

ПЗ №6 Морально-психологический климат коллектива

Составитель: студентка 34 группы
Игнатьева С.И.



Оглавление

1. Психологические аспекты управления коллективом

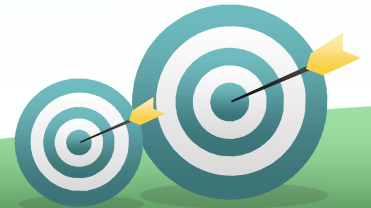
1.1 Понятие, сущность и структура психологического климата

1.2 Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе

2. СОЗДАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

2.1 Механизмы сплочения коллектива

2.2 Роль руководителя в социально психологическом климате коллектива




1.1 Понятие, сущность и структура психологического климата


Существует четыре основных подхода к пониманию природы СПК.

Представителями первого подхода (Л.П. Буюва, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов) климат рассматривается как общественно-психологический феномен, как состояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования.






Сторонники второго подхода (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) подчеркивают, что сущностной характеристикой СПК является общий эмоционально-психологический настрой. Климат понимается как настроение группы людей.



Авторы третьего подхода (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 процессе формирования складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы.





Создатели четвертого подхода (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.



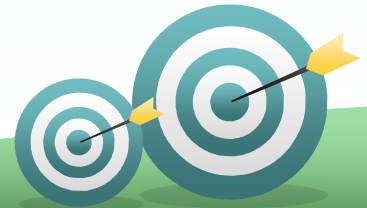
Теория «человеческих отношений» Э. Мейо

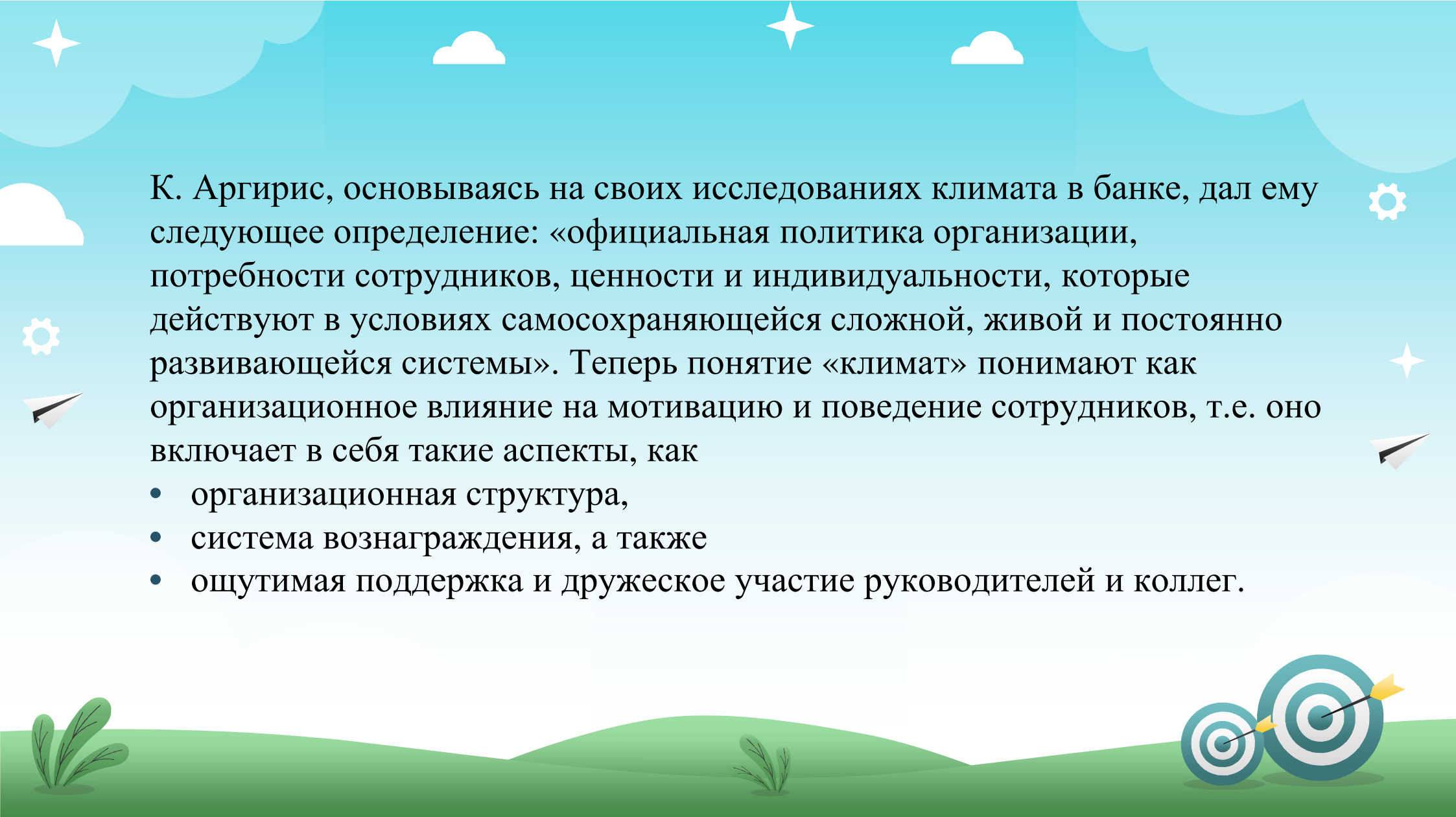


При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня.


