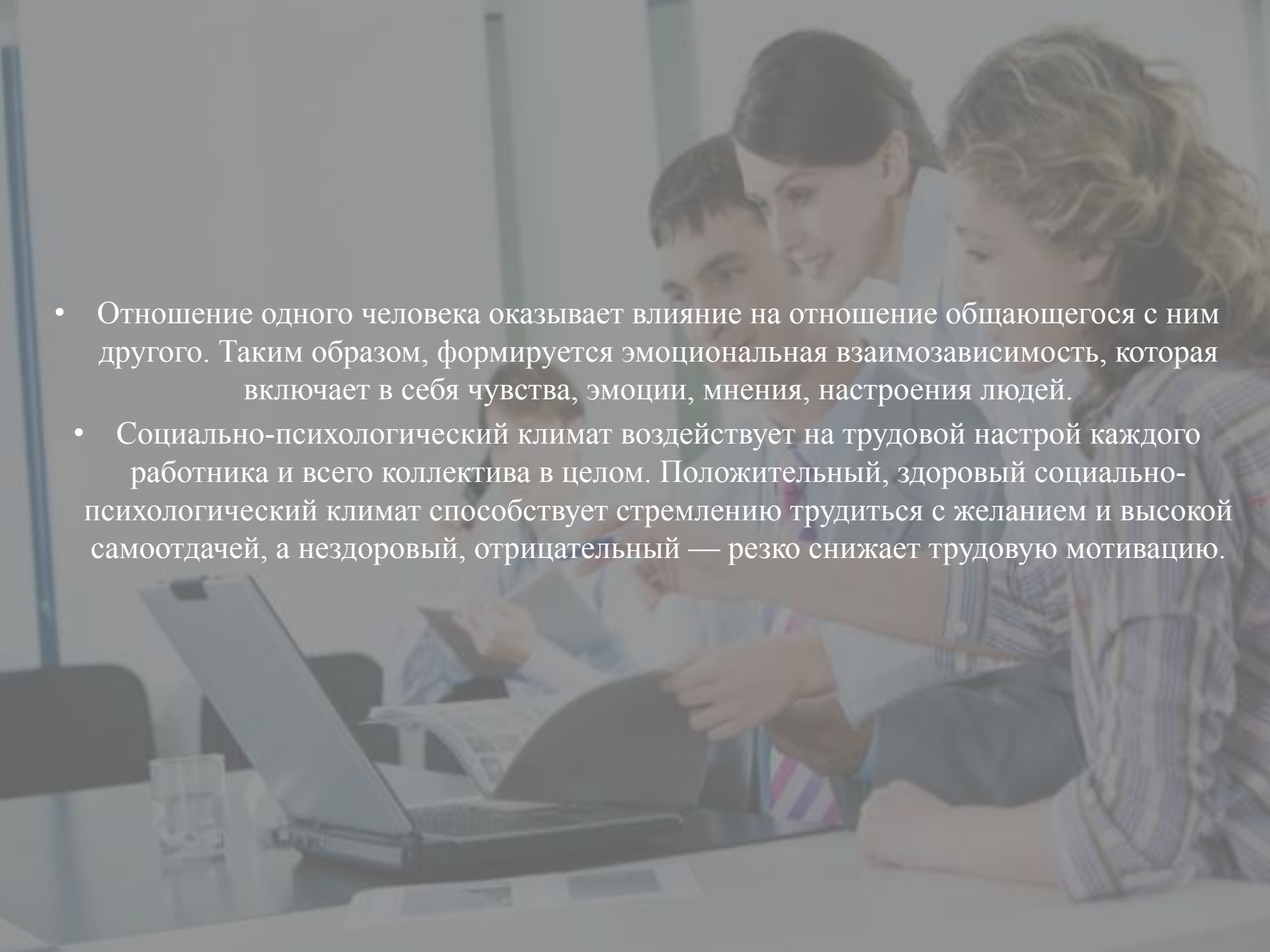


Социально-психологический климат в коллективе



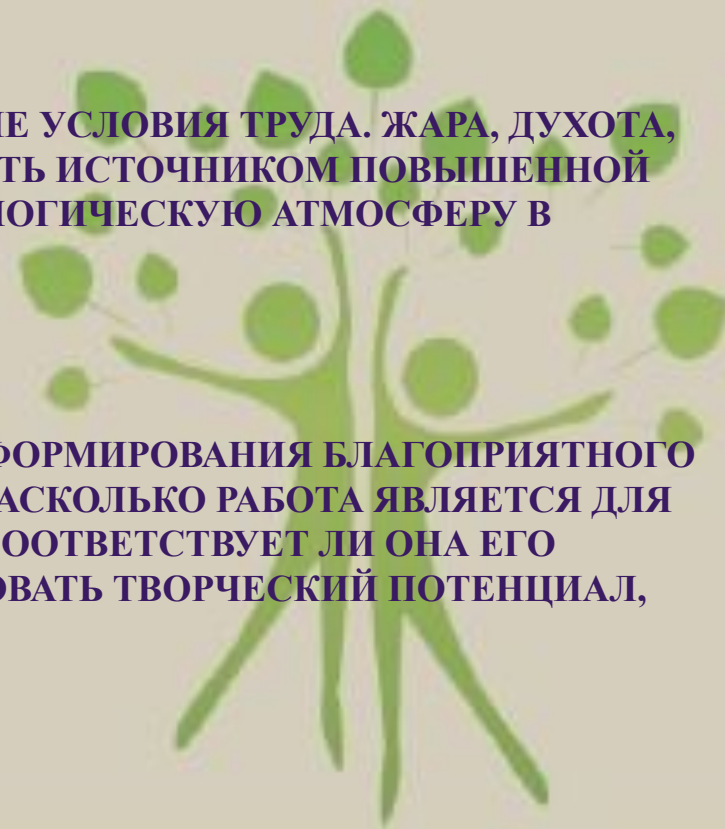
- 
- A group of four business professionals (three women and one man) are seated around a table in a meeting room. They are looking at documents and a laptop, appearing engaged in a collaborative discussion. The image is semi-transparent, serving as a background for the text.
- Отношение одного человека оказывает влияние на отношение общающегося с ним другого. Таким образом, формируется эмоциональная взаимозависимость, которая включает в себя чувства, эмоции, мнения, настроения людей.
 - Социально-психологический климат воздействует на трудовой настрой каждого работника и всего коллектива в целом. Положительный, здоровый социально-психологический климат способствует стремлению трудиться с желанием и высокой самоотдачей, а нездоровый, отрицательный — резко снижает трудовую мотивацию.

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ:

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, САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА. ЖАРА, ДУХОТА, ПЛОХАЯ ОСВЕЩЕННОСТЬ, ПОСТОЯННЫЙ ШУМ МОГУТ СТАТЬ ИСТОЧНИКОМ ПОВЫШЕННОЙ РАЗДРАЖИТЕЛЬНОСТИ И КОСВЕННО ПОВЛИЯТЬ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АТМОСФЕРУ В ГРУППЕ.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ. БОЛЬШОЕ ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ИМЕЕТ ТО, НАСКОЛЬКО РАБОТА ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА ИНТЕРЕСНОЙ, РАЗНООБРАЗНОЙ, ТВОРЧЕСКОЙ, СООТВЕТСТВУЕТ ЛИ ОНА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ УРОВНЮ, ПОЗВОЛЯЕТ ЛИ РЕАЛИЗОВАТЬ ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ, ПРОФЕССИОНАЛЬНО РАСТИ.





Сработанность — это результат совместимости сотрудников. Она обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах.

Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора социально-психологического климата.




