



Социально-психологический климат в коллективе



это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей



Факторы, определяющие социально- психологический климат

- 1. Удовлетворенность работой.**
- 2. Групповая совместимость и сработанность**
- 3. Сплоченность коллектива**
- 4. Характер коммуникаций.**
- 5. Стиль руководства.**
- 6. Характер выполняемой деятельности.**



Характеристики благоприятного социально- психологического климата:

1. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный **тон взаимоотношений**, оптимизм; отношения стоят на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.
2. В коллективе существуют **нормы справедливого и уважительного отношения** ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.
3. В коллективе высоко ценят такие **черты личности** как честность, трудолюбие и бескорыстие.
4. Члены коллектива **активны, полны энергии**, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности.
5. **Успехи или неудачи** отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.
6. В отношениях между группировками внутри коллектива существует **взаимное расположение, понимание, сотрудничество**.



Характеристики неблагоприятного социально- психологического климата:

1. В коллективе преобладают **подавленное настроение**, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество.
2. В коллективе **отсутствуют нормы справедливости** и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность.
3. Такие черты личности, как честность, трудолюбие, бескорыстие, **не в почете**.
4. Члены коллектива пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных.
5. Успехи или неудачи одного оставляют **равнодушными** остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство.
6. В коллективе возникают **конфликтующие между собой группировки**, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.
7. В трудных случаях коллектив **не способен объединиться**, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами.



Роль руководителя в социально-психологическом климате коллектива

Управление преследует две главные цели.

- 1) **производительная** - подчиняется социальному заказу, который диктуется обществом в целом.
- 2) **социальная**, т.е. ориентирована на интересы самих работников организации, на удовлетворение их материальных и духовных запросов, прежде всего, путём создания на работе комфортных условий труда и благоприятного микроклимата.



- группа управленческих функций - **социально-психологические**. Они направлены на формирование у членов коллектива таких социально-психологических состояний и свойств, которые необходимы для оптимально эффективной деятельности.
- К таким функциям относятся организация трудового коллектива, его активизация, сплочение, совершенствование, развитие в нём самоуправления.



Основные направления работы руководителя, необходимые для оптимизации благоприятного социально-психологического климата в коллективе:

- улучшение взаимоотношений в коллективе,
- развитие системы повышения квалификации,
- снижение интенсивности нагрузок в трудовой деятельности,



Главными направлениями в работе руководителя, направленной на формирование социально-психологического климата

- улучшение условий труда и отдыха;
- развитие содержания труда;
- развитие мотивации;
- изменение оплаты труда;
- система психологической разгрузки, снятия напряжения после рабочего дня и т.д.



Рекомендации по улучшению климата в коллективе

- Руководитель должен постоянно заботиться о том, чтобы мнение коллектива способствовало укреплению его потенциала, надлежащему воспитанию людей, улучшению их отношения к труду и друг к другу.
- прислушиваться к предложениям, вносимым подчиненными
- Создание условий для успешной деятельности:
удовлетворенность работой и уровнем вознаграждения за нее;
увлеченность процессом труда; наличие перспектив профессионального роста и выдвижения на вышестоящую должность; состояние рабочего места; возможность качественного отдыха; рабочие смены, в целом распорядок работы; сохранение чувства преданности своему коллективу и др.



- внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации
- Отличной мерой для стимулирования персонала может являться участие работников в процессе управления, но следует объективно оценивать ситуацию
- Меры стимулирования: материальное, морально-психологическое