

Оценка
Социально-
психологическо
климата
в колективе



Танкевич Дарья, 351
гр.

Когда ведутся речь о социально-психологическом климате (СПК) коллектива, подразумевают следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик группы;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;
- характер взаимоотношений в коллективе;

зависит от следующих

показателей:

**социально-психологическое
определение
группы;**

**особенности
взаимоотношений в
коллективе;**

**настроение в
коллективе.**

- **В такой атмосфере, как правило, сотрудники чувствуют свою значимость и стремятся к совершенствованию.**

- ✓ радость общения,
- ✓ доверие,
- ✓ чувство защищенности,
- ✓ безопасности и комфорта,
- ✓ взаимная поддержка,
- ✓ теплота и внимание в отношениях,
- ✓ межличностные симпатии,
- ✓ открытость коммуникации,
- ✓ уверенность,
- ✓ возможность свободно мыслить, творить,
- ✓ интеллектуально и профессионально расти,
- ✓ вносить вклад в развитие организации,
- ✓ совершать ошибки без страха наказания и т.д.

- **В таком коллективе довольно часто случаются конфликты и споры.**

- ✓ пессимизм,
- ✓ раздражительность,
- ✓ скука,
- ✓ высокая напряженность и конфликтность отношений в группе,
- ✓ неуверенность,
- ✓ боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление,
- ✓ страх наказания,
- ✓ неприятие,
- ✓ непонимание,
- ✓ враждебность,
- ✓ подозрительность,
- ✓ недоверие друг к другу,
- ✓ нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом,
- ✓ неудовлетворенность и т.д.

Признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе.

уровень текучести кадров;

производительность труда;

качество продукции;

количество прогулов и опозданий;

количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;

выполнение работы в срок или с опозданием;

аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;

частота перерывов в работе.

Глобальная макросреда

обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

Физический микроклимат

Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

Удовлетворенность работой

Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально развиваться.

Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д.

Характер выполняемой деятельности

Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.

Психологическая совместимость

Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В нее входят и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Стиль руководства.

Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей



Таким образом, руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. социально-психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Всегда существует возможность изменить морально-психологический климат в коллективе. Проведение корпоративных вечеринок, праздников, поздравления сотрудников, поощрение – это те мероприятия, которые помогут сплотить работников. Работая над улучшением климата в коллективе, каждый руководитель обеспечивает себя довольными сотрудниками, которые работают сплоченно и на результат.