**Личность и коллектив как объекты управления**

Морозов А.В.

Ролевое поведение личности обычно рассматривается как функция двух основных переменных - социальной роли и "Я". Качество выполнения человеком той или иной социальной роли во многом зависит от того, насколько он понимает ее специфику и в какой степени данная роль им принимается и усваивается, иначе говоря, интернализуется. Как пишет И. С. Кон, "интернализованная роль - это внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям" [139,с. 25].

В аналогичном смысле Б. Д. Парыгин употребляет понятие "включенность в деятельность", отмечая далее, что эта включенность "характеризуется определенной степенью соответствия или несоответствия внутреннего, психического состояния, настроя личности в целом тем требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия протекания той или иной деятельности" [236, с. 77]. Интернализация работниками своих официальных ролей в производственном коллективе предполагает, прежде всего, понимание официальных целей данного коллектива и согласие с ними. Исследования показывают, что далеко не всегда официально установленные цели коллектива совпадают с тем направлением, которое, по мнению ряда его членов, должно быть главным. Порой обнаруживается, что цели, признанные официально как первостепенные, не воспринимаются в качестве таковых некоторыми работниками.

Эффективность выполнения работником должностных обязанностей обусловлена также и особенностями его самооценки собственного ролевого поведения в системе управления. Встречаются ситуации, когда субъективное понимание и оценка личностью отдельных элементов своей должностной роли не полностью соответствуют требованиям, предъявляемым со стороны коллег, товарищей по работе.

Анализ особенностей понимания личностью своей должностной роли и самооценок ее ролевого поведения в сочетании с определенными корректирующими мероприятиями может быть использован с целью оптимизации управления.

Для успешного выполнения организационных ролей необходимо не только знание и понимание официальных предписаний, но также моральная готовность работника принять данную роль, и, наконец, его последующая активность. Тогда официальные ролевые предписания подкрепляются соответствующими требованиями человека к самому себе.

При этом следует особенно подчеркнуть значение ответственности как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в производственном коллективе. "Ответственность служит здесь средством внутреннего контроля (самоконтроля) и внутренней регуляции (саморегуляции) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно" [206, с. 19]. Ответственность личности всегда носит социальный характер, поскольку представляет собой ориентацию на исполнение определенных социальных требований, норм и образцов поведения в соответствии с ее местом в системе общественных отношений.

В результате проведенных исследований была обнаружена положительная связь между социальной ответственностью личности и ее поведением, как в сфере производственной, так и в общественной деятельности.

Исследование К. Муздыбаева выявило различные уровни осознания работниками отдельных видов должностных обязанностей. Одни из этих обязанностей осознаются субъектом как неотделимые от его социальной роли и собственного "Я", а другие - как периферийные, не затрагивающие его "Я". Отсюда следует и разная степень реализации обязанностей: то, что лучше осознается, лучше и выполняется. В итоге можно выделить различные модели ответственности работников. Виды этих моделей имеют широкий диапазон: от высокого осознания и исполнения всех производственных функций до реализации (и осознания) лишь части из них.

Отметим, наконец, что основы ответственного отношения личности к порученным ей обязанностям закладываются и формируются еще с раннего детского возраста.

Важной проблемой является воздействие выполняемых личностью социальных ролей на ее психологические особенности. В основу рассмотрения этой проблемы должен быть положен один из основных методологических принципов отечественной психологии – принцип единства сознания и деятельности, разработанный в трудах С. Л. Рубинштейна, Б. Г. Ананьева, А. Н. Леонтьева и др. В соответствии с данным принципом психические свойства личности одновременно и проявляются, и развиваются в процессе ее деятельности.

Существенным компонентом социальной деятельности личности выступает ее деятельность в сфере общественного труда и сложившихся здесь определенных общественных отношений. Рациональный подход к анализу общественных отношений "позволяет понять разную меру развития индивида не в зависимости от его трудолюбия, а в зависимости от конкретно-исторического способа включения индивида в труд (принудительного - в одни и "самодеятельного", свободного - в другие эпохи)" [1, с. 79]. Таким образом, рассматривая влияние социальных ролей работника в производственном коллективе на психологические особенности его личности, необходимо, прежде всего, принимать во внимание социальную сущность труда в конкретных исторических условиях.

