

**Психологический
климат в
коллективе и его
характеристика**

- Коллектив — это высшая форма организованной группы, в которой межличностные отношения опосредуются личностно значимым и общественно ценным содержанием групповой деятельности.
- Коллектив — это реальная, малая, она же организованная формальная группа высшего уровня развития.

Социально–психологический климат 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.

Определение В.М.Шепеля:

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что СПК состоит из трех составляющих:

- Социальный климат: определяется осознанием общих целей и задач организации;
- Моральный климат – определяется принятыми моральными ценностями организации;
- Психологический климат – это неофициальные отношения, которые складываются между работниками.

Парыгин Б.Д. говорил:

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Как пишет американский психолог Дж. Морено, известны четыре типа поведения людей в коллективе, которые отражают отношение члена группы к ее задачам, целям и обеспечивающим их нормам поведения:

- *Внутригрупповая внушаемость* — бесконфликтное, неосознаваемое принятие членом группы мнения группы. Происходит как бы гипнотизирование: принятие мнения группы происходит совершенно некритично;
- *Конформность* — осознанное внешнее согласие с мнением группы при внутреннем расхождении с ним. Человек осознанно меняет собственные оценки, под давлением группы внутренне оставаясь несогласным с этим (голый король);
- *Негативизм* — человек во всем противится мнению группы, демонстрируя на первый взгляд крайне независимую позицию; он "привязан" к групповому мнению, но всегда с обратным знаком;
- *Коллективизм* — это тип поведения личности в коллективе, для которого характерно избирательное отношение к ее любым влияниям, к мнениям группы, продиктованное сознательным следованием ее общественно значимым целям и задачам.

Большое психологическое значение для взаимоотношений в коллективе имеют особенности слов, мимики, жестикуляции, действий коллег в зависимости от отдельных ситуаций и условий. Все это составляет источник дополнительной информации.

Основные показатели психологического климата:

- Удовлетворенность работников организации характером и содержанием труда
- Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе и менеджерами
- Удовлетворенность стилем руководства
- Удовлетворенность уровнем конфликтности отношений
- Удовлетворенность профессиональной подготовкой персонала

В качестве специальных мер применяются: научнообоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящих кадров;

Комплектование первичных коллективов с учетом фактора психологической совместимости; применение социальнопсихологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия (СПТ, деловая игра)

Психологический климат зависит от стиля руководства.

Факторы, влияющие на психологический климат группы

1. Стиль руководства.
2. Особенности деятельности.
3. Система взаимоотношений по вертикали.
4. Система отношений по горизонтали.
5. Совместимость.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят:

- 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.

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

- **совокупность социально-психологических характеристик группы;**
- **преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;**
- **характер взаимоотношений в коллективе;**
- **интегральная характеристика состояния коллектива.**

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

Предложенные ниже вопросы помогут оценить атмосферу в коллективе.

1. Нравится ли вам ваша работа?
2. Хотели бы вы ее поменять?
3. Если бы вам сейчас предстояло заняться поиском работы, остановили бы вы свой выбор на вашем настоящем месте?
4. Достаточно ли ваша работа для вас интересна и разнообразна?
5. Устраивают ли вас условия на вашем рабочем месте?
6. Удовлетворяет ли вас оснащение, оборудование, которое вы используете в работе?
7. Насколько удовлетворяет вас оплата труда?
8. Имеете ли вы возможность повысить свою квалификацию? Хотите ли воспользоваться такой возможностью?
9. Устраивает ли вас объем работы, которую вам приходится выполнять? Не перегружены ли вы? Приходится ли работать в нерабочее время?
10. Что в организации совместной деятельности вы предложили бы изменить?
11. Как бы вы оценили атмосферу в вашем трудовом коллективе (дружеские отношения, взаимное уважение, доверие или зависть, непонимание, напряженность в отношениях)?
12. Устраивают ли вас отношения с вашим непосредственным руководителем?
13. Часто ли возникают в вашем коллективе конфликты?
14. Считаете ли вы своих коллег квалифицированными работниками? Ответственными?
15. Пользуетесь ли вы доверием и уважением у ваших коллег?

Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в группе и влиять на СПК. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на СПК. Остановимся на их характеристике более подробно.

Факторы определяющие социально-психологический климат

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Попробуем их перечислить.

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.

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

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. 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 расти. 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. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности:

- в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении;
- в общении и дружеских межличностных отношениях;
- успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других;
- творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

- **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.
- **Организация совместной деятельности.** Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на СПК. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать 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.

На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам.

Выделяют три уровня совместимости: *психофизиологический, психологический и социально-психологический*:

- ***Психофизиологический уровень*** совместимости имеет в своей основе оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств (зрение, слух, осязание и т.д.) и свойств темперамента. Этот уровень совместимости приобретает особое значение при организации совместной деятельности. Холерик и флегматик будут выполнять задание в разном темпе, что может повлечь за собой сбои в работе и напряженность в отношениях между рабочими.
 - ***Психологический уровень*** предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения.
 - ***Социально-психологический уровень*** совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов. Двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность. Совместимости будет способствовать ориентация одного из них на подчинение. Вспыльчивому и импульсивному человеку больше подойдет в качестве напарника спокойный и уравновешенный сотрудник. Психологической совместимости способствуют критичность к себе, терпимость и доверие по отношению к партнеру по взаимодействию.
- Сработанность** — это результат совместимости сотрудников. Она обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах.

- **Характер коммуникаций в организации** выступает в качестве фактора СПК. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен, плетения интриг и закулисных игр. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

Стиль руководства. Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей:

- Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, "сверху". Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК.
- 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, он способствует благоприятному СПК, 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 СПК. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

На людей, составляющих коллектив, действуют определенные социально-психологические закономерности. Без знания этих закономерностей руководителю трудно управлять людьми, вести воспитательную работу, мобилизовать работающих на выполнение и перевыполнение планов. Вот почему каждый руководитель должен знать социально-психологическую структуру коллектива и социально-психологические закономерности, которые действуют в группах людей.