа отношений человека к различным ценностям материального, морального, политического и духовного порядка. Вполне естественно предположить, что именно моральные принципы определяют состояние морально-психологического климата в коллективе. Это вытекает из предложенного выше определения коллектива, в основе которого лежит представление о ценностно-ориентационном единстве его членов. Логика данной закономерности состоит в том, что если достигнута достаточно высокая степень единства ценностных ориентаций членов того или иного коллектива, то тем самым исключены условия для формирования отрицательного морально-психологического климата. Там, где такое ценностно-ориентационное единство не достигнуто и в человеческих отношениях преобладают индивидуальные, личностные ценности, а тем более эгоистические интересы, в коллективе всегда будет сохраняться почва для развития отрицательного морально-психологического климата.

Важнейшая особенность морально-психологического климата в том, что он дает наиболее интегральную и динамичную характеристику психического состояния всех проявлений жизни производственного коллектива, так как аккумулирует в себе в конечном итоге взаимодействие всех факторов и компонентов внутри коллективной жизни: самочувствия и деятельности, руководства и лидерства, и др. В первую очередь на состоянии климата отражаются все достижения или, наоборот, просчеты коллектива в целом и его руководства в частности. Любое действие руководителя или члена коллектива, особенно действие отрицательного характера, прежде всего, сказывается на состоянии морально-психологического климата, деформирует его. И наоборот, каждое положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает морально-психологический климат.

Морально-психологический климат – один не только из наиболее подвижных, но и из наиболее значимых компонентов в структуре социально-психологических условий и важнейших факторов всей жизне-

деятельности трудового коллектива. Его высокая значимость обусловлена, прежде всего, тем, что он отражает господствующее внутреннее состояние трудового коллектива, его психологическую атмосферу. А поскольку трудовая деятельность занимает в нашей жизни важнейшее место и совершается через участие каждого в совместной работе трудового коллектива, то и характеристики утвердившегося в данном коллективе морально-психологического климата представляют собой значимую социально-психологическую составляющую образа жизни каждой личности.

Как справедливо указывает исследователь А.А.Бодалев : «Процесс формирования личности всегда длителен, сложен, требует коллективных усилий. Его эффективность зависит от многих факторов, таких, как уровень развития коллектива, личность руководителя (его профессионализм, опыт, социальные установки, нравственные качества) и др. Среди этих факторов на одно из первых мест надо поставить морально-психологический климат, который не только формирует непосредственное отношение окружающих к тому или иному человеку, не только дает оценку его деятельности, но и является своеобразным механизмом обратной связи, который через нравственно-психологическую атмосферу оказывает огромное воздействие на каждого члена трудового коллектива.»[2]. Морально-психологический климат влияет на процесс реализации разнообразных отношений в производственном коллективе, которые, в конечном счете, приводят к тем или иным изменениям в психологическом состоянии каждого его члена.

Известно, что морально-психологический климат коллектива – не простая сумма психических состояний составляющих его индивидов. Общность – мощный фактор умножения, значительного усиления психического настроения его членов.

Влияние морально-психологического климата на развитие производственного коллектива подробно проанализировал исследователь А.В. Филиппов. Он пришел к логичному выводу, что «по существу, морально-психологический климат – интегральный показатель уровня развития трудового коллектива. Это закономерность находит отражение и в содержании предложенных выше определений климата и коллектива, фундаментальной основой которых служат ценностные ориентации составляющих его людей. Достижение определенного уровня единства именно в этой области – это одновременно и цель на пути становления коллектива, и показатель состояния его морально-психологического климата. Ясное понимание и принятие членами коллектива его основных целей и задач, достаточная гибкость в выборе средств и способов их достижения характеризуют высокий уровень

развития коллектива. Эти же показатели служат основой формирования положительного морально-психологического климата» [3].

