

Пугацкий Михаил Владимирович

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕКТИВА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ГУМАНИТАРНОГО ФАКУЛЬТЕТА ФГБОУ ВПО "СИБГТУ"

В статье анализируется социально-психологический климат коллектива преподавателей Гуманитарного факультета ФГБОУ ВПО "Сибирский государственный технологический университет" на основе методики выявления степени интеграции О. Немова и приводятся главные направления его совершенствования; при этом показывается особая роль организованности и сплочённости коллектива, уверенности, активности, творчества, критичности руководителя факультета.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/11/28.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 11 (89). С. 109-112. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/11/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

- Тууй-сиэ! Как обидно! – только и сказал Сэмтэнэй.
 3.4. Когда добрался до чума, старуха уже освежевала тушки, оказывается.
 - Ну, как твой давешний песец?
 - Нет, я другого песеца напугал, – только и сказал он.
 Вот так, добыв еду, хорошо стали жить.

Данный сюжетный блок не имеет аналогий в сказочном фольклоре эвенов, эвенков, нанайцев, орочей, долган и якутов.

Список литературы

1. **Нанайский фольклор: нингман, сioxор, тэлунгу.** Новосибирск, 1996. 478 с.
2. **Новикова К. А.** Очерки диалектов эвенского языка: ольский говор. Ч. 2. Л.: Наука, 1980. 243 с.
3. **Орочские сказки и мифы** / сост. В. А. Аврорин, Е. П. Лебедева. Новосибирск, 1966. 235 с.
4. **Петрова В. А.** Эвенский нимкан о лисе, записанный от А. С. Соколовой: к проблеме вариативности и типологии сюжетов // Вестник Поморского университета. Серия «Гуманитарные и социальные науки». 2011. Вып. 7. С. 192-194.
5. **Петрова В. А.** Эвенский нимкан о лисе и старике Бочиликане: к проблеме вариативности и типологии сюжетов // Вестник Северо-Восточного федерального университета. 2010. Т. 7. № 4. С. 130-134.
6. **Сказки эвенской земли** / сост. Л. Е. Большакова и др. Магадан: Кн. изд-во, 1988. 38 с.
7. **Фольклор долган** / сост. П. Е. Ефремов. Новосибирск: Изд-во Ин-та археологии и этнографии СО РАН, 2000. 448 с.
8. **Фольклор эвенов Березовки (образцы шедевров)** / сост. В. А. Роббек. Якутск, 2005. 362 с.
9. **Фольклор юкагиров** / сост. Г. Н. Курилов. Новосибирск: Наука, 2005. 594 с.
10. **Эвенский фольклор** / сост. К. А. Новикова. Магадан: Кн. изд-во, 1958. 118 с.
11. **Якутские народные сказки** / сост. В. В. Илларионов, Ю. Н. Дьяконова, С. Д. Мухоплева и др. Новосибирск: Наука, 2008. 462 с.

THE YUKAGIR FAIRY TALE ABOUT ARCTIC FOX AND OLD MAN SEMTENY AND ITS PLOT ANALOGUES

Petrova Valentina Alekseevna

*Institute of Researches in Humanities and Problems of Smaller Peoples
of the North of Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences
valya89243679003@mail.ru*

The article presents the comparative analysis of the Yukagir fairy tale about arctic fox and old man Semteny in order to reveal its similarities and differences from similar stories of other peoples of Siberia and the Far East. As a result of the research the author finds out that the first plot unit of the above mentioned fairy tale has analogues in the fairy tale folklore of the Evenki, Nanai and Orochi. The second plot unit has analogues in the fairy tale folklore of the Evens, Yakuts, Nanai, Dolgans and Orochi. The third plot unit has no analogues in the submitted versions of the fairy tale folklore of the Evens, Evenki, Yakuts, Nanai, Orochi and Dolgans.

Key words and phrases: the Yukagirs; the Yukagir fairy tale; the Yukagir folklore; fairy tale folklore; genre; traditional folklore; variant; plot.