Первый уровень – *статический, относительно постоянный*. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация.

Второй уровень *динамический, меняющийся, колеблющийся*.





К. Аргирис, основываясь на своих исследованиях климата в банке, дал ему следующее определение: «официальная политика организации, потребности сотрудников, ценности и индивидуальности, которые действуют в условиях самосохраняющейся сложной, живой и постоянно развивающейся системы». Теперь понятие «климат» понимают как организационное влияние на мотивацию и поведение сотрудников, т.е. оно включает в себя такие аспекты, как

- организационная структура,
 - система вознаграждения, а также
 - ощутимая поддержка и дружеское участие руководителей и коллег.
- 

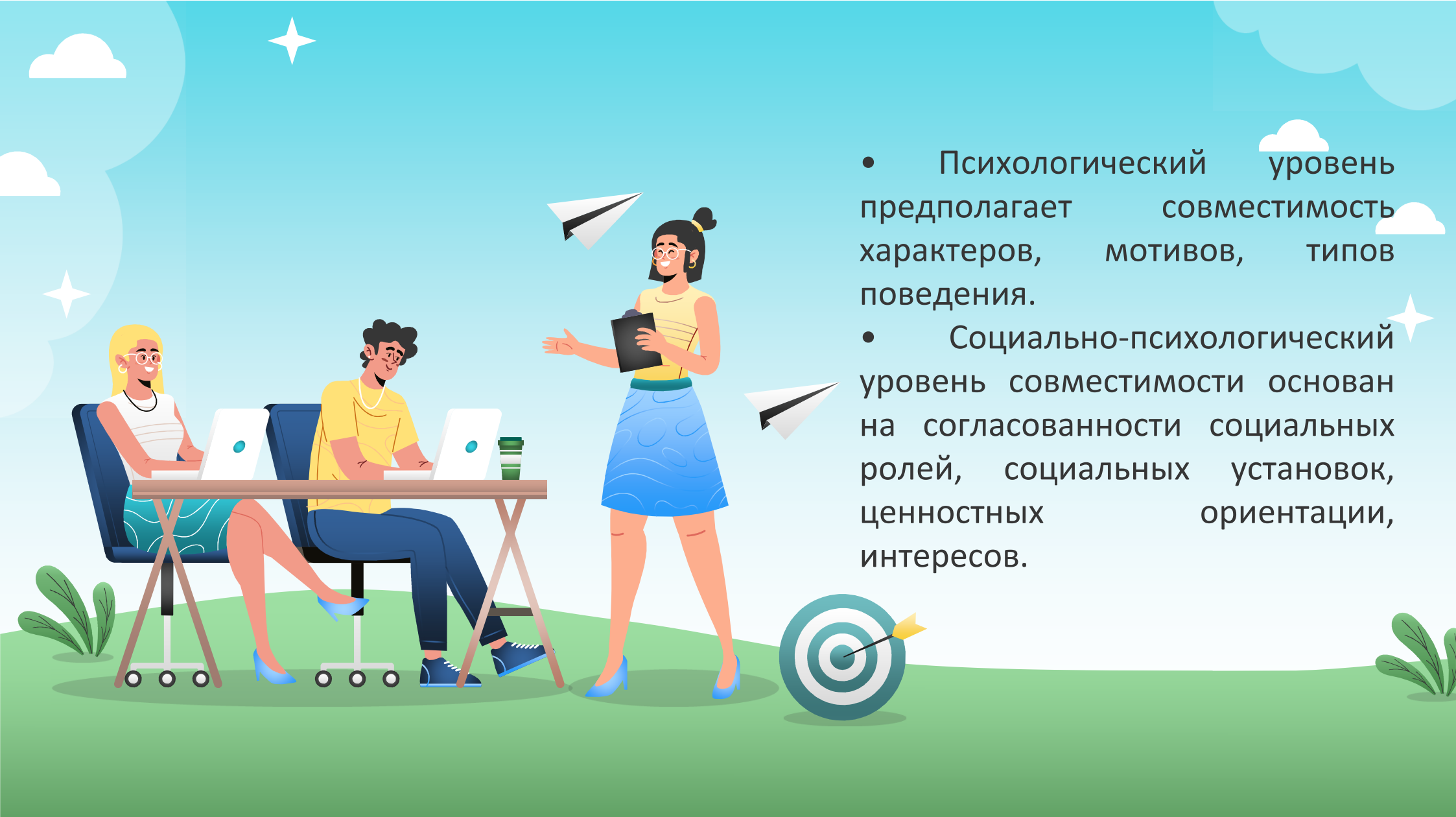
1.2 Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе

На формирование определенного социально-психологического климата оказывают влияние следующие факторы:

1. Совместимость его членов, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого.

