

СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
КЛИМАТ КАК ФАКТОР
УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
КАПИТАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ

КОЛЛЕКТИВ

- **ЭТО** малая группа, члены которой объединены деловыми, нравственными и личными связями и общими усилиями обеспечивают получение социально-ценностного результата своей деятельности.



СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ (ШЕПЕЛЬ В.М)

– **ЭТО** эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей состоящих из трех составляющих:

- Социальный климат
- Моральный климат
- Психологический климат

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ (ПАРЫГИН В.Д.)

–ЭТО преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.



ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АТМОСФЕРА

–**ЭТО** конкретная форма проявления духовной жизни общества, а так же:

- органический сплав идей
- взглядов
- социальных чувств
- настроений
- побуждений
- воли
- взаимного внимания
- уважительного отношения
- духа товарищества
- вовлеченности в коллективную деятельность.

СТРУКТУРА СПК



ТРИ РЯДА ОТНОШЕНИЙ СПК

- Отношения по вертикали (стиль руководства, восприятие руководителя коллективом, степень участия в управлении, удовлетворенность ею);
- Отношения по горизонтали (сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, типы и способы разрешения конфликтов);
- Отношение к труду (удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива и т.д.).

ПРИЗНАКИ СПК

- уровень текучести кадров;
- производительность труда;
- качество продукции;
- количество прогулов и опозданий;
- количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- выполнение работы в срок или с опозданием;
- аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
- частота перерывов в работе.

ФАКТОРЫ СПК

- ОБЩЕСТВЕННОЕ (КОЛЛЕКТИВНОЕ) МНЕНИЕ
- КОЛЛЕКТИВНОЕ НАСТРОЕНИЯ
- ГРУППОВЫЕ ТРАДИЦИИ
- ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ
- СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВА

ОБЩЕСТВЕННОЕ (КОЛЛЕКТИВНОЕ) МНЕНИЕ

- **ЭТО** сплав индивидуальных мнений, в котором каждое отдельное мнение в результате взаимодействия с другими претерпевает определенные изменения. Общественное мнение выражает коллективное сознание и сочетает в себе как идеологические, так и психологические и моральные факторы.

- Оценка и выражение личного отношения индивидуума к информации, полученной разными способами;
- Коллективное обсуждение полученной информации, обмен при этом своими оценками, взглядами и чувствами, в ходе чего формируется общее отношение к полученной информации;
- Далее каждый из участников обсуждения сравнивает свои оценочные суждения с оценками своих коллег, причем, наиболее внимательно анализирует высказывания самых авторитетных лично для него товарищей;
- Члены коллектива, формируют общее мнение коллектива по данной проблеме, сознательно выражают отношение коллектива к полученной информации

УСЛОВИЯМИ УСПЕШНОГО ФОРМИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО МНЕНИЯ

- Близость руководителей к своим подчиненным, забота об их нуждах и потребностях;
- Постановка перед коллективом общих целей и предъявление к каждому члену коллектива конкретных требований;
- Использование положительных примеров, убеждения, внушения;
- Доведение до подчиненных правдивой и достаточно полной информации о задачах и проблемах коллектива;
- Чуткость и внимательность при рассмотрении персональных вопросов;
- Умелое воздействие на официальных и неофициальных лидеров коллектива:
- Закрепление положительных традиций, привычек, настроений;

КОЛЛЕКТИВНЫЕ НАСТРОЕНИЯ

– **ЭТО** совместные переживания людьми тех или иных событий, фактов, а также эмоциональные состояния, овладевшие на какое-то время всем коллективом и влияющие на его жизнь и деятельность. Коллективное настроение мобилизует или сдерживает людей, обладает заразительностью и большой импульсивной силой.

■ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫМ (МАЖОРНЫМ)

характеризуется воодушевлением, трудовым энтузиазмом, оптимизмом, радостью, творческим подъемом и т.п.

■ ОТРИЦАТЕЛЬНЫМ (МИНОРНЫМ)

проявляется в виде уныния, скуки, депрессии, пессимизма, отчаяния, конфликтности, паники и т.п.

ГРУППОВЫЕ ТРАДИЦИИ

- **ЭТО** социальный клей коллектива, который скрепляет его в единое целое, а вместе с тем придает ему своеобразие и неповторимость.(А. С. Макаренко).

