



**Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина
Факультет международного энергетического бизнеса**

Презентация на тему:

**Благоприятный социально-психологический климат
организации как фактор управления человеческим
капиталом**

Выполнили: Студентки гр. БММ-15-2 Голяс М.Е. Фокина Ю.Г

Проверил: к.с.н., доцент Фальковская К.И.

Определение социально-психологического климата (СПК) коллектива

- ❖ совокупность социально-психологических характеристик группы
- ❖ преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива
 - ❖ характер взаимоотношений в коллективе
 - ❖ интегральная характеристика состояния коллектива



Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния

Компонентами психологического климата являются следующие:

Социально-психологический



- ❖ **Имеет отношение к специфике взаимодействия сотрудников в организации, задается особенностями социальных связей между ними, включая неофициальные отношения.**
- ❖ **Определяется преимущественно межличностными отношениями в коллективе, создающими стойкие групповые настроения**

Морально-психологический



- ❖ **Имеет отношение к установленным правилам и нормам организации, а также уровнем удовлетворенности сотрудников трудом.**
 - ❖ **Определяется общей удовлетворенностью сотрудников условиями труда и самой деятельностью**

Основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются :



Сплоченность

один из объединяющих подразделение процессов. Характеризует степень приверженности к группе ее членов. Определяется двумя основными переменными — уровнем взаимной симпатии в межличностных отношениях и степенью привлекательности группы для ее членов

