

Психологический микроклимат в коллективе



Выполнили: ст. гр. 4171101
Гарипова Э.А., Ильичева В.М.,
Петрова М.О., Самигуллина Н.
Ф., Хасанова А.А.,
Хисамутдинова А.А, Ямалиева
Э.В.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, подразумевают следующее:

- СОВОКУПНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК ГРУППЫ;**
- ПРЕОБЛАДАЮЩИЙ И УСТОЙЧИВЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ НАСТРОЙ КОЛЛЕКТИВА;**
- ХАРАКТЕР ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ;**
- ИНТЕГРАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОСТОЯНИЯ КОЛЛЕКТИВА.**



зависит от следующих показателей:



социально-психологическое определение группы;

особенности взаимоотношений в коллективе;

преобладающее психологическое настроение в коллективе.

Психологический климат в коллективе имеет определенную структуру:

Отношения по «горизонтали».

Подразумевается сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, способы решения конфликтов.

Отношения по «вертикали» (с начальником и администрацией).

Отношение к труду. Удовлетворенность работой и намерение оставаться в этих условиях.

Климат имеет два уровня: статический и динамический.

Статический

Это устойчивое отношение работников к труду, постоянные межличностные отношения. Климат устойчив и хорошо выносит внешние влияния.

Сформировать климат на этом уровне непросто, но потом его легко поддерживать. Участники коллектива чувствуют эту стабильность, от чего больше уверены в собственном положении. Коррекция климата практически не требуется, контроль – эпизодический. Этот уровень еще называют социально-психологическим климатом.

Динамический

Это изменчивый характер коллектива. Климат меняется ежедневно из-за смены настроений его участников. Этот уровень еще называют психологической атмосферой. Она быстрее меняется и меньше ощущается участниками. По мере накопленных изменений может создать нездоровый климат в коллективе.

- ✓ оптимизм,
- ✓ радость общения,
- ✓ доверие,
- ✓ чувство защищенности,
- ✓ безопасности и комфорта,
- ✓ взаимная поддержка,
- ✓ теплота и внимание в отношениях,
- ✓ межличностные симпатии,
- ✓ открытость коммуникации,
- ✓ уверенность,
- ✓ бодрость,
- ✓ возможность свободно мыслить, творить,
- ✓ интеллектуально и профессионально расти,
- ✓ вносить вклад в развитие организации,
- ✓ совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Благоприятный СПК
В такой атмосфере, как правило,
**сотрудники чувствуют свою значимость
и стремятся к совершенствованию.**



СПК

В таком коллективе довольно часто случаются конфликты и споры.

- ✓ пессимизм,
- ✓ раздражительность,
- ✓ скука,
- ✓ высокая напряженность и конфликтность отношений в группе,
- ✓ неуверенность,
- ✓ боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление
- ✓ страх наказания,
- ✓ неприятие,
- ✓ непонимание,
- ✓ враждебность,
- ✓ подозрительность,
- ✓ недоверие друг к другу,
- ✓ нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом,
- ✓ неудовлетворенность и т.д.



Признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе.

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.

Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в группе и влиять на СПК. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на СПК.





Глобальная макросреда

обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.



Локальная макросреда

т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.

Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.



Физический микроклимат

Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.



Удовлетворенность работой

Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.



Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д.

Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности:

- ❑ в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;
- ❑ в общении и дружеских межличностных отношениях;
- ❑ успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;
- ❑ творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

деятельности

Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.



Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.



СОВМЕСТИМОСТЬ -

способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников.

Людям, похожим друг на друга, легче наладить взаимодействие.

Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В ее лежат и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.





Психофизиологический уровень совместимости имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента.



Психологический уровень

Предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения



Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов.

Факторы коммуникации в организации

Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен, плетения интриг и закулисных игр. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.



Стиль руководства.

Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей:



**ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ
СТИЛЬ** РАЗВИВАЕТ
ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ И
ДОВЕРИТЕЛЬНОСТЬ
ВЗАИМООТНОШЕНИЙ,
ДРУЖЕСТВЕННОСТЬ.
ПРИ ЭТОМ НЕТ
ОЩУЩЕНИЯ
НАВЯЗАННОСТИ
РЕШЕНИЙ ИЗВНЕ,
«СВЕРХУ». УЧАСТИЕ
ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В
УПРАВЛЕНИИ,
СВОЙСТВЕННОЕ ЭТОМУ
СТИЛЮ РУКОВОДСТВА,
СПОСОБСТВУЕТ
ОПТИМИЗАЦИИ СПК.



АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ ОБЫЧНО ПОРОЖДАЕТ ВРАЖДЕБНОСТЬ, ПОКОРНОСТЬ И ЗАИСКИВАНИЕ, ЗАВИСТЬ И НЕДОВЕРИЕ. НО ЕСЛИ ЭТОТ СТИЛЬ ПРИВОДИТ К УСПЕХУ, КОТОРЫЙ ОПРАВДЫВАЕТ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ГЛАЗАХ ГРУППЫ, ОН СПОСОБСТВУЕТ БЛАГОПРИЯТНОМУ СПК, КАК НАПРИМЕР, В СПОРТЕ ИЛИ В АРМИИ





**ПОПУСТИТЕЛЬСКИ
И СТИЛЬ** ИМЕЕТ
СВОИМ
СЛЕДСТВИЕМ
НИЗКУЮ
ПРОДУКТИВНОСТЬ
И КАЧЕСТВО
РАБОТЫ,
НЕУДОВЛЕТВОРЕН
НОСТЬ
СОВМЕСТНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
И ВЕДЕТ К
ФОРМИРОВАНИЮ
НЕБЛАГОПРИЯТНО
ГО СПК.
ПОПУСТИТЕЛЬСКИ
И СТИЛЬ МОЖЕТ
БЫТЬ ПРИЕМЛЕМ
ЛИШЬ В
НЕКОТОРЫХ
ТВОРЧЕСКИХ
КОЛЛЕКТИВАХ.

Страх наказания порождает стремление избежать ответственности за совершенные ошибки, перекладывание вины на других, поиск «козла отпущения».



ТАКИМ ОБРАЗОМ, РУКОВОДИТЕЛЬ МОЖЕТ СУЩЕСТВЕННО ПОВЛИЯТЬ НА ХАРАКТЕР МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАБОЧЕМ КОЛЛЕКТИВЕ, НА ОТНОШЕНИЕ К СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ УСЛОВИЯМИ И РЕЗУЛЬТАТАМИ РАБОТЫ, Т.Е. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ, ОТ КОТОРОГО ВО МНОГОМ ЗАВИСИТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛОМ.



Всегда существует возможность изменить морально-психологический климат в коллективе. Проведение корпоративных вечеринок, праздников, поздравления сотрудников, поощрение – это те мероприятия, которые помогут сплотить работников. Работая над улучшением климата в коллективе, каждый руководитель обеспечивает себя довольными сотрудниками, которые работают сплоченно и на результат.



Как улучшить психологический климат: 5 способов

1. Для руководителей отделов введите правило: больше хвалить сотрудников и не заикливаться на ошибках.
2. Внесите в работу элементы игры. Применяйте геймификацию. Это поднимет настроение, у людей появится интерес и азарт. Посоветуйте руководителям отделов ставить серьезные задачи перед сотрудниками в форме игры. В основе игры - соревнование. Победителю — приз.
3. Создайте условия для досуга в компании. Организуйте зону для занятий спортом. Закупать дорогостоящие тренажеры и выделять много места не нужно. Например, в офисе компании «Стрим» установили «шведскую» стенку и дартс. Сотрудники могут в течение дня разминаться. А в офисе UNIWEB установили настольный теннис и футбол, создали библиотеку.
4. Чаще находите повод для праздника и устраивайте его. Это вовсе не обязательно корпоратив или банкет. Это может быть праздник, который объединит всех сотрудников и настроит их на позитивную волну. Например, в компании Welhome организовали выставку детских фото сотрудников и устроили викторину «Кто угадает больше коллег?».
5. Выезжайте летом всей компанией на природу, устраивайте выездные корпоративы

Спасибо за внимание!