- Мелкие
- Крупные
- Трудовые
- Бытовые
- Сличающие и т.д.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НЕСОВМЕСТИМОСТЬ

- **ЭТО** не просто различие ценностных установок, отсутствие дружеских связей, неуважение или неприязнь людей друг к другу. Это неспособность в критической ситуации понять друг друга, несинхронность психомоторных реакций, различия во внимании, мышлении и другие врожденные и приобретенные свойства личности, которые препятствуют совместной деятельности.



ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ СОВМЕСТИМОСТЬ ОБУСЛАВЛИВАЮТ:

- Высокая мотивация и установка;
- Оптимальные психофизиологические качества каждого члена коллектива;
- Разнополярность индивидуально-психологических особенностей (возможность выделения лидера);
- Высокая критичность к себе и терпимость к окружающим (высокая интеллигентность),
- Полное доверие друг к другу;
- Максимально возможная загруженность целенаправленной деятельностью;
- Возможность личного уединения каждого из участников;
- Четкая определенность поставленной перед членами коллектива задачи

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВА

- Это способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива. Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:
 - Директивный стиль (авторитарный);
 - Демократический стиль (коллегиальный);
 - Либеральный стиль (попустительский или анархический).



РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ

(ДЛЯ СОЗДАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СПК)

- подбирать коллектив, где люди между собой совместимы по темпераменту (сангвиник, холерик, меланхолик, флегматик), опыту и возрасту.
- работать с мотивацией сотрудников (материальные и нематериальные поощрения, система санкций);
- самому быть ярким примером для подражания;
- ставить ясные задачи и достижимые цели, а также контролировать их качественное выполнение;
- создать и поддерживать корпоративный дух (корпоративами, хорошей репутацией коллектива и престижем работы именно в данной организации);
- давать возможность каждому реализоваться и оптимистичные перспективы на будущее;
- обеспечить нормальные условия труда.

МЕТОДИКИ ИЗУЧЕНИЯ СПК

- Опросные методы (анкетирование, интервью)
- Цветовая методика Люшера
- Социометрия
- Групповая оценка личности (для руководства)

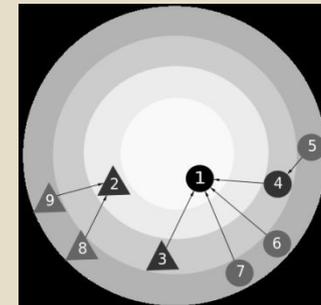


СОЦИОМЕТРИЯ

- ЭТО теория измерения межличностных отношений (методика изучения внутригрупповых связей и иерархии в малых группах) Автор-психолог Джекоб Морено.

Социограмма - схема, которая представляет собой несколько концентрических кругов.

- Каждый из кругов соответствует количеству предпочтений в данной группе (чем ближе к центру — тем больше предпочтений).
- Между индивидами прочерчиваются линии со стрелками, обозначающие обоюдную либо одностороннюю симпатию или антипатию.
- Повторные измерения, проведенные в той же группе, позволяют исследовать динамику отношений.



Существенным недостатком социометрии является то, что она может исследовать только уже сложившиеся коллективы.

ГОЛ

– **ЭТО** концентрированное выражение общественного мнения о человеке

Цель: получить характеристику человека в конкретном производственном или др. коллективе путём взаимного опроса его членов друг о друге по определённой программе.

Сущность: отражение общественного мнения о человеке.

Задача: изучение структуры общения между объектами и субъектами, учёт социально-психологической позиции личности в коллективе. (СППЛ).

Адекватность ГОЛ: адекватность как проявление истинности ГОЛ зависит от трёх основных моментов:

- познавательных способностей “экспертов”. (экспертом может быть только тот, кто имели опыт общения по поводу решения трудовых задач).
- от того, насколько объект оценки (аттестуемый) сумел проявить свои свойства.
- от позиций (ситуаций), в которых происходит взаимодействие и взаимопознание субъекта и объекта ГОЛ, т.е. “эксперта” и аттестуемого.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Важным фактором, влияющим на психологический климат коллектива является межличностные отношения – объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат эмоциональные состояния взаимодействующих людей.
- Психологический климат формируется под влиянием групповых эмоций, возникающих в результате достижения командой успеха или, наоборот, неудачи. Но наличие самого благоприятного психологического климата не исключает периодического возникновения в группе конфликтов;
- Хороший психологический климат способствует успешному продвижению команды к достижению общей цели, преодолению препятствий, умению находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях.