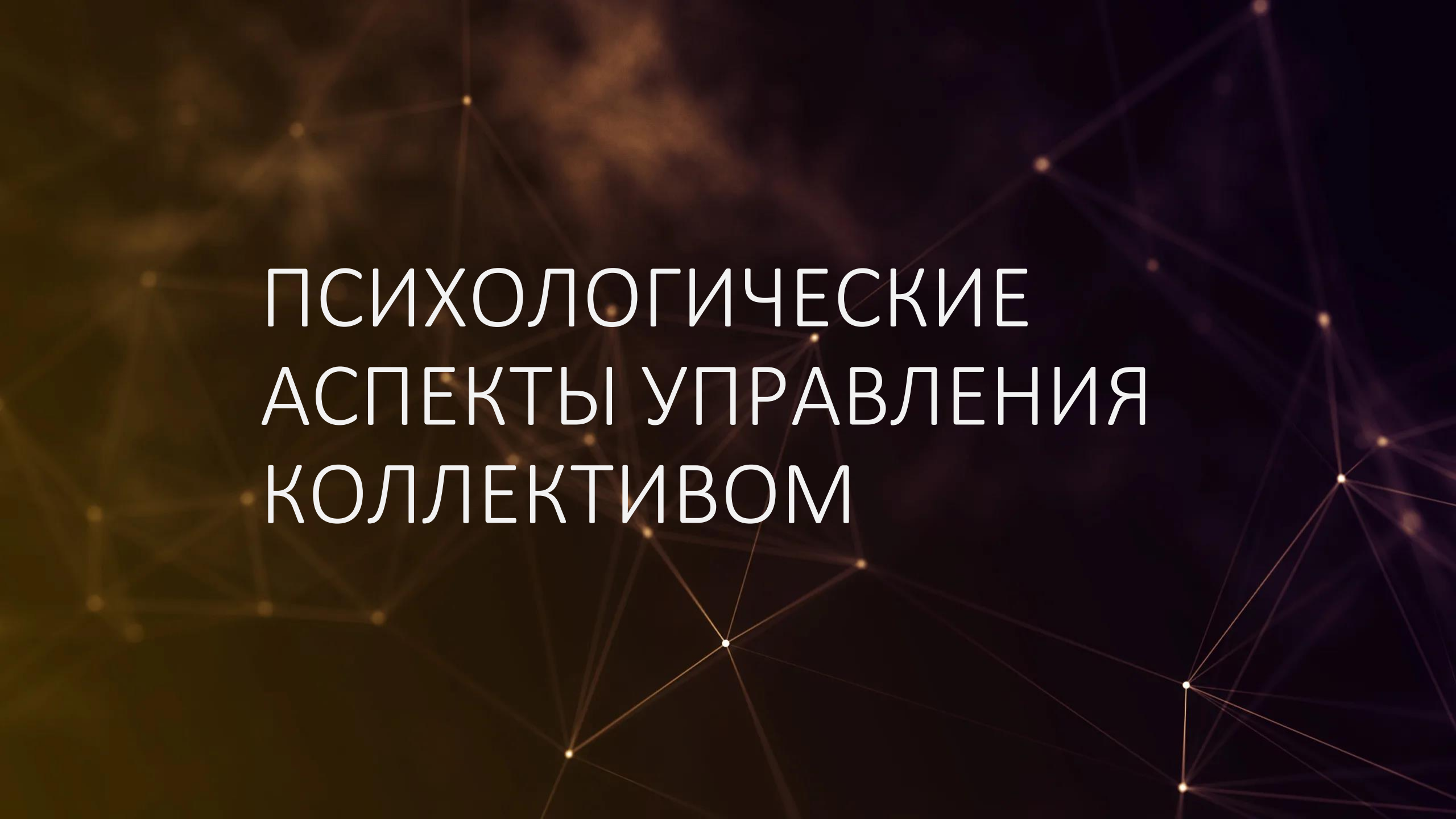


Практическое занятие № 6. Морально-психологический климат коллектива

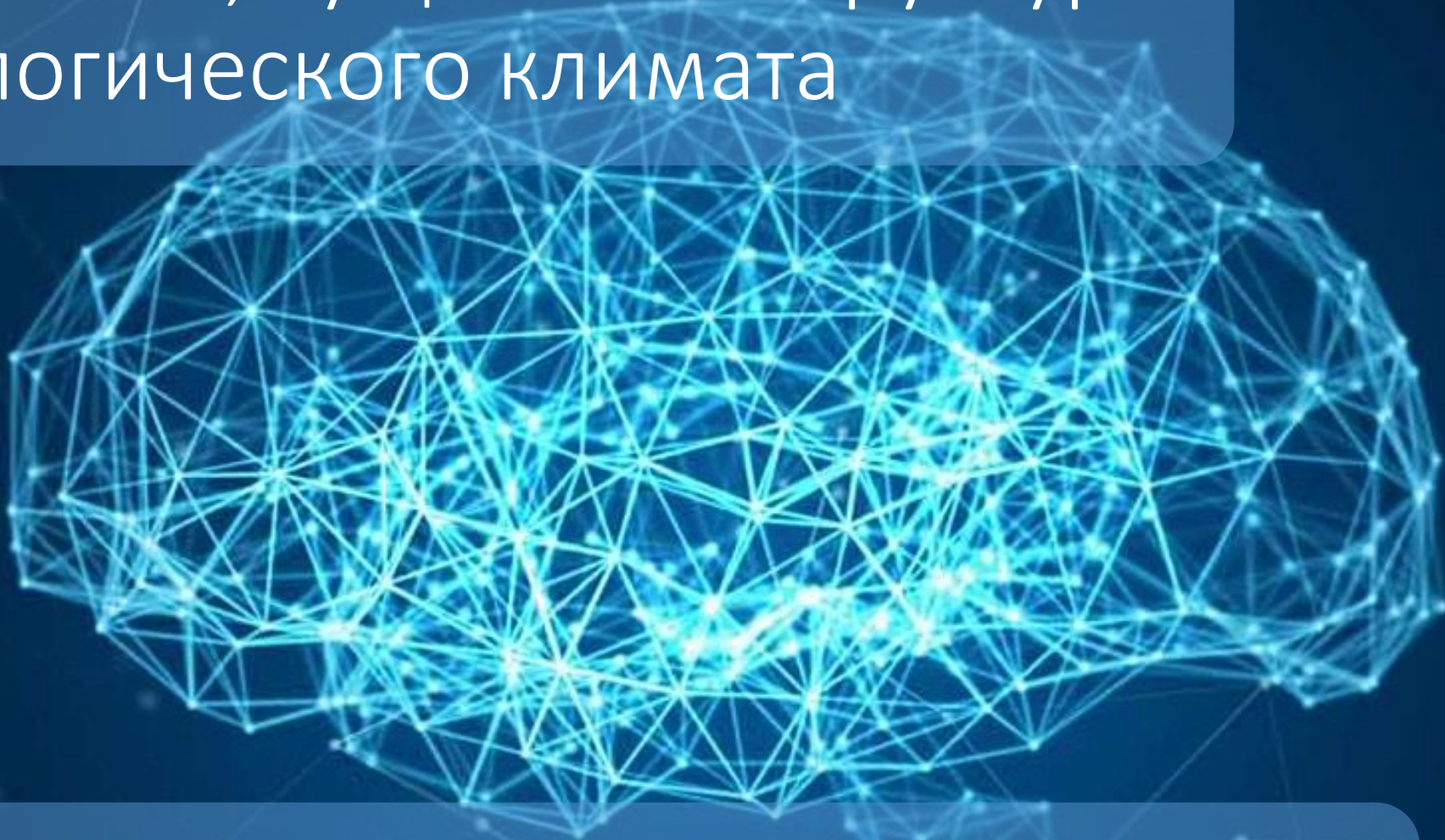
Составитель: Авдеев И.А., Трифонов А.М. студенты 34 группы, специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

Преподаватель: Анашкина Т.С., преподаватель математики и информатики



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ

1.1 Понятие, сущность и структура психологического климата



- климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания.

основные подходы к пониманию природы социально-психологического климата

Е.С. Кузьмин считает что, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин подчеркивают, что сущностной характеристикой СПК является общий эмоционально-психологический настрой.

В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин анализируют социально-психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом.

В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

Уровни климата

Первый уровень

- статический, постоянный относительно
- Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду.
- На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние.

Второй уровень

- динамический, колеблющийся, меняющийся,
- Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение
- В отличие от СПК психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми.