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.



- Психологический уровень предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения.
- Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов.

На формирование определенного социально-психологического климата оказывают влияние следующие факторы:

2. Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий.

3. Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив.

4. Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда.

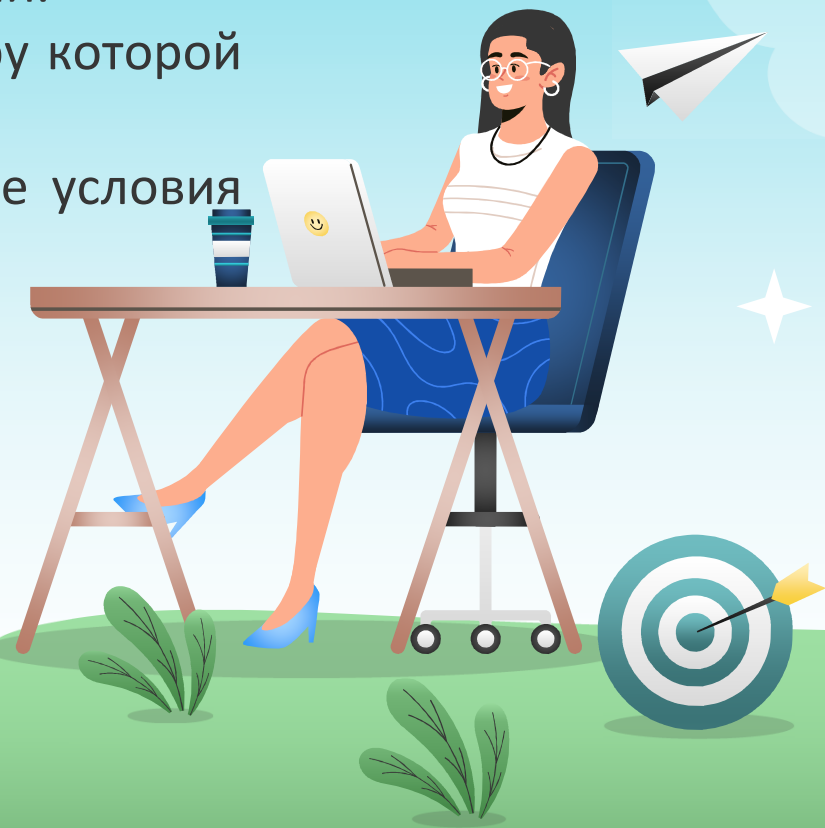
5. Удовлетворенность работой.

6. Характер выполняемой деятельности.

7. Организация совместной деятельности.

8. Сработанность.

9. Характер коммуникаций.



2.1 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.



Нравственно-психологическая атмосфера зависит от стиля взаимодействий людей друг с другом. Различают три основных стиля взаимодействия менеджера с коллективом:
директивный (авторитарный),
попустительствующий (либеральный)
демократический.






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

Попустительствующий стиль возникает при полном равнодушии к выполняемой деятельности, поручениям. Человек не заинтересован в результатах своего труда.

Демократический стиль в производственном коллективе создаёт условия для тесного взаимодействия работников, способствует возникновению благоприятной нравственно- психологической обстановки, ориентирующей на сотрудничество, а не на слепое подчинение одних работников другим



Механизмы сплочения коллектива



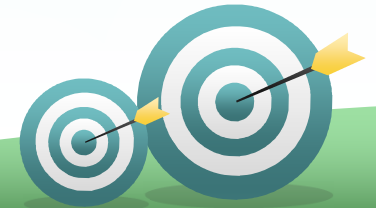
- формирование положительного морально-психологического климата
- психологическая совместимость его членов
- сработанность
- дисциплина

Коллектив — это не простая арифметическая сумма индивидов, а качественно новая категория. 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.



2.2 Роль руководителя в социально психологическом климате коллектива

1. Труд руководителя (менеджера) многофункционален, носит комплексный характер.
2. Руководитель должен в определенной ситуации владеть знаниями в области тех-ники, технологии, экономики, маркетинга;
3. он обязан в совершенстве владеть искусством руководства людьми, умением решать социальные задачи, стоящие перед организацией.
4. Труд руководителя — умственный труд, состоящий из трех составляющих: организационно-административной и воспитательной, аналитической и конструктивной; информационно-технической.
5. Роль — это ожидаемый набор действий или поведения, определяемых работой.





Как представитель руководитель передает информацию во внешнюю среду под-разделения, организации относительно планов, политики действий, результатов ее работы, действует как эксперт.

К числу ролей руководителя, связанных с принятием решений, относятся роль:

- предпринимателя,
- роль устраняющего помехи,
- роль распределителя ресурсов,
- роль ведущего переговоры.

Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей:



- Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность.
- Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие.
- Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК.