СТИЛЬ РУКОВОДСТВА. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ ОПТИМАЛЬНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ЯВЛЯЕТСЯ РЕШАЮЩЕЙ:

ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ РАЗВИВАЕТ ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ И ДОВЕРИТЕЛЬНОСТЬ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ, ДРУЖЕСТВЕННОСТЬ. ПРИ ЭТОМ НЕТ ОЩУЩЕНИЯ НАВЯЗАННОСТИ РЕШЕНИЙ ИЗВНЕ, «СВЕРХУ». УЧАСТИЕ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА В УПРАВЛЕНИИ, СВОЙСТВЕННОЕ ЭТОМУ СТИЛЮ РУКОВОДСТВА, СПОСОБСТВУЕТ ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА.


АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ ОБЫЧНО ПОРОЖДАЕТ ВРАЖДЕБНОСТЬ, ПОКОРНОСТЬ И ЗАИСКИВАНИЕ, ЗАВИСТЬ И НЕДОВЕРИЕ. НО ЕСЛИ ЭТОТ СТИЛЬ ПРИВОДИТ К УСПЕХУ, КОТОРЫЙ ОПРАВДЫВАЕТ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ГЛАЗАХ ГРУППЫ, СПОСОБСТВУЕТ БЛАГОПРИЯТНОМУ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ КЛИМАТУ, КАК, НАПРИМЕР, В СПОРТЕ ИЛИ В АРМИИ.

ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ ИМЕЕТ СВОИМ СЛЕДСТВИЕМ НИЗКУЮ ПРОДУКТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ, НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ И ВЕДЕТ К ФОРМИРОВАНИЮ НЕБЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА. ПОПУСТИТЕЛЬСКИЙ СТИЛЬ МОЖЕТ БЫТЬ ПРИЕМЛЕМ ЛИШЬ В НЕКОТОРЫХ ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ.