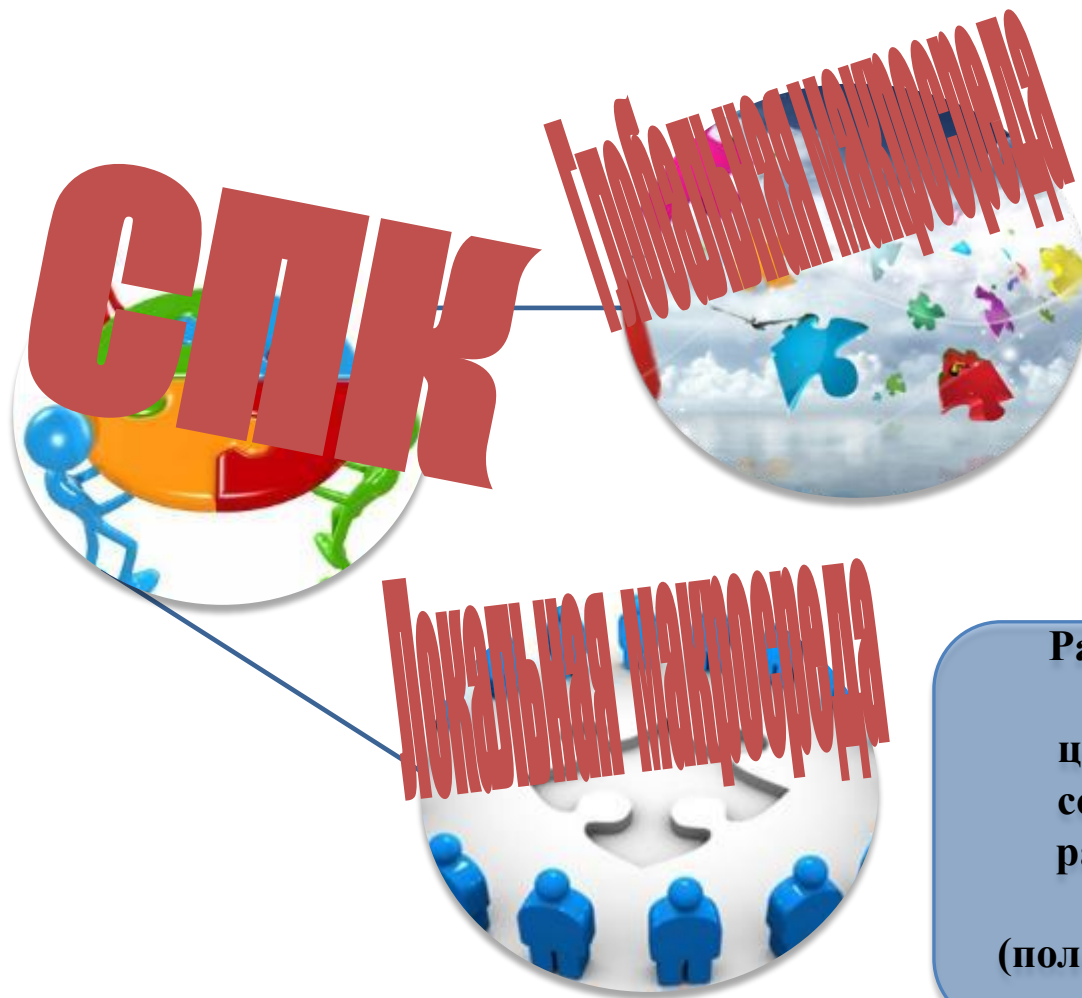
Ответственность

контроль над деятельностью с точки зрения выполнения принятых в организации правил и норм. В подразделениях с положительным социально-психологическим климатом сотрудники стремятся к принятию на себя ответственности за успех или неудачу

Контактность и открытость

определяют степень развития личных взаимоотношений сотрудников, уровень психологической близости между ними

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе :



Обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий

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

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда

**Жара, духота, плохая освещенность,
постоянный шум, неудобное рабочее
место**



**Повышенной раздражительностью,
усталость, неблагоприятная
психологическая атмосфера в группе**

**Хорошо оборудованное рабочее место,
благоприятные санитарно-
гигиенические условия, приятный
интерьер**



**Удовлетворенность от трудовой
деятельности в целом, формирование
благоприятного социально-
психологического климата**

Удовлетворенность работой

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

❖ Характер выполняемой деятельности

Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д.

❖ Организация совместной деятельности

Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на социально-психологический климат. 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.



Психологическая совместимость

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

Психофизиологический уровень

оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента



Разный темп работы холерика и флегматика

Психологический уровень

совместимость характеров, мотивов, типов поведения



Не склонен/ склонен к планированию деятельности

Неэффективно

Социально-психологический уровень

основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов



2 лидера-соперника

Стиль руководства

Демократический стиль



развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность, участие членов коллектива в управлении



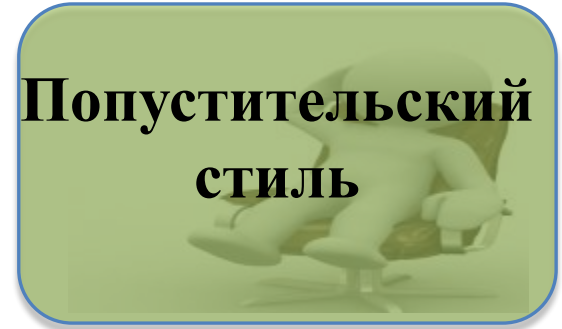
Авторитарный стиль



враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие в коллективе. Бывают исключения



Попустительский стиль



низкая продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью

Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы

Признаками благоприятного и неблагоприятного психологического климата являются следующие:

Благоприятный психологический климат	Неблагоприятный психологический климат
<p>Деловое, творческое настроение в течение рабочего дня, бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении</p>	<p>Подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатия людей друг к другу</p>
<p>Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности. Членам группы нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время.</p>	<p>Отношения строятся на принципах конкуренции и подавления, сотрудники проявляют отрицательное отношение к более близкому общению друг с другом и нежелание участвовать в общих корпоративных мероприятиях.</p>
<p>Существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, принято поддерживать слабых, выступать в их защиту, помогать новичкам</p>	<p>Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», проявляются элементы мобинга (неявного выдавливания сотрудника из коллектива), равнодушное или агрессивное отношение к новичкам</p>

