

ПУТИ И СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

ПОДГОТОВИЛА БОТЯН АЛЕСЯ

ГРУППА **351**

Психологию коллектива, сложную совокупность внутриколлективных социально-психологических явлений в литературе часто определяют как психологическую атмосферу или **социально-психологический климат коллектива (СПК)**.



Установлено, что состояние социально-психологического климата во многом влияет на результаты труда коллектива в целом. Умение учитывать этот фактор и целенаправленно воздействовать на отдельные элементы социально-психологического климата поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами.

Для формирования положительного социально-психологического климата руководителю организации необходимо применять социально-психологические методы, которые представляют собой совокупность специфических способов воздействия на личностные отношения и связи, возникающие в трудовых коллективах, а также на социальные процессы, протекающие в них. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет и т.д.).

Главная цель применения этих методов – формирование в коллективе положительного социально-психологического климата, благодаря чему в значительной мере будут решаться воспитательные, организационные и экономические задачи. Другими словами, поставленные перед коллективом цели могут быть достигнуты с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы – человеческого фактора. Умение учитывать это обстоятельство позволит руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать благоприятные условия для труда и, в конечном счете, формировать коллектив с едиными целями и задачами.

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

Факторы макросреды – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей. К этим факторам относятся: общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни населения, социально-демографические факторы, региональные факторы и этнические факторы.

Факторы микросреды – это материальное и духовное окружение личности в трудовом коллективе. К микрофакторам относятся:

- объективные – комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов.
- субъективные – характер официальных и организационных связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество, взаимопомощь, стиль руководства.

Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, с руководителями, условиями и содержанием труда. Это сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности, на его здоровье.

Среди основных средств по формированию климата выдвигаются следующие:

1. Формирование единодушия и согласованности в отношении норм, принятых в организации.
2. Создание таких условий в рамках организации, которые обеспечили бы возможность актуализации ценностных ориентаций личности в процессе работы.
3. Повышение уверенности членов организации в собственных силах и способностях, формирование убежденности в том, что причастность к организации позволит лучше контролировать как свою судьбу, так и будущее членов всей организации.
4. Развитие умений целенаправленного воздействия на мотивационную сферу подчиненных с тем чтобы, не подавляя первоначальных стремлений, сформулировать альтернативные, более доступные и привлекательные цели в организации.
5. Провозглашение принципа равных возможностей, справедливого распределения вознаграждений, создание обстановки, стимулирующей дискуссию, обмен знаниями и опытом.
6. Гибкость в осуществлении контроля. Предоставление известной автономности в процессе решения организационных задач. Стремление избегать слишком тщательного и непрерывного контроля, который может отрицательно сказываться не только на эффективности деятельности, но и на моральном настрое коллектива.
7. Использование процессов подражания, имитирования, моделирования. Стиль взаимодействия руководителей верхнего звена с руководителями среднего звена воспроизводится последними во взаимоотношениях с подчиненными. Руководители среднего звена, ограниченные администрацией в осуществлении своих полномочий, чаще прибегают к порицаниям и критике подчиненных.

Практика воздействия на климат в группе осуществляется, в основном, двумя путями. **Первый** - это направленная регуляция СПК в организациях, осуществляемая администрацией при участии психологов, - методика “менеджмента” управления группами людей на работе. **Второй путь** - специальное создание групп с целью социально-психологического тренинга, из лиц, стремящихся путем самосовершенствования решить свои жизненные проблемы. Оба эти направления непосредственно занимаются выработкой техники воздействия на климат в группе, независимо от различных акцентов в постановке проблем. Оба направления имеют широкое распространение.

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**