Исследования, проведенные отечественными психологами, наглядно демонстрируют, как свойства личности, сформировавшиеся в рамках выполнения ею профессионально-функциональной роли, становятся чертой характера и начинают проявляться во всех других сферах жизнедеятельности данной личности.

Важным показателем освоения той или иной профессионально-функциональной роли является состояние адаптированности личности к социально-производственным условиям труда. Адаптация основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно-преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи. Как показали исследования Е. А. Климова, в ходе адаптации складывается соответствующий индивидуальный стиль деятельности личности, что позволяет ей выполнять с определенным успехом свою профессионально-функциональную роль.

Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой "профессиональной деформации". Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов, перестроить свое поведение сообразно изменившимся условиям. Как показывают экспериментальные данные М. Л. Гомелаури [74], порой те или иные сложившиеся профессиональные установки становятся барьером для принятия новой роли даже в воображаемой ситуации.

Важным условием формирования по-современному делового человека в производственном коллективе является создание соответствующих возможностей для эффективного выполнения каждым его членом своих социальных ролей, определяемых особенностями производственной и общественно-политической деятельности. Решение задач оптимизации взаимодействия личности и данных ролей начинается с профориентационной работы и профессионального отбора. Далее – это управление процессами производственной адаптации личности, включая не только новичка, впервые пришедшего на производство, но и работника со стажем, сменившего место работы или оказавшегося в ситуации различных нововведений. На всех этапах указанной деятельности необходимо соответствующее стимулирование, способствующее производственной и общественно-политической активности работника.

Важной характеристикой деятельности личности, выполняющей те или иные социальные роли в системе управленческих отношений, является уровень ее притязаний. Обычно уровень притязаний определяется как степень трудности цели, к достижению которой стремится данная личность.

Каждый человек, будучи субъектом каких-либо видов деятельности, всегда ставит перед собой определенные в контексте соответствующей деятельности цели. При достижении своих целей человек, как правило, испытывает чувство удовлетворения. Вот почему тот или иной уровень притязаний личности во многом обусловлен ее стремлением переживать удачу и избегать неудачи. В целом, известное несоответствие между уровнем притязаний и возможностями его непосредственного достижения "является существенным моментом в развитии личности: несоответствие мобилизует нашу деятельность, заставляет нас напрягаться, нас активирует" [208,с.238].

Уровень притязаний личности формируется под воздействием ряда факторов. Это стандарты успеха, существующие в социальных группах, к которым относится данная личность, уровень ее самоуважения (включая самооценку), ее прошлый опыт, степень интернализации соответствующей социальной роли, успехи и неудачи в процессе движения к цели. Не только лабораторные эксперименты, но и реальные жизненные ситуации показывают, что успех нередко рождает стремление к более трудным целям, в то время как неудача побуждает человека понижать уровень своих притязаний. Конечно, это не исключает того, что спустя некоторое время после неудачи, проанализировав ее причины, человек снова будет ставить перед собой те же самые трудные цели.

Многое зависит и от того, как личность использует свои возможности в данном отношении. Так, экспериментально обнаружено, что при этом наблюдаются следующие устойчивые тенденции – одни лица адекватно оценивают свои возможности, другие склонны к постоянной их переоценке, а третьи - к столь же постоянной недооценке. В последнем случае достигнутый личностью успех не приводит к повышению уровня ее притязаний.

Уровень притязаний тесно связан со степенью вхождения в данную социальную роль. Если та или иная роль не интернализована личностью, то ее притязания в рамках этой роли могут быть чрезвычайно низкими и они обычно не повышаются даже в случае успеха. Так, для молодого специалиста, не сдавшего вступительные экзамены в вуз и стремящегося к поступлению в следующем году, самооценки его успехов в подготовке к предстоящим экзаменам окажутся важнее, чем самооценки его производственных достижений.

Несомненно, при рассмотрении притязаний личности можно отчетливо увидеть влияние общественно-экономической формации в целом, того или иного этапа ее развития. Уровень притязаний личности - одно из проявлений соответствующего образа жизни с его специфическими особенностями.

Рассматривая уровень притязаний личности в области трудовой деятельности, российские исследователи отмечают его зависимость от возраста, образования, пола и социального происхождения. Так, обнаружено, что с увеличением возраста (до определенного периода) уровень притязаний, связанных с "творческими" потребностями, повышается, а затем снижается. Эта переломная точка различна в разных профессиональных группах. Например, для рабочих она определена периодом 19-25 лет, а для инженеров - 30-35 лет [211].