УДК 159.9.072.43

Психологические науки

В статье анализируется социально-психологический климат коллектива преподавателей Гуманитарного факультета ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет» на основе методики выявления степени интеграции О. Немова и приводятся главные направления его совершенствования; при этом показывается особая роль организованности и сплочённости коллектива, уверенности, активности, творчества, критичности руководителя факультета.

Ключевые слова и фразы: социально-психологический климат; сплочённость; открытость; ответственность; удовлетворённость.

Пугацкий Михаил Владимирович, к. филос. н.

*Сибирский государственный технологический университет
777maikl@mail.ru*

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОЛЛЕКТИВА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ГУМАНИТАРНОГО ФАКУЛЬТЕТА ФГБОУ ВПО «СИБГТУ»[©]

Актуальность данной темы обусловлена тем, что благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом.

Социально-психологический климат возникает спонтанно, но хороший климат не является простым следствием провозглашенных девизов и усилий отдельных руководителей. Он является итогом систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществления специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга.

В минимальный набор методов измерения социально-психологического климата в распределённой команде входят такие методы как социометрия, референтометрия и методика определения ценностно-ориентационного единства [1, с. 31]. В нашей работе диагностика социально-психологического климата в коллективе проводилась по методике выявления степени интеграции О. Немова [4]. В анкетировании приняла участие 23 штатных преподавателя факультета с 6-ти кафедр: А, В, С, D, F, G.

Для интерпретации данных необходимо подсчитать сумму баллов по каждой из приведенных ниже групп для каждого сотрудника подразделения. После этого находится интенсивность развития каждого из показателей в подразделении по формуле: сумма полученных баллов по определенной шкале всех сотрудников подразделения, принявших участие в опросе, делится на количество принявших участие в опросе.

Полученные результаты представлены в сводной Таблице 1.

Таблица 1. Результаты опроса в целом по факультету (показатели по шкале О. Немова)

№ сотрудника	Стремление к сохранению целостности группы	Сплочённость (единство отношений)	Контактность (личные взаимоотношения)	Открытость	Организованность	Информированность	Ответственность
1.	56	44	56	22	47	33	11
2.	50	53	55	18	56	45	17
3.	24	59	44	25	55	12	16
4.	57	56	23	24	59	34	12
5.	60	51	37	29	60	39	14
6.	35	49	46	31	49	50	20
7.	58	49	54	28	51	43	18
8.	12	58	57	30	55	49	12
9.	47	54	60	26	56	41	14
10.	6	44	19	21	48	43	26
11.	54	56	33	27	60	45	21
12.	42	37	51	32	58	50	15
13.	31	55	53	33	57	48	14
14.	59	45	40	25	55	44	13
15.	44	47	41	28	58	40	16
16.	51	56	52	32	60	43	15
17.	55	44	33	32	44	46	11
18.	38	50	39	29	58	39	8
19.	19	54	46	24	57	50	28
20.	60	57	28	29	59	47	49
21.	57	48	41	31	60	44	23
22.	46	48	53	35	56	43	20
23.	52	58	59	15	56	47	17
Итого:	1013	1172	1020	626	1274	975	393

На основе полученных данных и согласно ключу по методике выявления степени интеграции оцениваются следующие показатели:

- стремление к сохранению целостности группы: $1013/23=44$;
- сплоченность (единство отношений): $1172/23=51$;
- контактность (личные взаимоотношения): $1020/23=44$;
- открытость: $626/23=27$;
- организованность: $1274/23=55$;
- информированность: $975/23=43$;
- ответственность: $393/23=17$.

Интерпретация данных представлена на Рисунке 1, который позволяет определить проблемные зоны в социально-психологическом климате коллектива.

