

Тема: Психологический климат в коллективе

Выполнили: Широков Ахмед, Валентир Владислав, Широков
Джошгун, Демеуов Диас.

Психологический климат – настроение коллектива, моральная и психологическая атмосфера, пропитывающая взаимоотношения его участников. Не обязательно речь идет о трудовом коллективе, хотя чаще это так. Психологический климат существует и в группе по интересам, и в семье, и на учебе, и в любой коллективной деятельности. От атмосферы, царящей в группе, зависит успех этой деятельности и здоровье каждого из ее участников.



Психологический климат – характер **эмоций**, возникающих во взаимоотношениях людей, основанных на их симпатиях, совпадении интересов, **характеров** и склонностей. Психологический климат включает 3 сферы:

- Социальный климат – осознание целей и задач всеми участниками, соблюдение прав и обязанностей.
- Моральный климат – ценности, принятые в группе. Их единство, принятие, согласованность.
- Собственно психологический климат – неофициальные отношения в коллективе.



Благоприятный и неблагоприятный климат

Психологический климат бывает благоприятным и неблагоприятным. Для первого характерно:

- доброжелательное отношение участников друг к другу;
- дух товарищества;
- адекватная взаимная требовательность, обуславливающая творческую эффективную **деятельность**;
- взаимопомощь;
- радость от общения и открытость коммуникаций;
- безопасность и комфорт;
- оптимизм;
- уверенность в себе и коллективе;
- возможность свободно и творчески мыслить, раскрывать и реализовывать собственный потенциал.



Неблагоприятный, или нездоровый климат включает в себя противоположные характеристики:

- пессимизм;
- недоверие и неуважение;
- холодность и скрытность в отношениях;
- сдерживание личностного потенциала;
- раздражительность;
- напряженность и конфликтность;
- неуверенность;
- непонимание;
- страх ошибки, наказания и неприятия;
- подозрительность.



Структура климата

Психологический климат в коллективе имеет определенную структуру:

1. Отношения по «горизонтали». Подразумевается сплоченность коллектива, характер межличностных отношений, способы решения конфликтов.
2. Отношения по «вертикали» (с начальником и администрацией).
3. Отношение к труду. Удовлетворенность работой и намерение оставаться в этих условиях.



Уровни климата

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.

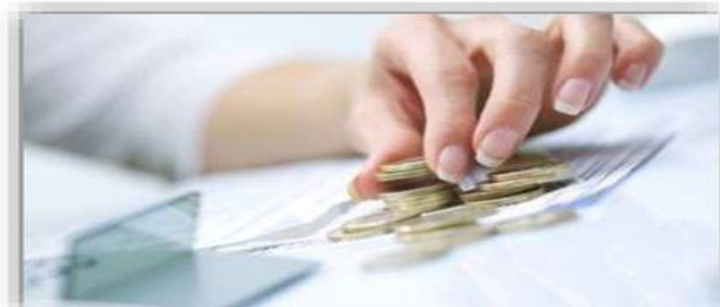
Функции соц.-психол. климата

- ▶ Уменьшение текучести кадров.
- ▶ Создание благоприятных для рабочего процесса условий
- ▶ Создание условий для развития работников.



Факторы формирования соц.–психолог. климата

- ▶ **Служебно–функциональные факторы** (условия труда и оборудование рабочих мест, организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п.)
- ▶ **Экономические факторы** (система оплаты труда, своевременность получения денежного содержания, справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений и т.д.).



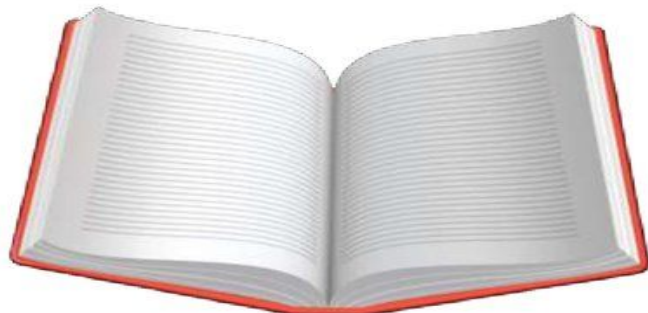
Факторы формирования соц.– психолог. климата

- ▶ **Управленческие факторы** (стиль и методы управления персоналом, отношение руководителей к работникам, этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).
- ▶ **Психологические факторы** (взаимоотношения работников между собой, уровень конфликтности, взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем и т.д.).



Факторы формирования соц.– психолог. климата

- ▶ **Факторы профессионально–квалификационной характеристики персонала** (соответствие квалификации персонала выполняемой деятельности, перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры и др.).
- ▶ **Правовые факторы** (наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности и т.д.).



Методы формирования социально-психологического климата

- ▶ Корпоративные праздники (Оказывает на коллектив консолидирующее воздействие и эффективен в том случае, если праздник организован самими работниками).
- ▶ Тимбилдинг– комплекс мероприятий, направленных на создание и сплочение команды (спортивные игры, квесты, деловые и ролевые игры и т.д.).



СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА

Для чего необходим благоприятный психологический климат в коллективе?

Он – основа успеха производства (другого дела), физического и психического здоровья участников коллектива. Чем позитивнее общий настрой, тем быстрее и эффективнее идет дело, достигаются общие цели.

Как создать благоприятный психологический климат в коллективе?

Способы создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе можно поделить на две категории: работа с группами и работа с каждым участником коллектива.



Рекомендации по работе в группах:

- Проведите диагностические тесты на определение совместимости участников.

Поговорите с ними, выявите все актуальные проблемы.

Поменяйте состав групп, переведите сотрудников в другие отделы.

Например, выяснилось, что один из сотрудников конфликтует со всей другой группой, потому что его личные потребности не удовлетворены.

Подумайте, где этому сотруднику будет комфортно работать, и направьте его туда.

- Поставьте перед коллективом цель или задачу, например, по выполнению плана продаж.

Во-первых, это сплотит коллектив.

Во-вторых, вы сможете выявить слабые звенья и деструктивных лидеров.

Возможно, в процессе работы выяснится, что одни сотрудники работают на пределе своих возможностей, а другие не участвуют в общем деле.

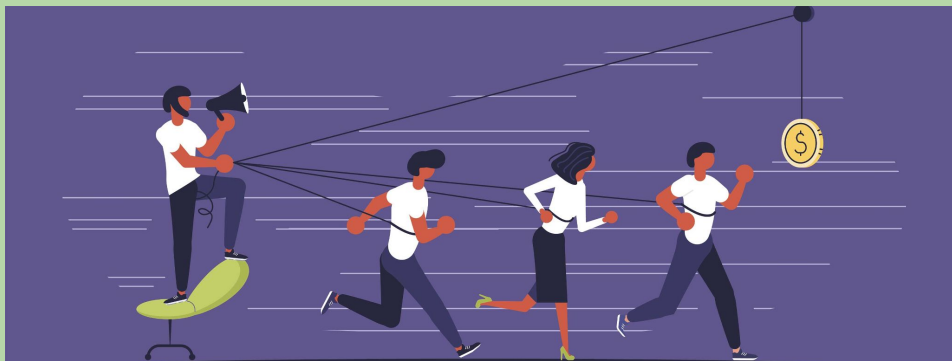
Увольнение или перераспределение последних позволит улучшить производительность труда и психологический климат в коллективе.

- Организуйте бесплатные обучающие курсы, мастер-классы или отдых для сотрудников. Вместе с этим оцените и при необходимости измените их рабочие места.



Рекомендации по индивидуальной работе с сотрудниками:

- четкое определение обязанностей, требований и задач, выдвигаемых к сотруднику;
- отслеживание деструктивных лидеров и проведение воспитательных мероприятий с теми, кто распускает слухи, подрывает авторитет руководителя или других сотрудников;
- выявление неформальных позитивных лидеров, через которых можно влиять на остальных участников коллектива.



Рекомендации для руководителей (по работе над собой):

- быть принципиальным и ответственным;
- быть активным и инициативным;
- самому соблюдать дисциплину на своем производстве;
- быть открытым, добрым и отзывчивым, но избегать панибратства;
- совершенствовать свои организаторские способности;
- быть последовательным;
- уважительно и доброжелательно относиться к своим подчиненным;
- поощрять инициативность и самостоятельность сотрудников;
- мотивировать и поощрять подчиненных.



Рекомендации сотрудникам (по работе над собой):

- избавляться от недостатков и еще больше укреплять сильные стороны;
- развивать нравственность и моральные убеждения;
- развивать эмпатию;
- повышать стрессоустойчивость;
- соблюдать дисциплину и этику, помнить о корпоративной культуре;
- осваивать навыки саморегуляции;
- учиться решать конфликты;
- заботиться о своем физическом и психическом здоровье, своевременно решать все жизненные проблемы.

Для того чтобы в коллективе сложился благоприятный климат, работники должны четко видеть, принимать и понимать общие цели и личные задачи. Они, как и способы достижения целей и решения задач не должны входить в противоречие с личными интересами и убеждениями сотрудников.



Психологический климат в коллективе хорошо поддается коррекции. Однако важно помнить о правиле «рыба гниет с головы». Только от руководителя (лидера) зависит, какой климат сложится в его коллективе. Конечно, другие участники тоже должны принимать активное участие, но их нужно замотивировать, подтолкнуть к этому, указать путь.

Начинать создание благоприятного психологического климата нужно еще на этапе подбора кадров. Следующий шаг – распределение полномочий и сплочение группы. Важно периодически проводить диагностику в коллективе по принципу «нравится/не нравится и хочется/не хочется работать в этой компании, с этими людьми» (субъективная удовлетворенность) и при помощи психологических диагностик (объективная общая удовлетворенность). Если выявлены какие-то проблемы, то нужно проводить работу над ошибками.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!