Возрастает уровень притязаний и с ростом образования. Если профессия не содержит возможностей для творчества, то накопление знаний приводит к перемене специальности.

Рядом отечественных психологов отмечается связь между полом работника и уровнем его притязаний. Если говорить об условиях труда, то в этом отношении уровень притязаний женщин гораздо выше, чем у мужчин.

Уровень притязаний человека во многом обусловлен социальным положением его родителей.

Особый интерес представляют исследования, рассматривающие уровень притязаний работника в связи с его социально-психологическими характеристиками. Связь между социометрическим статусом работника и уровнем его притязаний в области заработка исследовал Ю. М. Орлов. Обнаружилось, что лица с низким социометрическим статусом в первичном производственном коллективе характеризуются большими притязаниями в зарплате, чем лица с высоким статусом. Кроме того, сотрудники, обладающие высоким социометрическим статусом, стремятся к достижениям в производстве меньше, чем лица с низким статусом, но больше, чем лица со средним статусом. Здесь зависимость имеет криволинейный характер.

Задачи оптимизации деятельности личности в системе управленческих отношений требуют выявления факторов, влияющих на динамику уровня ее притязаний в рамках соответствующих социальных ролей. Обнаружено, что передовые работники характеризуются, как правило, высоким уровнем профессиональных притязаний и соответствующей ему устойчивой, адекватной самооценкой. Это естественно, поскольку формирование указанных черт личности обусловлено ее трудовыми успехами и их оценкой со стороны других членов производственного коллектива. И наоборот, постоянные неудачи, особенно в первые годы работы, постепенно закрепляют в сознании личности и окружающих людей мнение о невозможности добиться здесь каких-либо достижений. В итоге это приводит к снижению самооценки и уровня профессиональных притязаний.

К числу важнейших факторов, воздействующих на динамику уровня притязаний, следует отнести различные изменения, которые происходят в образе жизни конкретной личности, тех или иных социальных групп, общества в целом.

Современный руководитель, менеджер любого уровня и ранга должен помнить, что в целом систематическое изучение уровня притязаний работников (с учетом их социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристик) является необходимым условием эффективного стимулирования трудовой деятельности.

Поскольку уровень притязаний личности тесно связан с выполнением ею своих социальных ролей в производственном коллективе, необходимо специально рассмотреть притязания работников в отношении заработной платы, являющейся важным стимулирующим фактором их деятельности. Отечественные исследователи используют понятие "социальная норма" заработной платы, то есть такой ее уровень, который работники той или иной группы считают для себя "нормальным", соответствующим их трудовому вкладу. Как показывают имеющиеся данные, эта "норма" зависит от пола и возраста работника, его профессии, квалификации, отрасли, в которой он занят и т. д. Сопоставляя получаемую им заработную плату с "социальной нормой", человек оценивает свое место работы. Те, у кого заработная плата ниже "нормы", считают, что они не использовали всех возможностей для увеличения своего дохода. На этой основе у работника может возникать решение уйти с данного предприятия.

Ряд проведенных исследований показывает, что формирование "социальной нормы" заработной платы есть результат влияния соответствующей референтной группы, причем для работника такой группой является, прежде всего, социально-профессиональная. Что же касается демографических характеристик и стажа работы, то они имеют здесь значение лишь постольку, поскольку они связаны с принадлежностью к социально-профессиональной группе.

"Социальная норма" заработной платы для каждой социально-демографической группы динамична. Сопоставление данных отечественных исследований, проводившихся в последние годы, убедительно показывает, что по мере роста жизненного уровня населения растет и эта "норма".

Для всех работников характерно сопоставление своей заработной платы с заработной платой других лиц соответствующей профессиональной группы и данного иерархического уровня. Чем выше квалификация и образование сотрудника, тем шире референтная группа при сравнении. Неудовлетворение возникает у работника тогда, когда величина его вознаграждения оказывается ниже уровня, воспринимаемого как "справедливый".

В условиях современного общества изучение "социальных норм" заработной платы имеет немаловажное значение в связи с такими задачами управления, как улучшение нормирования труда, повышение действенности материального стимулирования, стабилизация кадров на предприятиях. Хотя отечественные исследования показывают, что удовлетворенность заработком не является главным фактором, влияющим на общую удовлетворенность работой, тем не менее при принятии решения об уходе величина заработной платы и ее субъективная оценка личностью играют немаловажную роль. Удовлетворенность заработком связана как с потенциальной, так и с реальной текучестью кадров. Имеются также данные, свидетельствующие о связи между удовлетворенностью работников заработком и продуктивностью их труда.