Благоприятный психологический климат

Сотрудники активны, полны энергии, быстро откликаются, проявляется взаимопомощь и взаимовыручка сотрудников, готовность «прикрыть» коллегу при необходимости

Успехи или неудачи отдельных сотрудников вызывают сопереживание и искреннее участие всех, в случаях успеха сотрудники испытывают чувство гордости за коллег и свою организацию, неудачи переживаются как собственные

Одобрение и поддержка, высказывается добрая конструктивная критика

Неблагоприятный психологический климат

Сотрудники инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, каждый думает только о своих интересах и не стремится добиваться общих высоких показателей в труде

Успехи коллег оставляют равнодушными остальных членов группы, а иногда вызывают нездоровую зависть, неудачи не находят эмоционального отклика у ее членов или вызывают злорадство

Распространение слухов и сплетен друг о друге, критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов

Благоприятный психологический климат

В отношениях между структурными подразделениями внутри организации или между микрогруппами внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание и сотрудничество

Низкая текучесть кадров.

В трудные времена происходит сплочение и эмоциональное единение коллектива

Хорошие взаимоотношения между руководителями и подчиненными.

Неблагоприятный психологический климат

Возникают конфликтующие между собой группировки, которые отказываются от участия в совместных делах

Высокая текучесть кадров

В трудные времена возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения, конфликты, значительно повышается текучесть кадров

Проявляются скрытая критика руководителя и обсуждение его указаний в «кулуарах», отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях.

Можно выделить следующие типы психологического климата:



Благоприятный здоровый

Сотрудники удовлетворены своей профессией, условиями и результатами деятельности, взаимоотношениями в коллективе

Гармоничный баланс делового и эмоционального компонентов межличностного восприятия и взаимодействия

Маловероятны тяжелые конфликтные ситуации

Сформировано активное ядро коллектива



Отсутствуют явные и скрытые, негативные настроения по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям;

Вполне благоприятный

Социально-психологического ресурса коллектива может быть недостаточно для длительного функционирования в напряженных или критических ситуациях

Возможны проявления имеющихся невыраженных противоречий между сложившимися деловыми и эмоциональными отношениями



Сформировано активное ядро коллектива, частично уравновешены процессы делового и эмоционального взаимодействия сотрудников, что в обычных ситуациях позволяет коллективу достаточно успешно и надежно выполнять возложенные на него обязанности

Противоречивый неустойчивый

Вероятно разделение коллектива на явные или скрытые подгруппы, негативно настроенные по отношению друг к другу или руководству

Руководитель упускает из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных



Неустойчивая обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством

Не сформированы положительные отношения в коллективе, общественное мнение и ядро коллектива

Стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровням развития коллектива и профессионализма сотрудников и учитывает главным образом только объективные показатели дела

;

Неблагоприятный

Стиль руководства неадекватен характеру решаемых задач, компетентности сотрудников и уровню развития коллектива и учитывает преимущественно только формальную сторону дела;

В коллективе имеются явные и скрытые группировки и микрогруппы, крайне негативно настроенные друг к другу, руководству или его распоряжениям;

Сотрудники не удовлетворены системой распределения обязанностей и ролей, в том числе между формальными и неформальными лидерами

Нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности

Крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством

Сотрудники не удовлетворены условиями и результатами деятельности, системой материального и морального поощрения



Оценка социально–психологического климата

Объекты исследований

Общий уровень
СПК

Сплоченность
коллектива

Межличностные
отношения

Лидерство и
руководство

Кадровые
расстановки

Согласованность
при принятии
решений

Результаты исследований

Объективная информация о специфике социально–психологического климата в организации

