

Признаки неблагоприятного СПК и способы его ОПТИМИЗАЦИИ

Выполнила студентка группы УПб-2601-01-00

Лебедева Яна

План

1. Понятие СПК.
2. Факторы, определяющие социально-психологический климат.
3. Признаки неблагоприятного климата.
4. Задачи оптимизации климата.
5. Формы воздействия на социально-психологический климат.
6. Количественные показатели неблагоприятного СПК.

Социально-психологический климат – это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности, выражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношения с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в организации или коллективе.



Факторы, определяющие социально-психологический климат:



- Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий.
- Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.
- Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда.
- Удовлетворенность работой.
- Характер выполняемой деятельности.
- Организация совместной деятельности.
- Психологическая совместимость.
- Стиль руководства.

Важнейшие признаки социально-психологического климата:

- 1) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- 2) доброжелательная и деловая критика;
- 3) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- 4) отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для коллектива решения;



- 5) достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- 6) удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;
- 7) принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов и т. п.



Признаки неблагоприятного климата:



- Неудовлетворенность работой и безразличное отношение к ней;
- Чувство незащищенности (боязнь совершить ошибку и быть наказанным за это, сделать что-то не так, сплетни и интриги за спиной друг у друга);
- Нетерпимость к чужим мнениям и высказываниям;
- Низкая степень включенности в жизнь коллектива, отсутствие взаимной поддержки и сплоченности среди сотрудников;

Признаки неблагоприятного климата:

- Перекладывание ответственности друг на друга;
- Неясность целей деятельности для сотрудников;
- Отсутствие энтузиазма в работе;
- Сильное давление со стороны руководителя;
- Враждебная, неприветливая атмосфера, сильная раздражительность, высокое напряжение и плохое настроение в рабочее время и т.д.





Оптимизация социально-психологического климата в группе способствует:

- 1) снижению вероятности перенапряжения при выполнении трудовых функций;
- 2) позволяет сохранять эмоциональную стабильность в стрессовых ситуациях внутри коллектива и благополучно управлять реакцией на сложившиеся проблемы;
- 3) сохраняет эмоциональное здоровье и оптимистичный настрой работников в кризисных ситуациях.

Основные задачи оптимизации климата:

- 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.
- Использование процессов подражания, имитирования.
- 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 .



Основные задачи оптимизации климата:



- Развитие умений целенаправленного воздействия на мотивационную сферу подчиненных с тем чтобы, не подавляя первоначальных стремлений, сформулировать альтернативные, более доступные и привлекательные цели в организации.
- Провозглашение принципа равных возможностей, справедливого распределения вознаграждений, создание обстановки, стимулирующей дискуссию, обмен знаниями и опытом.
- Формирование единодушия и согласованности в отношении норм, принятых в организации.
- Создание таких условий в рамках организации, которые обеспечили бы возможность актуализации ценностных ориентаций личности в процессе работы.

Все формы воздействия на социально-психологический климат можно условно разделить на пять видов:



- Группы социально-психологического тренинга. В них применяют большое количество психологических упражнений, направленных на развитие способности осознавать свои чувства и ощущения, свое подсознание, свое восприятие мира и реакции других людей, анализировать и понимать их. Такая психологическая подготовка считается важной для актуализации своего потенциала, улучшения контактов в группе, а следовательно, и ее социально-психологический климат.
- Изменения обстановки в рабочем помещении. Например, расстановка столов в рабочем помещении в соответствии с симпатиями или по принципу общей работы.

- Игры общения. Существует достаточно много вариантов игр, разработанных для анализа взаимоотношений в организации, развития отношений в группе, ликвидации психологических барьеров, препятствующих общению и самовыражению. За играми такого типа спонтанно или под руководством консультанта-психолога всегда возникает дискуссия, анализирующая выявленные взаимоотношения и способствующая изменению социально-психологического климата в группе.
- Невербальные контакты, используемые для мышечной разрядки, снятия напряжения. Это может быть релаксация с помощью аутогенной тренировки, дыхательная гимнастика и другие методы.





- *Обсуждения.* Являются дополнением игр и средством прояснения отношений. Организованные различным образом вербальные контакты рекомендуются для разрешения организационных проблем, сводятся к обсуждению и обсуждением заканчиваются любые попытки регуляции социально-психологического климата любой группы. Собрания-дискуссии являются основным средством регуляции социально-психологического климата на предприятии, способом выяснения мнений работников коллектива по разным вопросам. Для их организации существуют определенные правила. В качестве организатора и регулятора часто выступает психолог, как «нейтральное лицо». Для эффективности обсуждений важна демократическая атмосфера, «царящая» в коллективе, когда никто не боится высказать свое мнение.

- Данные методы имеют свои плюсы и минусы. Управление СПК коллектива имеет тонкую специфику как в каждой отдельной группе, так и в разные моменты времени. Следовательно, руководитель, который стремится оптимизировать данный показатель должен учитывать все нюансы выбранного метода и делать выбор исходя из сложившейся ситуации.



Количественные показатели неблагоприятного СПК:

1. Низкое качество продукции.
2. Невыполнение работы в установленный срок.
3. Высокий уровень текучести.
4. Низкая производительность труда.
5. Большое количество опозданий и прогулов.
6. Большое количество жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов.



Заключение

- При отрицательном СПК портятся отношения между людьми, работники отказываются от тяжелой или невыгодной работы, начинают проявлять раздражительность, зависть. В таком коллективе постоянно случаются мелкие ссоры, которые перерастают в крупные конфликты. В коллективах, в которых нет положительного психологического климата, низкая дисциплина труда, авторитарный стиль управления, постоянное уговаривание подчиненных, просьбы, далеко не всегда принимаемые и выполняемые подчиненными.



Источники информации:

- Пути оптимизации социально-психологического климата [Электронный ресурс] // studwood.ru - Режим доступа: https://studwood.ru/616233/psihologiya/puti_optimizatsii_sotsialno_psihologicheskogo_klimata
- Социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] // www.klerk - Режим доступа: <https://www.klerk.ru/job/articles/417910/>
- Структура СПК и его показатели [Электронный ресурс] // studopedia.su - Режим доступа: https://studopedia.su/7_8805_struktura-spk-i-ego-pokazateli.html
- Условия, пути и методы формирования благоприятного морально-психологического климата в служебных коллективах [Электронный ресурс] // studopedia.su - Режим доступа: https://studopedia.su/14_158162_usloviya-puti-i-metodi-formirovaniya-blagopriyatnogo-moralno-psihologicheskogo-klimata-v-sluzhebnih-kollektivah.html

Спасибо за внимание!