В структуре СПК существует наличие двух основных подразделений

отношения людей к труду

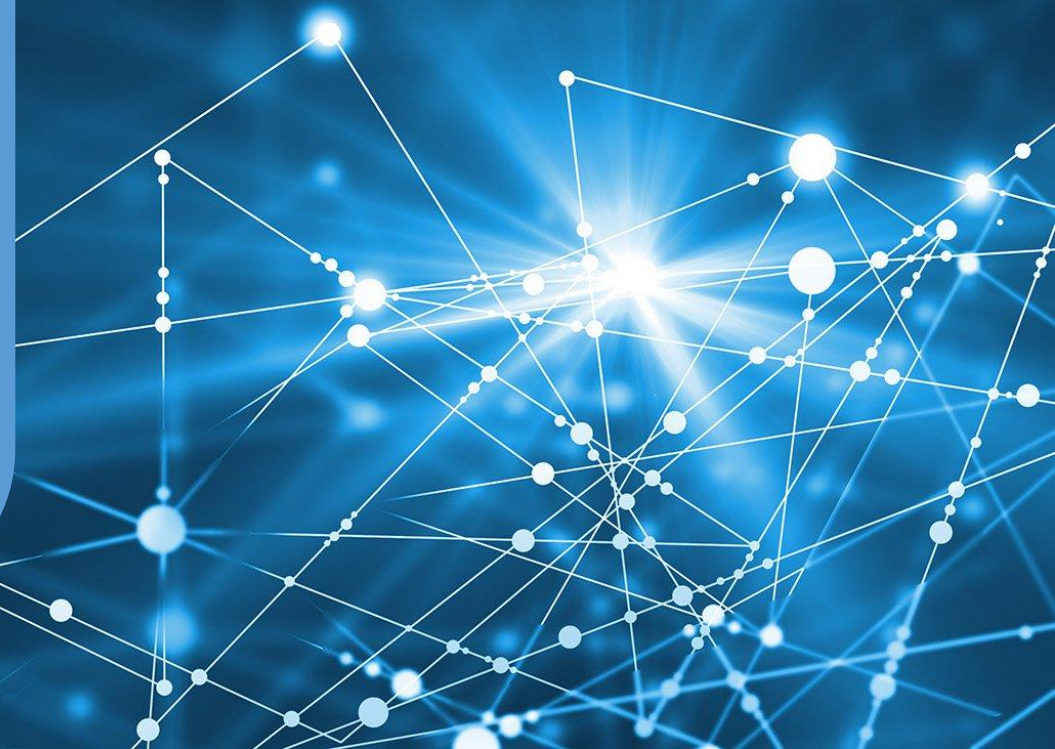
отношения друг к другу

отношения между товарищами по работе
и отношения в системе руководства и
подчинения.

отношения рассматриваются через призму двух основных параметров
психического настроения – эмоционального и предметного.

Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе

- Совместимость
- Глобальная макросреда
- Локальная макросреда
- Физический микроклимат
- Удовлетворенность работой
- Характер выполняемой деятельности
- Организация совместной деятельности
- Сработанность
- Характер коммуникаций



три уровня совместимости

Психофизиологический

психологический

социально-
психологический

СОЗДАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ



Механизмы сплочения коллектива

Морально-психологический климат — это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.

Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно значимые мотивы отношения к труду у членов трудового коллектива.

Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента:

материальную заинтересованность к данной конкретной работе

непосредственный интерес к процессу труда

гласное обсуждение результатов трудового процесса

Руководитель должен уметь оценить:

- профессиональную подготовку работника (способность выполнять определенный тип работы);
- социально-психологические качества (умение взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной работы);
- деловые качества человека, а также его интеллектуально-психологические возможности (интеллектуальный уровень, силу воли, творческий потенциал, инициативность и др.)

Нравственно-психологическая атмосфера зависит от стиля взаимодействий людей друг с другом.
Различают три основных стиля взаимодействия менеджера с коллективом:

директивный (авторитарный)

При директивном стиле отношений в коллективе действия совершаются как бы под диктовку, всякая инициатива подавляется, личности не дают возможности самостоятельно реализоваться в работе.

попустительствующий (либеральный)

Попустительствующий стиль возникает при полном равнодушии к выполняемой деятельности, поручениям.

