МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт социальных наук

Кафедра экономики, менеджмента и туризма

Курсовой проект

РОЛЬ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

##### Разработал студент

Алексеева А.В.

Иркутск, 2013

Содержание

Введение

. Морально-психологический климат организации

.1 Понятие и проблемы морально-психологического климата

.1.1 Коллектив и микроклимат

.1.2 Нравственные аспекты управления

.2 Факторы, влияющие на морально-психологический климат

2. Оценка морально-психологического климата в организации на примере ГБУК «Иркутская областная юношеская библиотека ИМ. И.П. Уткина»

2.1 Характеристика организации

.2 Диагностика морально-психологического климата организации

2.3 Практическая оценка социально-психологического климата в Иркутской областной юношеской библиотеке им. И.П. Уткина

. Рекомендации по поддержанию благоприятного морально-психологического климата

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Сегодня, в век инновационных технологий, мы только больше понимаем, что фактор, играющий главную роль в деятельности организации - человеческий. Самая большая, трудная, но особенно важная работа руководителя - это работа с персоналом.

В повседневной жизни, когда речь идет о психологии коллектива, часто используют такое понятие, как морально-психологический климат, под которым понимают характер социальной и нравственной атмосферы в коллективе, его морально-психологическое состояние.

Формирование благоприятного морально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество работы.

Морально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда.

От уровня оптимальности психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом. Ведь, являясь ячейкой общества, коллектив участвует в этом глобальном механизме. Проблема связи эффективности управления и морально-психологического климата в организации сегодня особенно актуальна в силу того, что в последние годы происходят большие социальные перемены в обществе, а в сознании людей значительные и радикальные психологические процессы.

Объектом исследования курсового проекта являются особенности морально-психологического климата.

Предметом - состояние морально-психологического климата в конкретной организации.

Целью курсового проекта является изучение морально-психологического климата, его влияния на эффективность управления, анализ морально-психологического климата в конкретной организации.

Для достижения поставленной цели сформулирован ряд задач, которые были решены в процессе выполнения работы:

1. Подробное ознакомление с понятием морально-психологического климата

2. Исследование связи между морально-психологическим климатом в коллективе и эффективным управлением

. Работа с персоналом организации и выявление состояния морально-психологического климата

. Подведение итогов и на их основе составление рекомендаций.

1. Морально-психологический климат организации

.1 Понятие и проблемы морально-психологического климата

Основа эффективности успеха любой коллективной деятельности - отношения, сложившиеся в коллективе, отношения сотрудничества и взаимопомощи в противовес конфликту и конфронтации. Поэтому одной из основных задач управления является создание хорошей эмоционально-психологической среды и условий для проявления и максимальной реализации способностей членов коллектива.

Значительное влияние на работу коллектива оказывает морально-психологический климат, который рассматривается как преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов. Он представляет собой специфическое явление, которое слагается из особенностей восприятия человека человеком, взаимно испытываемых чувств, оценок и мнений, готовность определенным образом реагировать на слова и поступки окружающих.

1.1.1 Коллектив и микроклимат

Реализация управленческих функций осуществляется субъектом управления по отношению к организации, социальной группе, коллективу как объектам управления.

Социальная психология рассматривает коллектив как особое качество группы, связанное с общей деятельностью. Это особое качество представляет собой продукт развития групп, существующих внутри определенной системы социальной деятельности. С этой точки зрения не каждая группа может быть рассмотрена как коллектив, а лишь такая, которая сформировала определенные психологические характеристики, возникающие как результат развития ее основной деятельности и представляющие особое значение для ее членов.

Можно выделить основные характеристики, которые указываются различными авторами как обязательные признаки коллектива. Прежде всего, коллектив - это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели (в этом смысле коллективом не может быть хотя и сплоченная, но антисоциальная группа, например, группа преступников).

