

УДК 331.548

## ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА (НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕКТИВОВ МАЛОГО БИЗНЕСА)

<sup>1</sup>Баранова Светлана Андреевна, <sup>2</sup>Щетинина Елена Васильевна

<sup>1</sup> старший преподаватель кафедры Общей психологии и социальных коммуникаций,  
<sup>2</sup> к.псх.н., доцент кафедры Общей психологии и социальных коммуникаций Сочинского  
Государственного Университета.

### **Аннотация:**

*В данной статье изучен психологический климат коллектива в малом бизнесе. Раскрыто понятие: « психологический климат», рассмотрены его виды, типы и условия формирования позитивного психологического климата в коллективе малого бизнеса.*

**Ключевые слова:** *психологический климат, коллектив малого бизнеса, экспертная оценка.*

В современном мире появилось много различных организаций – это индивидуальные предпринимательства (ИП), общества с ограниченной ответственностью (ООО), закрытые (ЗАО) и открытые (ОАО) акционерные общества. С ростом различных организаций возникает интерес в изучении психологического климата коллективов именно в малом бизнесе. Существует несколько десятков определений психологического климата. В отечественной литературе авторами определений были: А. В. Петровский, И. П. Волков, Е. С. Кузьмин, В. В. Новиков, В. Б. Ольшанский, Б. Д. Парыгин, К. К. Платонов, В. М. Шепель, Ю. А. Шерковин и другие.

Основной задачей нашего исследования являлось раскрыть понятие психологического климата, рассмотреть его виды, типы и условия формирования позитивного психологического климата в коллективе малого бизнеса. Обработка результатов по методике «Изучение психологического климата коллектива» (Б.Д.Парыгина) заключалась в подсчете и сложении полученных оценок (со стороны руководителей и подчиненных) левой стороны в вопросах с 1 по 13 - сумма А, и сложении оценок правой стороны во всех вопросах - сумма Б, нахождении разницы  $C = A - B$ .

Исходя, из полученных данных, мы можем сказать, что в 10 коллективах: ООО «Диалог» - центр развития для детей, магазины «A.N.D», «Этажи», «Розовая пантера» (2коллектива), «Мах Бьюти», «Подарки», детский центр «Baby club», стоматология «Vita Dent», офис «Avon» (первый коллектив) преобладает благоприятный психологический климат. Благоприятный психологический климат в коллективах говорит о гармоничном балансе делового и эмоционального компонентов межличностного восприятия и взаимодействия, а так же об отсутствии явных и скрытых негативных настроений сотрудников по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям.

В трех коллективах: офис «Oriflame» (2коллектива), офис «Avon» (второй коллектив) преобладает неустойчиво благоприятный психологический климат, что говорит о том, что в коллективах сохраняется или намечается неустойчивая обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отразиться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать конфликты.

Далее мы рассчитали среднегрупповую оценку психологического климата по каждому коллективу.

Среднегрупповую оценку психологического климата мы рассчитывали с помощью формулы:  $C = \text{сумма } C / N$ , где N - число членов группы.

Таким образом, мы получили:

В коллективе центра развития для детей ООО «Диалог» среднегрупповая оценка психологического климата равна 28,4 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе магазина «Этажи» среднегрупповая оценка психологического климата равна 28 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе магазина «A.N.D» среднегрупповая оценка психологического климата равна 19,5 - средняя степень благоприятности психологического климата;

В первом коллективе офиса «Oriflame» среднегрупповая оценка психологического климата равна 12,5 - средняя степень благоприятности психологического климата;

В первом коллективе магазина «Розовая пантера» среднегрупповая оценка психологического климата равна 24,6 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе магазина «Мах Бьюти» среднегрупповая оценка психологического климата равна 27,1 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе магазина «Подарки» среднегрупповая оценка психологического климата равна 29,6 - высокая степень благоприятности психологического климата;

Во втором коллективе магазина «Розовая пантера» среднегрупповая оценка психологического климата равна 31,8 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе детского центра «Baby club» среднегрупповая оценка психологического климата равна 28,1 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В коллективе стоматологии «Vita Dent» среднегрупповая оценка психологического климата равна 26,2 - высокая степень благоприятности психологического климата;

В первом коллективе офиса «Avon» среднегрупповая оценка психологического климата равна 28,8- высокая степень благоприятности психологического климата;

Во втором коллективе офиса «Oriflame» среднегрупповая оценка психологического климата равна 15,3 – - средняя степень благоприятности психологического климата;

Во втором коллективе офиса «Avon» среднегрупповая оценка психологического климата равна 12,4 - средняя степень благоприятности психологического климата.

