

**СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ:
ПОНЯТИЕ, ФАКТОРЫ
ФОРМИРОВАНИЯ**

АКТУАЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Актуальность социально-психологического климата диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции разворачивающихся между ними отношений.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ЭТО:

- «Относительно устойчивый набор ощущений, испытываемых членами организации по поводу характеристик и качества культуры организации» (French, 1985);**
- своеобразная «зона контакта» между стабильными и нестабильными, новыми элементами, влияющими на жизнедеятельность организации;**
- самостоятельная зона жизнедеятельности организации, не сводимая к корпоративной культуре — со своими закономерностями (быстротечность, изменяемость) и механизмами деятельности (механизмы социально-психологического взаимодействия в контактной группе) .**

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

**социально-психологический
климат**

**Плохой социально-
психологический климат**

**Хороший социально-
психологический климат**

ПЛОХОЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

- Не способствует работе,
- снижает эффективность работы персонала организации.

ХОРОШИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

- Позволяет персоналу комфортно чувствовать себя на работе,
- эффективно влияет на работоспособность.

Для положительного социально-психологического климата надо обеспечить:

- ❖ нормальный рабочий ритм;**
- ❖ содержание труда;**
- ❖ условия труда.**

МЕТОДЫ, ПОМОГАЮЩИХ ОПЕРАТИВНО ОПРЕДЕЛИТЬ ВРЕМЕННОЙ СРЕЗ КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ:

1. Взаимосвязь «работоспособность— эмоциональное состояние».



Если по крестовинке оценка сотрудника попадает в параметры 5 — это норма.
Плохо, если оценка выходит за пределы +10; -10, т.е. за пределы квадрата.

2. Групповая диагностика — дает возможность учесть мнение руководителя о сотрудниках.



СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СЛЕДУЮЩИЕ:

1. Целенаправленность,

характеризующая цели совместного взаимодействия, т.е. потребности, ценностные ориентации членов организации, средства и способы взаимодействия.

2. Мотивированность,

раскрывающая причины трудовой, познавательной, коммуникативной и прочей активности членов организации.

3. Эмоциональность,

проявляющаяся в эмоциональном отношении людей к взаимодействию, в специфике эмоциональных, неформальных отношений в организации.

4. Стрессоустойчивость,

характеризующая способность организации согласованно и быстро мобилизовать эмоционально-волевой потенциал людей для противодействия деструктивным силам.

5. Интегративность,

обеспечивающая необходимый уровень единства мнений, согласованности действий.

6. Организованность,

обусловленная особенностями процессов управления и самоуправления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Социально-психологический климат несёт в себе значимую роль в развитии и эффективности организации.

Социально-психологический климат в отдельных подразделениях во многом определяет производственные успехи организации и ее положение на рынке.

Поэтому диагностика и формирование позитивного социально-психологического климата во всех подразделениях организации — насущная задача каждой организации.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