Во-вторых, это добровольный характер объединения, причем под «добровольностью» здесь понимается не стихийность образования коллектива, а такая характеристика группы, когда она не просто «задана» внешними обстоятельствами, но стала для индивидов, в нее входящих, системой активно построенных ими отношений, на базе общей деятельности. Существенным признаком коллектива является его целостность. Это выражается в том, что коллектив выступает как некоторая система деятельности с присущей ей организацией, распределением функций, определенной структурой руководства и управления. Наконец, коллектив представляет собой особую форму взаимоотношений между его членами, которая обеспечивает принцип развития личности не вопреки, а вместе с развитием коллектива [1].

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Для обозначения психологического состояния группы используются такие понятия как «микроклимат».

По своему происхождению это понятие является во многом метафоричными. Можно провести аналогию с природно-климатическими условиями, в которых живет и развивается растение. В одном климате оно может расцвести, в другом - зачахнуть. То же самое можно сказать и о микроклимате в коллективе: в одних условиях группа функционирует оптимально и ее члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал, в других - люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть группу, проводят в ней меньше времени, их личностный рост замедляется [9].

В зависимости от характера морально-психологического климата его воздействия на личность будет различным: благоприятный - будет стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность; неблагоприятный, наоборот, действовать угнетающе, снижать творческую энергию, приводить к производственным и нравственным потерям, конфликтам, влиять на психическое и физическое здоровье работников. Умение создать хороший настрой - одна из насущных задач управленческой системы, так как от благоприятного морально-психологического климата зависит эффективность работы коллектива, его способность решать поставленные задачи.

Морально-психологический климат рабочего коллектива существенным образом зависит от его структуры, то есть от реально существующей совокупности взаимоотношений членов коллектива, возникающей в процессе совместной деятельности и общения. Ее следует рассматривать на двух уровнях: формальном и неформальном.

Если формальная структура связана с должностным статусом членов коллектива, то неформальная складывается на основе отношений, обусловленных психологическими качествами членов коллектива [3].

.1.2 Нравственные аспекты управления

Любой этап процесса управления включает в себя моральные аспекты, так как тесно связан с налаживанием внутриколлективных отношений, системы ответственности и дисциплины и т.п. Эффективность работы каждого отдельно взятого работника системы управления определяется его не только профессиональными, но и нравственно-психологическими качествами. Административный аппарат - связующее звено между государством и народом - в обыденной жизни часто отождествляется с государством, поэтому недостатки в работе даже отдельного руководителя негативно отражаются на авторитете государства и сказываются на его социальной оценке и в целом демократических устоях государства.

Работник управленческого аппарата практически почти ежедневно сталкивается с необходимостью принимать решения и осуществлять нравственный выбор. Недостаточная гражданская зрелость работника, отсутствие или ослабление моральной ответственности приводят к существенному ущербу для общества. Именно действия, продиктованные моральной ответственностью, позволяют принимать правильное управленческое решение. Моральное содержание государственной дисциплины состоит в добросовестном отношении к порученному делу, к работе, проведению в жизнь законов, а также в той инициативе и активности, которую проявляют управленцы

Гуманистический характер построения правового государства создает объективные основы для активных действий нравственных принципов в системе социального управления. Важным этическим аспектом социального управления считается уважение человеческой неповторимости, индивидуальности. Любые отступления от закона, нарушения прав личности, ущемления достоинства человека, гражданина рассматриваются у нас как незаконные действия и объявляются несовместимыми с нормами морали.

Участвуя в управленческой деятельности (в работе выборных государственных и общественных органов, в деятельности различных комиссий и т.д.), личность оказывает непосредственное воздействие на формирование нравственных отношений, оптимизацию поведения других людей. Личность берет на себя ответственность за честность и справедливость мероприятий, в которых участвует, тем самым ставя в пример себя и пропагандируя соблюдение нравственных основ. Что, естественно, должно внушать людям доверие.

Нравственная роль трудовых коллективов в управленческой деятельности находит выражение в принятии тех или иных коллективных поощрительных решений или санкций по отношению к нарушителям трудовой дисциплины, общественного порядка и норм нравственности.