Поведение личности как объекта управления в производственном коллективе строится на основе соответствующих социальных норм. Эти нормы можно определить как "исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое" [262, с. 220]. Рассматривая влияние социальных норм на личность, отметим, что они служат целям ориентации личности в ситуации выбора, а также обеспечивают социальный контроль ее поведения, упорядочивая тем самым характер взаимодействия в рамках данной общности.

Те или иные социальные нормы присущи всяким группам - и большим (классы, слои, этнические общности) и малым.

Социальные нормы, складывающиеся в малых производственных группах, тесно связаны с массовым сознанием соответствующего класса или слоя. Так, исследования западных психологов показывают, что в производственных группах на неформальной основе часто возникают неписанные стандарты уровня продуктивности, которые не следует превышать. Соблюдение этих стандартов регулируется различными групповыми санкциями. Такое ограничение продуктивности представляет собой один из стихийных способов борьбы работников с чрезмерной интенсификацией их труда.

В процессе совместной трудовой деятельности членам первичного коллектива необходимо вступать в контакты друг с другом с целью координации своей деятельности. От уровня такой координации во многом зависит эффективность производственного коллектива. В свою очередь, этот уровень есть величина, производная от той или иной степени психологической совместимости членов коллектива. Что же такое психологическая совместимость? Кратко это понятие можно определить как способность членов группы (коллектива) к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании. Очевидно, что при комплектовании групп для целей той или иной деятельности необходимо учитывать не только индивидуальные психологические качества каждого человека, но и возможные эффекты, вызванные соединением данных людей. Психологическая совместимость может быть обусловлена как сходством каких-либо характеристик членов группы, так и различием их. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что данная группа представляет собой определенную целостность.

Роль психологически совместимых групп важна во всех без исключения сферах совместной человеческой деятельности. Наличие психологической совместимости членов группы способствует их лучшей срабатываемости и в итоге - большей эффективности труда. В соответствии с данными исследований Н. Н. Обозова, отметим следующие критерии оценки совместимости и срабатываемости:

результаты деятельности;

эмоционально-энергетические затраты ее участников;

их удовлетворенность этой деятельностью.

Можно выделить два основных вида психологической совместимости: психофизиологическую и социально-психологическую. Психофизиологическая совместимость подразумевает определенное сходство психофизиологических характеристик людей и на этой основе согласованность их сенсомоторных реакций, синхронизацию темпа совместной деятельности. Социально-психологическая совместимость является следствием оптимального сочетания типов поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентации.

Надо иметь в виду, что далеко не каждый вид производственной деятельности требует психофизиологической совместимости членов первичного коллектива. Учет требований психологической совместимости способствует повышению продуктивности и удовлетворенности работников в первичных коллективах.

При решении различных производственных задач люди ведут себя по-разному. Наблюдения показали, что можно выделить четыре следующих типа коммуникативного поведения:

люди, стремящиеся к лидерству, которые могут решать задачу, лишь подчиняя себе других членов группы;

индивидуалисты, пытающиеся решить задачу в одиночку;

приспосабливающиеся к группе, легко подчиняющиеся приказам других ее членов;

коллективисты, которые стараются решить задачу совместными усилиями; они не только принимают предложения других членов группы, но и сами выступают с инициативой.

Высокий уровень психологической совместимости является также одним из факторов, оказывающих благоприятное влияние на социально-психологический климат коллектива.

Для интегральной характеристики производственного коллектива в последнее время все чаще используется понятие "социально-психологический климат".

Понятия "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат", "моральный климат" и т. п. широко используются в отечественной научной литературе. Применительно к производству иногда говорят о производственном климате коллектива. В большинстве работ эти понятия употребляются примерно в идентичном смысле, что, однако, не исключает значительной вариативности в конкретных определениях. В последнее время в них акцентируется внимание на связях "климата" с окружающей социально-предметной средой.

Самым общим образом социально-психологический климат коллектива можно охарактеризовать как психологическое состояние, интегрированным образом отражающее особенности его жизнедеятельности. Это состояние включает в себя когнитивный и эмоциональный компоненты, оно также характеризуется различной степенью осознанности.