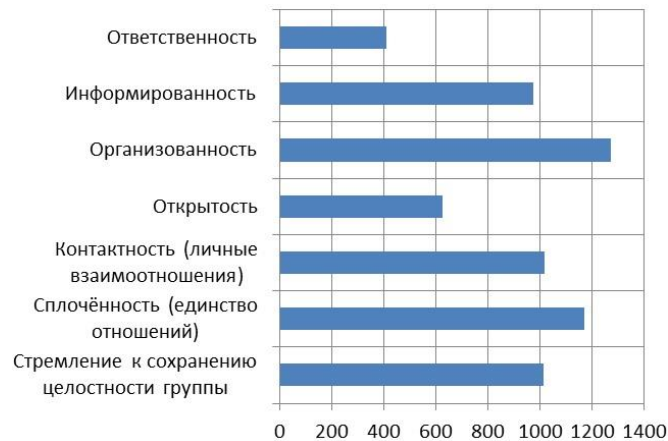


Рисунок 1. Результаты опроса в целом по факультету (итоговые показатели по Табл. 1)

Из представленного рисунка видно, что самый высокий уровень на факультете занимают критерии организованности и сплочённости, а самый низкий – ответственности и открытости.

Низкий уровень открытости может свидетельствовать о том, что в коллективе недостаточный уровень доверительных отношений, несмотря на достаточно высокий уровень контактности. В данном случае контактность может быть связана исключительно с исполнением работниками своих профессиональных обязанностей, характер которых предполагает постоянные коммуникационные связи.

Низкий уровень ответственности может свидетельствовать о недостаточной дисциплинированности работников, недооценке ими необходимости соблюдения установленных нормативов трудовой деятельности и правил поведения. Возможны латентные тенденции маргинализации сотрудников, недостаточная мотивированность результатами своего труда.

Вместе с тем, организованность и сплочённость являются фундаментом для выработки конструктивных и эффективных способов преодоления указанных выше негативных тенденций в качественных характеристиках коллектива.

Для более полной картины, показывающей уровень социально-психологического климата коллектива, проведем сравнительный анализ показателей по кафедрам гуманитарного факультета (Табл. 2).

Таблица 2. Сравнительный покафедраальный анализ (на основе показателей Табл. 1)

Кафедра	Стремление к сохранению целостности группы	Сплочённость (единство отношений)	Контактность (личные взаимоотношения)	Открытость	Организованность	Информированность	Ответственность
A	340	361	315	177	377	256	108
B	119	212	169	104	219	178	73
C	227	240	237	150	288	225	73
D	112	148	118	85	159	135	47
F	98	106	112	50	112	90	37
G	87	98	109	49	107	76	30

Интерпретировав полученные данные, установили:

- самый высокий уровень показателей по всем критериям оценки на кафедре А, а самый низкий – на кафедре G;

- кафедры В, D занимают среднее положение;

- порядковые места показателей по одной кафедре являются одинаковыми по отношению к показателям других кафедр. Например, если сравнивать кафедру А (1-е место по высоте показателей) с кафедрой С (2-е место по высоте показателей), то показатели распределились следующим образом: 340 по отношению к 227, 361 к 240, 315 к 237, 177 к 150, 377 к 288, 256 к 225, 108 к 73. Это свидетельствует о тесной корреляционной связи между критериями оценки: стремление к сохранению целостности группы поддерживает такие качества как сплочённость, контактность, открытость, организованность, информированность и ответственность.

По результатам исследований мы выявили проблемы нашего коллектива:

1. Низкий уровень открытости.
2. Низкий уровень ответственности.

Выявленные проблемы предполагают разработку рекомендаций по их устранению. Существуют три возможных подхода в формировании эффективного (с точки зрения совместимости, сработанности людей) коллектива.

Во-первых, коллектив кафедры может быть создан за счет специального подбора преподавателей (с учетом наилучшего сочетания их особенностей), обеспечивающего как высокую эффективность деятельности кафедры, так и необходимый психологический комфорт внутри её. Такой подход предполагает выделение необходимых для членов коллектива профессиональных и психологических качеств, а затем поиск наилучшего сочетания этих свойств у нужного коллектива людей. Хотелось бы отметить, что провести подобный подбор не всегда оказывается возможным.