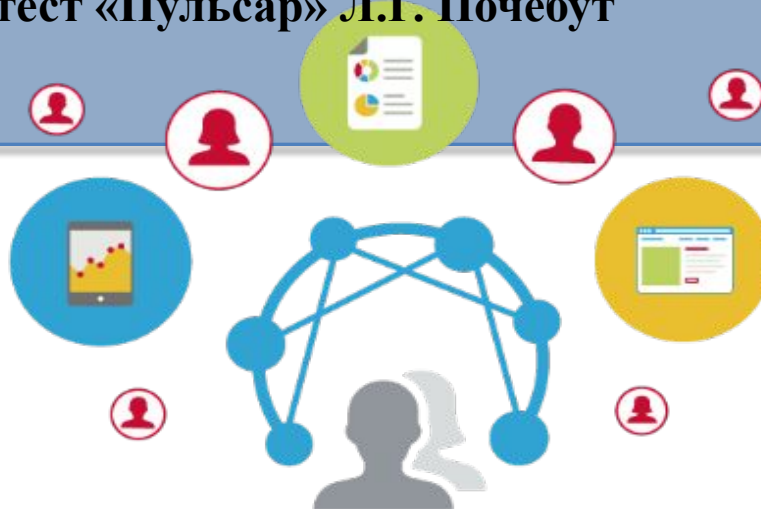
Информация о причинах и источниках проблем в элементах социально–психологического климата

Рекомендации по улучшению и развитию элементов СПК



Методы изучения СПК

- ❖ наблюдение - самый главный метод работы психолога;
 - ❖ интервью с руководителями и работниками;
- ❖ опрос работников по специально разработанной анкете;
- ❖ анализ документации фирмы, отражающей трудовую активность, производительность, качество труда;
 - ❖ Социометрия;
- ❖ тест «Социально-психологический климат» О.С. Михалюк;
 - ❖ тест «Удовлетворенность трудом» В.П. Захарова;
 - ❖ тест «Самочувствие – активность – настроение»;
 - ❖ карта-схема А.Н. Лутошкина;
 - ❖ тест конкретных ситуаций А.А. Ершова;
 - ❖ тест «Стиль руководства» А.А. Журавлева;
 - ❖ тест «Пульсар» Л.Г. Почебут



Карта-схема А.Н. Лутошкина

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Положительные особенности	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство



Управление психологическим климатом

Диагностика и коррекция психологического климата проводится в следующем порядке :

Определение неформальной структуры группы, выявление лидера.



Определение уровня развития группы, социально-психологическая коррекция групповых процессов и состояний.



Определение причин конфликтов в группе и применение социально-психологических способов их конструктивного разрешения.



Коррекция формальной и неформальной структуры группы.



Социально-психологическая коррекция взаимоотношений в трудовом коллективе (проведение психокоррекции группы).



В дальнейшем благоприятный психологический климат становится предметом деятельности штатного (или привлеченного) психолога.

Выводы



Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния



Основными показателями социально-психологического климата трудового коллектива являются стремление к сохранению целостности группы, совместимость, сработанность, сплоченность, контактность, открытость, ответственность



На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро и микросреды



Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом - важная проблема для руководителей компании, фирмы



Благоприятный СПК - это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации.

Список использованной литературы



- ❖ Климат организации и социально-психологический климат. Их совместное влияние на развитие компании. - Боровикова Наталия Васильевна
<http://www.Bitobe.Ru/content/press/7/614/>
- ❖ Социально-психологический климат организации как проблема консалтинга персонала
<http://www.Top-technologies.Ru/ru/article/view?Id=34741>
- ❖ Методика изучения социально-психологической самооценки коллектива
[Http://www.Hr-portal.Ru/article/socialno-psihologicheskij-klimat-diagnostika-i-formirovanie](http://www.Hr-portal.Ru/article/socialno-psihologicheskij-klimat-diagnostika-i-formirovanie)
- ❖ [Http://free.Megacampus.Ru/](http://free.Megacampus.Ru/) фабрика контента открытая библиотека электронных курсов
- ❖ <http://www.Elitarium.Ru/> центр дистанционного образования
- ❖ [Http://psylist.Net/](http://psylist.Net/) факторы формирования социально-психологического климата

Спасибо за внимание!