В соответствии с точкой зрения психологов К. К. Платонова и Г. Г. Голубева социально-психологический климат - это "важнейший компонент психологического климата группы в целом, в который кроме него входят цветовой климат, создаваемый цветовой гаммой окружающего (в частности, цветом помещения и аппаратуры), и звуковой климат, определяемый не только производственными шумами, но и, так называемой, функциональной музыкой" [246. с. 45].

Под духовной или психологической атмосферой Б. Д. Парыгин, например, подразумевает "специфическое психическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом и стиле совместного поведения" [237, с. 9]. Атмосфера здесь понимается как неустойчивая, постоянно изменяющаяся сторона коллективного сознания. В соответствии с этим понятие социально-психологического климата обозначает у Б. Д. Парыгина "не те или иные ситуативные перемены в преобладающем настроении людей, а лишь его устойчивые черты" [237, с. 10].

Аналогичным образом различает климат и атмосферу К. К. Платонов. В его понимании "социально-психологический климат группы <...> определяется стойким настроением группы", а "социально-психологическая атмосфера группы подобна климату, но отличается от него меньшей устойчивостью и поэтому не всегда отчетливо осознается" [134,с.II].

Наиболее важным фактором, влияющим на организационный климат, обычно называют стиль руководства (в последней лекции данного раздела мы подробно рассмотрим этот вопрос).

Перейдем к более детальному рассмотрению понятия "социально-психологический климат". Прежде всего, необходимо четко разграничивать элементы социально-психологического климата и факторы, влияющие на него. К примеру, особенности организации труда в коллективе не являются элементами социально-психологического климата, хотя влияние организации труда на формирование климата несомненно.

Социально-психологический климат - это всегда отраженное, субъективное образование в отличие от отражаемого – объективной жизнедеятельности данного коллектива. Конечно, отражаемое и отраженное в сфере общественной жизни диалектически взаимосвязаны, что, в частности, выражается в многократной опосредованности социально-психологического отражения.

Наличие тесной взаимозависимости между социально-психологическим климатом коллектива и поведением его членов не должно приводить к их отождествлению, хотя при этом нельзя не учитывать особенностей данной взаимозависимости. Например, характер взаимоотношений в коллективе (отражаемое) выступает как фактор, влияющий на климат. В то же время восприятие этих взаимоотношений его членами (отраженное) представляет собой элемент климата.

Рассматривая влияния, формирующие социально-психологический климат первичного производственного коллектива, выделим прежде всего факторы макросреды и микросреды.

В качестве важнейшего фактора макросреды, необходимо назвать общественно-экономическую формацию, в условиях которой осуществляется жизнедеятельность общества в целом и функционирование производственных коллективов. Организации, руководящие тем или иным предприятием, в соответствии с потребностями общества, осуществляют определенные управленческие воздействия, что является важным фактором влияния макросреды на социально-психологический климат основного производственного коллектива. В русле этих управленческих воздействий органы управления и самоуправления предприятия направляют и конкретизируют функционирование первичных и вторичных коллективов.

Обратимся теперь к факторам микросреды предприятия, то есть материальному и духовному окружению личности как члена первичного производственного коллектива. Эта микросреда представляет собой также "поле" непосредственного функционирования данного коллектива как целого.

Важной группой факторов микросреды, влияющих на социально-психологический климат первичного производственного коллектива, является предметно-вещная сфера его деятельности, то есть весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных элементов, которые входят в понятие "производственная (рабочая) ситуация".

Другую, не менее важную, группу факторов микросреды составляют воздействия, представляющие собой групповые явления и процессы, происходящие в первичном производственном коллективе. Эти факторы заслуживают пристального внимания в связи с тем, что они являются следствием социально-психологического отражения человеческой микросреды. Будем для краткости называть эти факторы социально-психологическими.

Начнем с такого фактора, как характер официальных организационных связей между членами первичного производственного коллектива, закрепленный в формальной структуре данного подразделения, возможные различия между типами такой структуры можно показать на основе выделенных Л. И. Уманским следующих "моделей совместной деятельности".

Совместно-индивидуальная деятельность: каждый член коллектива делает свою часть общего задания независимо от других.

Совместно-последовательная деятельность: общая задача выполняется последовательно каждым членом коллектива (конвейерное производство).