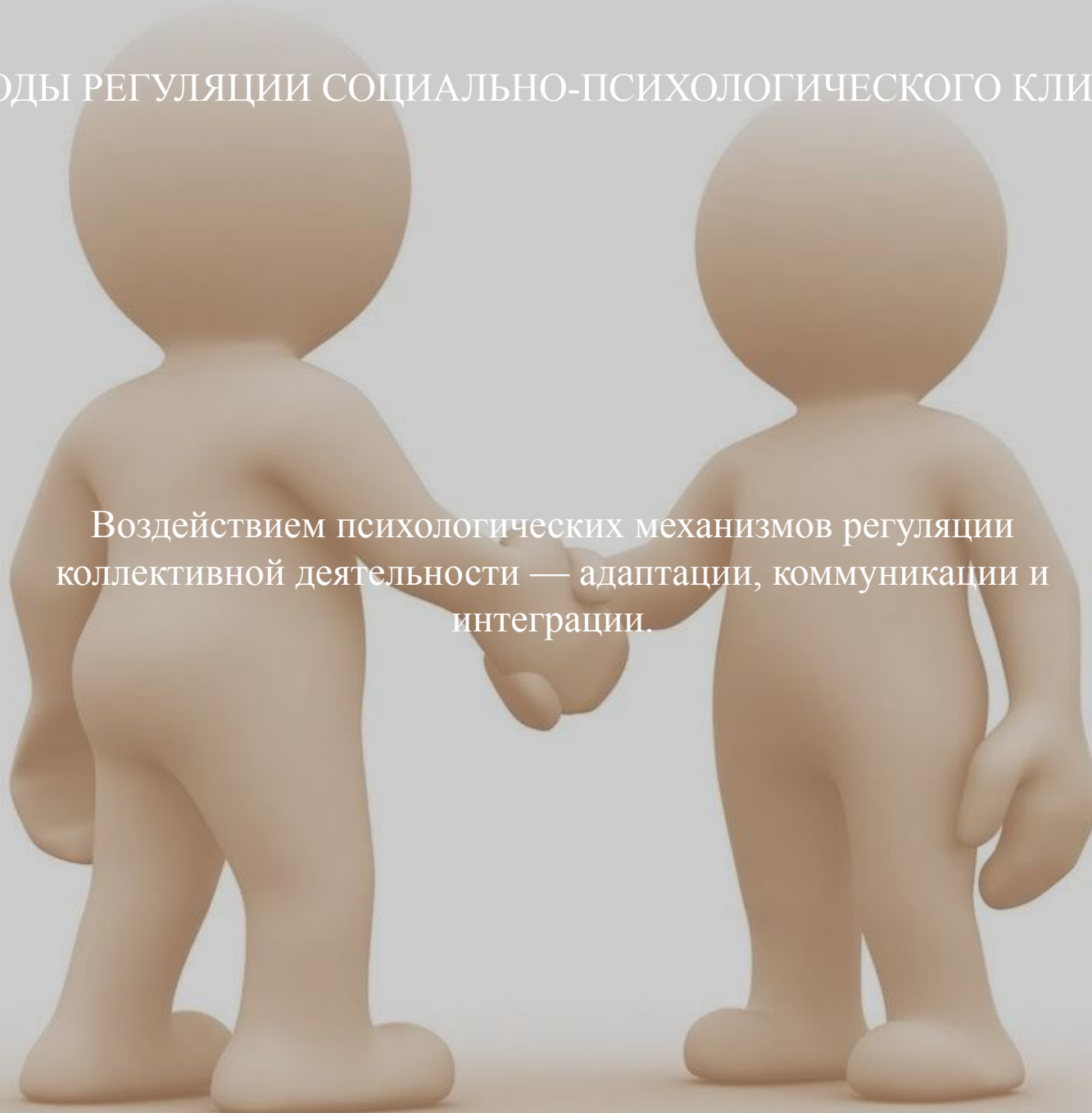


ЕСЛИ РУКОВОДИТЕЛЬ ПРЕДЪЯВЛЯЕТ ВЫСОКИЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРИЛЮДНО КРИТИКУЕТ СОТРУДНИКОВ, ЧАСТО НАКАЗЫВАЕТ И РЕДКО ПООЩРЯЕТ, НЕ ЦЕНИТ ИХ ВКЛАД В СОВМЕСТНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, УГРОЖАЕТ, ПЫТАЕТСЯ ЗАПУГАТЬ УВОЛЬНЕНИЕМ, ЛИШЕНИЕМ ПРЕМИИ И Т.Д., ВЕДЕТ СЕБЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЛОЗУНГОМ «НАЧАЛЬНИК ВСЕГДА ПРАВ», НЕ ПРИСЛУШИВАЕТСЯ К МНЕНИЮ ПОДЧИНЕННЫХ, НЕВНИМАТЕЛЕН К ИХ НУЖДАМ И ИНТЕРЕСАМ, ТО ОН ФОРМИРУЕТ НЕЗДОРОВУЮ РАБОЧУЮ АТМОСФЕРУ.



МЕТОДЫ РЕГУЛЯЦИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Воздействием психологических механизмов регуляции коллективной деятельности — адаптации, коммуникации и интеграции.



□СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПРЕДПОЛАГАЕТ АКТИВНОЕ ПРИНЯТИЕ И УСВОЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ И НОРМ, СЛОЖИВШИХСЯ ТРАДИЦИЙ НОВЫМИ ЧЛЕНАМИ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

□КОММУНИКАЦИЯ ПРЕДПОЛАГАЕТ АКТИВНЫЙ ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ И ВЗАИМНОЕ ДУХОВНОЕ ОБОГАЩЕНИЕ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ

□УСПЕШНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ИНТЕГРАЦИИ ПРИВОДИТ К ПРЕВРАЩЕНИЮ КОЛЛЕКТИВА В СПЛОЧЕННЫЙ, САМОРЕГУЛИРУЮЩИЙСЯ СОЦИАЛЬНЫЙ ОРГАНИЗМ, ХОРОШО ПРИСПОСОБЛЕННЫЙ К СОВМЕСТНО-ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.