демократический

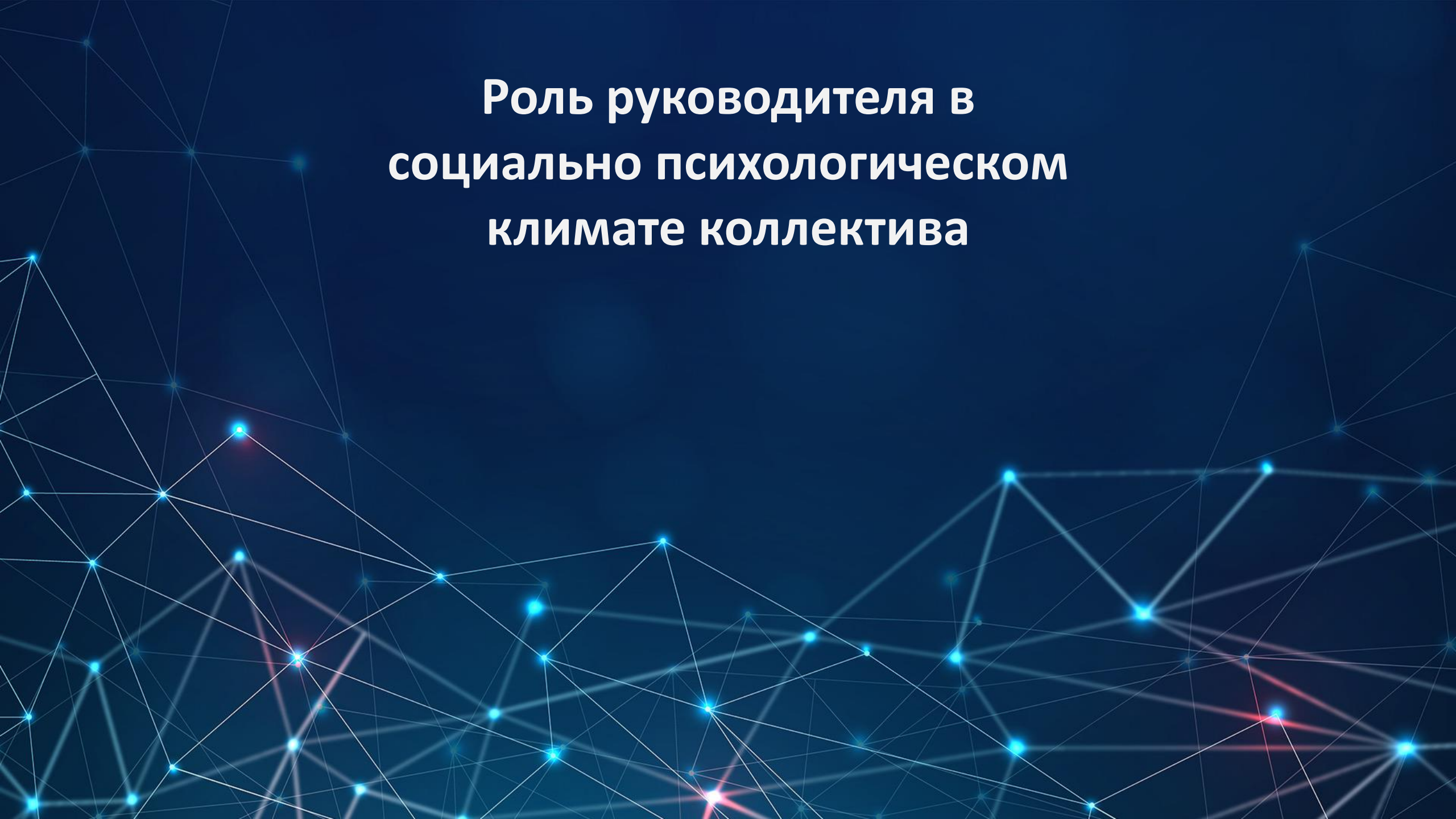
Демократический стиль в производственном коллективе создаёт условия для тесного взаимодействия работников, способствует возникновению благоприятной нравственно-психологической обстановки, ориентирующей на сотрудничество

Механизмы сплочения коллектива:

Сработанность. Сработанность характеризуется высокой продуктивностью совместной работы индивидов

Дисциплина. Она является важным средством и в то же время обязательным условием развития производственного коллектива

Поощрения. В поощрении хорошей работы, поведения, в наказании отрицательных поступков заложена психологическая сущность воспитания и стимулирования трудящихся.



Роль руководителя в социально психологическом климате коллектива

Классификацию ролей руководителя (менеджера) в организации по Г. Минцбергу

роли, связанные с межличностными коммуникациями

роль символического главы
организации
роль лидера
роль связующего звена

информационные роли

роль приемщика информации
роль ее распространителя,
роль представителя подразделения организации

роли, связанные с принятием решений

роль предпринимателя
роль устраняющего помехи
роль распределителя ресурсов
роль ведущего переговоры

Вывод

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