



Лекция 12. Руководитель и социально-психологический климат в коллективе

Вопрос 1. Социально-психологический климат коллектива

Вопрос 2. Влияние руководителя на активность личности

Вопрос 3. Оценка работника со стороны руководителя

- СПК — это относительно устойчивый и типичный эмоциональный настрой, постепенно складывающийся в процессе деятельности и общения членов коллектива. Он отражает ряд объективных факторов: характер отношений по вертикали и горизонтали, а также отношение к труду, условия труда и т.д.

- Психологический климат складывается в процессе межличностных отношений в коллективе и действует на каждую личность через них. В частности, СПК оказывает влияние на следующие стороны жизнедеятельности человека (Схема):
- **Отдача личности в трудовой деятельности, степень реализации ее способностей.** Очевидно, что если общий эмоциональный настрой в коллективе положительный, то человек с удовольствием идет на работу с максимальным желанием реализовать себя в ней.
- **Трудовая стабильность личности** (намерение продолжить работу в данном коллективе или искать другую работу). Этот фактор связывает СПК с проблемой текучести кадров. Анализ причин увольнения показывает, что в качестве основных выдвигаются такие объективные факторы, как удаленность от дома, неудовлетворительные условия работы и т.д. Однако очень часто предлог скрывает основную причину: неблагоприятные отношения в коллективе.

теснейшим образом связана с работой нервной системы. Таким образом, неблагоприятный СПК вызывает различные заболевания нервной системы, что отражается и на количестве психосоматических заболеваний, например, заболевания сердечно-сосудистой системы. В хорошем коллективе человек старается не подводить других и некоторые болезни переносит на ногах, а в коллективе с отрицательным психологическим климатом даже легкое недомогание вызывает у него тревогу, и иногда он бессознательно использует этот повод для отлучки с работы.

- **Эмоциональный настрой в семье.** При плохом социально-психологическом климате в коллективе человек вынужден разряжать свои переживания и напряженное состояние дома. Так проявляются защитные механизмы личности.
- **Общее отношение к жизни.** Благоприятный СПК раскрепощает способность человека получать удовольствие от жизни, радоваться ей. При этом человек полон энергии, бодрости. И напротив, при плохом социально-психологическом климате он пытается «уйти» от отрицательных эмоций, переоценивая ценности, стремясь только к своему дому, к личному покою. Меняются даже личностные особенности человека: он становится более эгоистичным. Это особенно опасно в период адаптации молодых людей в коллективе. Неблагоприятные состояния могут закрепиться в отрицательных чертах характера и повлечь в дальнейшем на судьбу молодого человека.

По каким признакам СПК в коллективе оценивается как благоприятный? Это:

- Активное обсуждение разнообразных вопросов (в том числе и о том, как лучше работать).
- Общность ценностной ориентации членов коллектива на его деятельность. Правильно понятая всеми цель деятельности.
- Уважительное отношение к мнению друг друга. Публичная огласка каждой новой идеи.
- Обсуждение и анализ доводов всех сторон при расхождении личных мнений по тому или иному вопросу на собраниях и в процессе совместной работы.
- Критические замечания без явных и скрытых личных выпадов.
- Возможность свободно выражать свои чувства и эмоции.
- Разумное, нежесткое распределение обязанностей между членами коллектива. Отсутствие мелочной опеки со стороны руководства.
- Высокое личное влияние и авторитет руководителя.
- Выполнение работы коллективом без неопределенного напряжения. Постоянный и результативный поиск резервов повышения эффективности труда.
- Соответствие реального поведения членов коллектива утвердившимся в нем нормам и требованиям.

К факторам материальной микросреды относятся:

- содержание и характер выполняемой трудовой деятельности;
- условия труда;
- уровень организации труда;
- система стимулирования труда.

К факторам социальной микросреды относятся:

- система морального стимулирования и оценка труда;
- индивидуально-психологические особенности членов коллектива, в том числе и руководящего состава;
- личность руководителя, характеристики его взаимодействия с подчиненными.

личности

Важнейшим средством влияния на коллектив является общественное мнение, поэтому его формирование является первостепенной задачей руководителя, кроме того, он должен максимально использовать его во всех аспектах жизни коллектива.

Неукоснительность исполнения требований обеспечивается, с одной стороны, общественным мнением и всей системой складывающихся отношений, а с другой — поощрением и наказанием.

Каждый человек стремится к признанию своей личности в коллективе, а потому всякое поощрение для него служит средством утверждения авторитета среди окружающих. Как наказание, так и поощрение требует не только объективности и справедливости, но и индивидуального подхода.

Вопрос 3. Оценка работника со стороны руководителя

Оценка может быть не только прямой, но и косвенной, когда она обращена к другому лицу или ряду лиц, в том числе без указания имен, но затрагивает и того, кто поступает или действует аналогичным образом.

Положительная и отрицательная оценки могут быть глобальными, когда оценивается вся личность, и **парциальными** (частичными). Глобальная оценка, как положительная, так и отрицательная, вредна. В первом случае она внушает чувство непогрешимости, что снижает самокритичность, требовательность к себе, а во втором случае подрывает веру человека в себя.

Одним из основных средств влияния руководителя на активность личности является оценка, она особенно значима, если выносится публично или от имени коллектива.