Совместно-взаимодействующая деятельность: задача выполняется при непосредственном и одновременном взаимодействии каждого члена коллектива со всеми другими его членами.

Экспериментальные исследования, проведенные под руководством Л. И. Уманского, показывают прямую зависимость между этими моделями и уровнем развития группы как коллектива. Так, "сплоченность по направленности" (единство ценностных ориентации, единство целей и мотивов деятельности) в пределах данной деятельности группы достигается быстрее при третьей модели, чем при второй и тем более при первой.

Наряду с системой официального взаимодействия на социально-психологический климат первичного производственного коллектива огромное влияние оказывает его неофициальная организационная структура. Безусловно, товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют иной климат, нежели недоброжелательные отношения, проявляющиеся в ссорах и конфликтах.

Говоря о важном формирующем влиянии неофициальных контактов на климат первичного производственного коллектива, необходимо учитывать как количество этих контактов, так и их распределение. Например, в пределах одной бригады могут существовать две и более неформальные группы, причем члены каждой из них (при крепких и доброжелательных внутригрупповых связях) противодействуют членам "не своих" групп.

Конечно, при изучении факторов, влияющих на климат коллектива, следует учитывать не только специфику формальной и неформальной организационных структур, взятых обособленно, но и их конкретное соотношение. Чем выше степень единства его формальной и неформальной структур, тем позитивнее воздействия, формирующие климат коллектива.

Характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными, также воздействует на социально-психологический климат первичного производственного коллектива. Следует отметить, что управленческие отношения в целом обусловлены формой собственности на средства производства.

Следующий фактор, воздействующий на социально-психологический климат первичного производственного коллектива, обусловлен индивидуальными психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму этих личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Отношения человека к данным влияниям, выражаемые в его личных мнениях и настроениях, а также в поведении, представляют собой его индивидуальный "вклад" в формирование социально-психологического климата коллектива. Конечно, любой феномен коллективной психологии не является лишь простой суммой соответствующих психологических феноменов каждого отдельного члена коллектива, а выступает как новое качественное образование. Таким образом, для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества его членов, сколько эффект их сочетания. Уровень психологической совместимости членов производственного коллектива является фактором, обусловливающим в большой степени его климат.

Резюмируя сказанное, выделим следующие основные факторы, влияющие на социально-психологический климат первичного производственного коллектива.

Воздействия со стороны макросреды: характерные особенности современного этапа социально-экономического развития страны; деятельность организаций, руководящих данным промышленным предприятием, его органов управления и самоуправления, общественных организаций; связи предприятия с городскими и районными организациями.

Воздействия со стороны микросреды: предметно-вещная сфера деятельности первичного коллектива; сугубо социально-психологические факторы (специфика формальных и неформальных организационных связей в коллективе и соотношение между ними; стиль руководства коллективом; уровень психологической совместимости членов коллектива).

Конечно, при рассмотрении социально-психологического климата первичного производственного коллектива в той или иной конкретной ситуации невозможно отнести какое-либо влияние на него за счет только макросреды либо только микросреды. Зависимость социально-психологического климата первичного коллектива от факторов его собственной микросреды всегда детерминирована макросредой. Однако в целях анализа, а также при эмпирическом исследовании климата в том или ином производственном коллективе разделение влияния макросреды и микросреды необходимо. Более того, при изучении социально-психологического климата в целях оптимизации управления производственным коллективом следует обратить особое внимание на факторы микросреды, поскольку именно они могут подлежать целенаправленному воздействию в рамках отдельно взятого предприятия. Исследование этих факторов позволит более обоснованно подойти к операциональному определению понятия "социально-психологический климат первичного производственного коллектива" и выявлению индикаторов, которые можно использовать для оценки климата в каждом конкретном случае.

Важным методическим вопросом, возникающим в связи с задачей изучения социально-психологического климата, является определение его показателей, выражаемых в тех или иных единицах измерения. В качестве таких показателей выступают не только различные феномены психологии производственного коллектива, но и объективные результаты его жизнедеятельности. Прежде всего, отметим необходимость учитывать продуктивность труда коллектива, а также следующие косвенные показатели, характеризующие его климат: данные текучести кадров, состояния трудовой дисциплины, конфликтности. Широкий ряд феноменов психологии коллектива выявляется обычно с помощью различных форм опросов. Посредством анкет и интервью получаются данные о психических состояниях и свойствах изучаемых коллективов.