ОПЫТНЫЕ, КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОТНИКИ МОГУТ ОКАЗАТЬ ОГРОМНУЮ ПОМОЩЬ В УСТРАНЕНИИ ВОЛНЕНИЙ, ПЕССИМИЗМА, УПАДНИЧЕСТВА И ДАЖЕ ПАНИКИ В КОЛЛЕКТИВАХ. СЛЕДОВАТЕЛЬНО, КОЛЛЕКТИВ НУЖНО ВОСПИТЫВАТЬ.

**ВОСПИТАНИЕ — ЭТО УСТОЙЧИВЫЙ, ЦЕЛОСТНЫЙ, ЕДИНО-
НАПРАВЛЕННЫЙ ПРОЦЕСС ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОЦИАЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ
И ОЖИДАНИЯ ЛЮДЕЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЙ В СООТВЕТСТВИИ С
ОПРЕДЕЛЕННЫМИ ЦЕЛЯМИ.**





**СТАТУС ЛИЧНОСТИ НЕОБХОДИМО ПОДДЕРЖИВАТЬ: СТРОГИЙ ОКРИК
ВЫШЕСТОЯЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ НА МЕНЕДЖЕРА СРЕДНЕГО ЗВЕНА В
ПРИСУТСТВИИ ПОДЧИНЕННЫХ СВОДИТ «НА НЕТ» ВСЕ УСИЛИЯ ПО
ФОРМИРОВАНИЮ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА.**



ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВИЗМА



ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ПОСТОЯННУЮ ЗАБОТУ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА О ЕГО УСПЕХАХ, СТРЕМЛЕНИЕ ПРОТИВОСТОЯТЬ ТОМУ, ЧТО РАЗОБЩАЕТ, РАЗРУШАЕТ КОЛЛЕКТИВ.

КОЛЛЕКТИВИЗМ – ЭТО ТАКЖЕ РАЗВИТИЕ ДОБРЫХ ТРАДИЦИЙ, УВЕРЕННОСТИ КАЖДОГО В СВОЕМ КОЛЛЕКТИВЕ. ЧУВСТВО КОЛЛЕКТИВИЗМА НЕ ПОЗВОЛЯЕТ ЕГО ЧЛЕНАМ ОСТАВАТЬСЯ РАВНОДУШНЫМИ, ЕСЛИ ЗАДЕТЫ ИНТЕРЕСЫ КОЛЛЕКТИВА.

ВАЖНЕЙШИМИ ПРИЗНАКАМИ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ЯВЛЯЮТСЯ:

- **ДОВЕРИЕ И ВЫСОКАЯ ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ ДРУГ К ДРУГУ;**
- **ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНАЯ И ДЕЛОВАЯ КРИТИКА;**
- **СВОБОДНОЕ ВЫРАЖЕНИЕ СОБСТВЕННОГО МНЕНИЯ ПРИ ОБСУЖДЕНИИ ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ВСЕГО КОЛЛЕКТИВА;**
- **ОТСУТСТВИЕ ДАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ПОДЧИНЕННЫХ И ПРИЗНАНИЕ ЗА НИМИ ПРАВА ПРИНИМАТЬ ОТДЕЛЬНЫЕ ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ ГРУППЫ РЕШЕНИЯ;**
- **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬЮ К КОЛЛЕКТИВУ;**
- **ВЫСОКАЯ СТЕПЕНЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ВКЛЮЧЕННОСТИ И ВЗАИМОПОМОЩИ В СИТУАЦИЯХ, ВЫЗЫВАЮЩИХ СОСТОЯНИЕ ФРУСТРАЦИИ У КОГО-ЛИБО ИЗ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА;**
- **ПРИНЯТИЕ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СОСТОЯНИЕ ДЕЛ В ГРУППЕ КАЖДЫМ ИЗ ЕЕ ЧЛЕНОВ.**



Таким образом, социально-психологический климат как качественная сторона межличностных отношений проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной деятельности и развитию личности в коллективе.