Во-вторых, оптимизации деятельности и взаимодействия в коллективе можно достичь, идя по пути так называемого функционального подхода, когда, исходя из особенностей состава коллектива, необходимо наилучшим образом определить обязанности отдельных членов кафедры, их функции, создать оптимальные схемы взаимодействия и т.д.

В-третьих, высокий уровень работоспособности кафедры может быть результатом развития у членов коллектива навыков эффективного общения, культуры делового и личного взаимодействия, умения психологически грамотно решать возникающие проблемы.

Концепция формирования сплоченного коллектива представляет собой научно обоснованную совокупность взглядов на цели, задачи, принципы и основные направления нормализации поведения сотрудников. Д. Лисицин пишет: «Главное – не набрать членов команды, а объединить их общим принципом взаимодействия, нацеленностью на результат и обеспечить прозрачность способов достижения этих результатов» [3, с. 57].

Система создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе преподавателей должна включать в себя следующие направления работы: формирование высокой культуры общения и толерантности; наличие заинтересованности работников в сплоченном коллективе, актуализация значимости благоприятного социально-психологического климата для общего успеха; улучшение (развитие) системы самоуправления преподавателей.

Необходимо усилить личную дисциплину каждого работника и коллектива в целом по исполнению и соблюдению трудовых норм и правил корпоративной этики. Как пишет П. Кошевой, «правила этики должны быть восприняты душой человека. Он должен прийти к осознанию, что действительно понимает, принимает эти правила и руководствуется ими» [2, с. 30].

Важная роль должна отводиться активной деятельности руководителей кафедр и факультета в целом, от которых требуются: формирование для себя динамичной картины жизнедеятельности факультета и кафедр; уверенное реагирование на новые ситуации; четкое мотивирование своих действий, всего коллектива; культивирование преимущественно творческого подхода к работе; регулярное и объективное оценивание достигнутых результатов, конструктивный анализ ошибок и просчетов; объективное привлечение к ответственности; продуманная и взвешенная критика подчинённых; постановка конкретных и достижимых целей; расширение своего кругозора и сохранение хорошего расположения духа.

Таким образом, главная функция руководителей образовательных учреждений должна заключаться не только в научно-методическом просвещении преподавателей (хотя эта функция не теряет своей актуальности), а в создании в коллективе такой атмосферы, которая побуждает каждого работника неустанно повышать свой теоретический уровень, педагогическое мастерство и, главное, творческий потенциал.

Список литературы

1. **Корецкий А.** Как измерить климат в распределённой команде // Управление персоналом. 2014. № 7.
2. **Кошевой П.** Главное – суметь донести до персонала важность правил корпоративной этики // Управление персоналом. 2014. № 12.
3. **Лисицин Д.** Команда команде – рознь!!! // Управление персоналом. 2014. № 9.
4. **Немов Р. С.** Психология: учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений: в 3-х кн. 4-е изд. М.: Владос, 2008. Кн. 3. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математики. 631 с.

ANALYSIS OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF ORGANIZATION BY THE EXAMPLE OF TEACHERS' GROUP OF HUMANITIES FACULTY OF THE FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION "SIBERIAN STATE TECHNOLOGICAL UNIVERSITY"

Pugatskii Mikhail Vladimirovich, Ph. D. in Philosophy
Siberian State Technological University
777maikl@mail.ru

The article examines the socio-psychological climate of the teachers' group of the Humanities Faculty of the federal state budget educational institution of higher professional education "Siberian State Technological University" on the basis of O. Nемов's methodology of identifying integration degree and gives the main directions of its improvement; at the same time the paper shows a special role of the organization and unity of the collective, of the faculty leader's confidence, activity, creativity, criticality.

Key words and phrases: socio-psychological climate; unity; openness; responsibility; satisfaction.