Основная связь между уровнем развития группы, коллектива и состоянием морально-психологического климата заключается в том, что чем выше уровень развития, тем выше, тем благоприятнее в нем морально-психологический климат. Однако эта зависимость носит односторонний характер. Высокий уровень развития коллектива предполагает и в высшей степени благоприятный, положительный морально-психологический климат, но и невысокий уровень развития группы не обязательно сопровождается неблагоприятным морально-психологическим климатом. Вполне благоприятный морально-психологический климат, например, в функциональной группе может сложиться за счет определенного подбора людей, симпатизирующих друг другу, людей с одинаковыми интересами, близкими устремлениями и т.д. Но в таких группах, как правило, остаются в стороне интересы производства, коллектива, общества. Единство таких групп достигается не на деловой, не на принципиальной основе, а это четкий критерий весьма невысокого уровня развития данного подразделения (группы).

Так же на морально-психологический климат влияют мотивы деятельности, под которыми следует понимать психологические причины, определяющие целенаправленные действия человека. Так мотивами могут выступать потребности и интересы, убеждения и стремления, идеалы и установки, эмоции и влечения. Естественно, каждый человек обладает своим, индивидуальным набором мотивов, который определяет в целом направленность его личности, в том числе и в области трудовой деятельности.

В заключение следует отметить, что морально-психологический климат производственного коллектива формируется поэтапно. На первой стадии развития коллектива преобладает формальная структура: работники обращаются в соответствии с должностями поведенческими стереотипами, присматриваются друг к другу, подлинные чувства чаще всего скрываются, цели, и методы работы совместно не обсуждаются, коллективная работа проявляется слабо.

На второй стадии происходит переоценка личностных и деловых качеств руководителя, складывается мнение о коллегах, начинается процесс формирования группировок внутри коллектива, возможна борьба за лидерство. Разногласия обсуждаются более открыто, предпринимаются попытки улучшить взаимоотношения внутри рабочей группы. Наконец, “притирка” заканчивается, четко просматривается

неформальная структура, коллектив достигает определенной степени координации действий своих членов.

Возникающая при этом групповая сплоченность может иметь позитивную, негативную либо конформистскую направленность. В первом случае первая группа воспринимает лучшие деловые и нравственные качества своих членов, люди своей принадлежностью к данному коллективу, возникающие проблемы решаются по-деловому, инициативно и творчески. Во втором случае большая часть энергии коллектива тратится на участие в конфликтах между различными группировками, неформальными и формальными лидерами, выяснения отношений с другими подразделениями. Производственные проблемы как бы отходят на второй план. Конформистская направленность характеризуется чисто внешней, показной заинтересованностью работников в результатах их трудовой деятельности, безразличием к коллективным усилиям. При этом, неизбежно сфера интересов сотрудников находится вне рабочей группы: общественно-политическая деятельность, семья, личные проблемы и т.д., что, естественно, негативно влияет на её деятельность.

Выводы

Морально-психологический климат производственного коллектива существенным образом зависит от его структуры. Структура коллектива, т.е. реально существующая совокупность взаимоотношений членов группы, возникшая в процессе совместной деятельности и общения, в конечном итоге, обуславливает стабильность морально-психологического климата и способствует положительному воздействию психологических механизмов регуляции коллективной деятельности – адаптации, коммуникации, идентификации и интеграции. Огромную роль при этом выполняет принцип единства мотивации. Формирование единства мотивации у членов коллектива может и должно стать важнейшей задачей его работы. Положительный морально-психологический климат не является продуктом спонтанного развития группы, не может быть достигнут сам собой. Это награда за упорный, целенаправленный и длительный труд всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности.

1. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: Учебник для вузов – М.: Норма, 2002. – 624 с.
2. Сухов А.Н., Бодалев А.А., Казанцева В.Н. и др. Социальная психология. – М.: Академия, 2001. – 600 с.
3. Филиппов А.В. Производственная социология, психология и педагогика: Учебное пособие. – М.: Высшая школа, 1989. – 255 с.