Таким образом, исходя из полученных результатов среднегрупповых оценок коллективов мы можем сказать, что в 9 коллективах (ООО «Диалог» - центр развития для детей, магазинов «Розовая пантера»(2 коллектива), «Мах Бьюти», «Подарки» и «Этажи», детского центра «Baby club», стоматологии «Vita Dent», в первом коллективе офиса «Avon» ) наблюдается высокая степень благоприятности психологического климата, и в четырех коллективах (офиса «Oriflame» (2 коллектива), магазина «A.N.D», во втором коллективе офиса «Avon») степень благоприятности психологического климата средняя.

Так же, для определения психологического климата со стороны подчиненных и руководителей коллективов использовалась методика выявления степени интеграции «СПСК» - социально-психологическая самооценка коллектива (методика О. Немова). Обработка результатов заключалась в подсчете и сложении полученных данных. Все суждения, кроме контрольных 15, 30, 45, 60, показывают степень развития коллективов, а, следовательно, и психологический климат в них.

Полученные данные по каждому коллективу мы суммировали по каждому показателю.

По критерию ответственности: в 5 коллективах значение данного критерия низкое, еще в 5 коллективах значение среднее, и в 3 коллективах – оптимальное. У сотрудников с оптимальным значением отношение к совместной работе положительное, положительная оценка целей и задач, которые стоят перед группой.

По критерию коллективизм: в 5 коллективах значение данного критерия очень низко, в одном коллективе значение низкое, и в 7 коллективах - среднее значение по данному критерию, то есть сотрудники стремятся сообща решать все вопросы, сохраняя и укрепляя группу как целое, препятствуя ее разрушению.

По критерию сплоченности в одном коллективе значение данного критерия очень низко, в 6 коллективах значение низкое, и еще в 6 коллективах - среднее значение, что говорит о единстве мнений членов группы по самым важным для нее вопросам, а также единстве действий в самых существенных жизненных ситуациях.

По критерию контактность в 2 коллективах значение данного критерия низкое, в 2 коллективах - среднее, в 7 коллективах оптимальное, и в 2 коллективах идеальное значение, что говорит о взаимной общительности, личных, эмоционально - непосредственных отношениях между членами группы.

По критерию открытость в 6 коллективах значение данного критерия низкое, а в 7 коллективах оптимальное, что свидетельствует о положительном отношении членов группы к другим группам или к новым участникам своей группы.

По критерию организованность в 2 коллективах значение данного критерия низкое, в 4 коллективах среднее, еще в 4 коллективах - оптимальное, и в 3 коллективах - идеальное, что свидетельствует о способности сотрудников к быстрому созданию и изменению организационной структуры деловых взаимоотношений, необходимых для эффективной групповой работы.

По критерию информированность в одном коллективе значение данного критерия низкое, в одном коллективе значение среднее, в 8 коллективах - оптимальное, и в 3 коллективах - идеальное, что говорит о доступности всем членам группы наиболее важной информации, о состоянии дел в ней и о каждом члене группы.

Подводя итоги проведенной работы, можно сказать, что поставленные цели и задачи исследования были достигнуты, выдвинутая гипотеза подтвердилась в эмпирическом исследовании.

#### **Литература:**

1. Мирошниченко П.Н. Управление человеческими ресурсами организации: Учебный курс. – М.: издательство Московского финансово – промышленного университета «Синергия» 2013, раздел 30.
2. Новикова С.С. Лояльность персонала как основа корпоративной безопасности организации // Сборник материалов Всероссийского научного семинара Психология безопасности и психологическая безопасность: проблемы взаимодействия теоретиков и практиков. Под редакцией И.Б. Шуванова, В.В. Знакова, З.И. Рябикиной, Г.Ю. Фоменко, В.Ф. Енгальчева, Ю.Э. Макаревской . 2016
3. Хорева Н.Я., Баранова С.А. Влияние стиля руководства на психологический климат в малых трудовых коллективах //ДРУЖИНИНСКИЕ ЧТЕНИЯ: материалы XV Всерос. науч-практ. конф., г. Сочи, 26—28 мая 2016 г. / под ред. И.Б. Шуванова, В.П. Шувановой, С.А. Барановой. — Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. — 262 с.
4. Шевцова И.А., Новикова С.С. Психологические особенности трудовой деятельности // ДРУЖИНИНСКИЕ ЧТЕНИЯ: материалы XV Всерос. науч-практ. конф., г. Сочи, 26—28 мая 2016 г. / под ред. И.Б. Шуванова, В.П. Шувановой, С.А. Барановой. — Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. — 262 с.

---

Article received 2018-09-07