

ПРИЗНАКИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА



Метлюк Янина гр. 351

- Социально-психологический климат (СПК) представляет собой специфическое явление, которое складывается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовности к реагированию определенным образом на слова и поступки окружающих.
- Он оказывает влияние на самочувствие членов коллектива; на выработку, принятие и осуществление совместных решений; на достижение эффективности совместной деятельности.
- Таким образом, социально-психологический климат — это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивидуальных, личностных ценностей и ориентации.

На формирование определенного СПК оказывает влияние целый ряд факторов:

- **реальная трудовая ситуация** — успешный или неуспешный ход производственного процесса, содержание, организация и условия труда, система материального и морального стимулирования, характер межличностных отношений в коллективе и т. д. Если деятельность фирмы приносит прибыль, работники видят перспективы развития предприятия, удовлетворены системой стимулирования, они работают более производительно.
- **групповые нормы поведения, которые конкретизируют социальные нормы** (проявление отношений сотрудничества и взаимопомощи в работе в условиях, когда действия одного работника обуславливают определенные действия других людей; соблюдение традиций, ритуалов, принятых в трудовом коллективе, и др.). К традициям, улучшающим климат в коллективе можно отнести введение вновь принятого сотрудника в коллектив, организацию совместных праздников для персонала и членов их семей.

- **СТИЛЬ И МЕТОДЫ РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВОМ.** В их основе, как известно, лежат два критерия: характер централизации власти и способ воздействия на подчиненных. Так, авторитарный руководитель нередко искусственно создает конфликтные ситуации, выживая неугодных работников. У либерального руководителя работа практически пущена на самотек.
- **ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ.** Более устойчивый климат складывается в коллективе, в котором представлены и женщины, и мужчины. Для уравнивания эмоциональности женщин необходимо наличие мужчин в женском коллективе. Мужчины, как правило, более рациональны, в то же время, они склонны принимать более рискованные решения; женщины в таком случае необходимы для принятия взвешенных решений, так как женский мозг устроен таким образом, что он в восемь раз быстрее считывает тревожную информацию. Также в коллективе должны быть представлены работники разных возрастов. Люди старшего возраста — для передачи опыта молодым, а молодежь необходима для внесения "свежей крови" в деятельность организации.

Как известно, социально-психологический климат может быть благоприятным или неблагоприятным.



Основные признаки благоприятного СПК:

- ⦿ доверие и высокая требовательность друг к другу;
- ⦿ доброжелательная и деловая критика;
- ⦿ достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- ⦿ свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- ⦿ отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
- ⦿ удовлетворенность принадлежностью к фирме;
- ⦿ терпимость к чужому мнению;

- ⦿ **высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи;**
- ⦿ **принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов;**
- ⦿ **сотрудники чувствуют себя в безопасности: им дают понять, что от них ожидают только самого лучшего, а в случае ошибки дают шанс исправиться;**
- ⦿ **сотрудники проецируют положительное отношение друг к другу на отношения с клиентами, поставщиками и коллегами.**



Меры формирования благоприятного СПК:

- ◎ **комплектование коллектива с учетом психологической совместимости работников.** В зависимости от целей работы в коллективе надо сочетать разные типы поведения людей. Подбор и расстановка кадров по рабочим местам — одна из основных задач менеджера как руководителя. Уже при возникновении первичного коллектива первостепенное значение имеет не только структура рабочих мест и необходимость обеспечить ее кадрами соответствующих профессий и квалификации, но и вопрос о том, насколько могут сработаться и эффективно взаимодействовать друг с другом работники;
- ◎ **необходимо оптимально ограничить количество лиц, подчиненных одному руководителю (5-7 человек);**

- **постановка ясных и понятных целей деятельности.** Наличие общей цели и совместная деятельность для ее достижения создают особое чувство сопричастности к общему делу, рождает взаимное уважение и внимание к личным интересам, проблемам друг друга;
- **четкое определение круга обязанностей, прав и ответственности для каждого сотрудника;**
- **отсутствие лишних работников и вакансий.** Как недостаток, так и избыток членов группы ведет к ее неустойчивости: появляется почва для возникновения напряженности и конфликтов в связи с желанием нескольких лиц занять вакантное место и получить продвижение по работе;
- **обучение и периодическая аттестация руководящих работников.** Повышение квалификации руководителей различных уровней расширяет их кругозор, позволяет по-новому взглянуть на проблемы, на своих подчиненных. Внимание со стороны руководителя, в свою очередь, поднимает уровень самооценки подчиненных, уверенность их в себе, осознание значимости их работы для успеха фирмы в целом;



- применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (увлечение сотрудников личным примером, тренинги по формированию команды, отработка взаимодействия членов коллектива, деловые игры, метод убеждения и т. п.).



- Таким образом, формирование благоприятного социально-психологического климата — длительный, зачастую постоянно действующий в трудовом коллективе процесс.