Возрастание роли морального фактора в социальном управлении в современных условиях выражается в учете и эффективном использовании общественного мнения. Общественное мнение законодательно признается необходимым институтом демократии, составляет часть социального контроля, под которым понимается комплекс различных средств воздействия на сознание и поведение человека для устранения его отклонений от общепринятых норм. Сюда относятся право, мораль, традиции и другие инструменты социального управления, с которыми органически взаимодействует общественное мнение.

Принципиальность, требовательность, компетентность, научный подход, умение учитывать социальные, нравственно-психологические и иные аспекты руководящей деятельности становятся все более важными для работы кадров любых уровней системы управления.

Руководитель должен быть образцом поведения. Не раз приходится проявлять огромную выдержку и самообладание, видя неправильное поведение подчиненных. Не то, что руководитель говорит, как рассуждает, а то, как действует в конкретной ситуации, определяет морально-психологический климат в коллективе. Этичность поведения выражается в манерах, мимике, жестах, позах. Чем полнее положительные нравственные принципы проявляются в действиях руководителя, тем большее влияние он оказывает на своих подчиненных, вызывая у них чувство симпатии.

В управленческой деятельности перед руководителем ставятся еще и воспитательные цели. Принципы воспитательной работы: воспитывать на положительных примерах, учитывать индивидуальные особенности личности, проявлять заинтересованность в перспективном росте работника. Применение таких средств, как нажим и принуждение, противоречит сущности современного руководства людьми, поскольку подчиненный привыкает выполнять задание под нажимом и постепенно теряет инициативу.

Также нарушением служебной этики является игнорирование или замалчивание критики в адрес руководителя. Критика, совершаемая с соблюдением служебного этикета, является проявлением уважения к своему руководителю, искренней заинтересованности в успехе его работы, хотя не всегда бывает приятна. В тех коллективах, где созданы условия для свободного проявления критики и самокритики, более благоприятный психологический климат и лучше результаты работы. Доверие - важнейший нравственный принцип построения взаимоотношений между людьми.

Ни загруженность работой, ни неприятности, ни плохое самочувствие не дают руководителю права быть невежливым с людьми. Важнейшей обязанностью руководителя является постоянное соблюдение служебного этикета. Для этого необходимо быть нравственным человеком [5].

В данном случае руководитель может воздействовать на персонал таким личностным источником власти, как власть харизмы - влиять на подчиненных благодаря наличию таких сильных личностных качеств, как достойная и уверенная манера поведения.

.2 Факторы, влияющие на морально-психологический климат

психологический климат моральный библиотека

Морально-психологический климат - интегральный показатель уровня развития трудового коллектива. Ясное понимание и принятие членами коллектива его основных целей и задач, достаточная гибкость в выборе средств и способов их достижения характеризуют высокий уровень развития коллектива. Эти же показатели служат основой формирования положительного морально-психологического климата.

Основными факторами формирования морально-психологического климата являются следующие:

· характер производственных отношений того общества, составной частью которого является коллектив;

· содержание, организация и условия трудовой деятельности;

· особенности работы органов управления и самоуправления; характер руководства;

· степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;

· социально-демографические, психологические, половозрастные особенности группы и т.д. [2]

Основная связь между уровнем развития группы, коллектива и состоянием морально-психологического климата заключается в том, что чем выше уровень развития, тем выше, тем благоприятнее в нем морально-психологический климат. Однако эта зависимость носит односторонний характер. Высокий уровень развития коллектива предполагает и в высшей степени благоприятный, положительный морально-психологический климат, но и невысокий уровень развития группы не обязательно сопровождается неблагоприятным морально-психологическим климатом.

Вполне благоприятный морально-психологический климат, например, в функциональной группе может сложиться за счет определенного подбора людей, симпатизирующих друг другу, людей с одинаковыми интересами, близкими устремлениями и т.д. Но в таких группах, как правило, остаются в стороне интересы производства, коллектива, общества. Единство таких групп достигается не на деловой, не на принципиальной основе, а это четкий критерий весьма невысокого уровня развития данного подразделения (группы).

Состояние морально-психологического климата в коллективе зависит от стадии, в которой в данный момент находиться коллектив.

На первой стадии развития коллектива преобладает формальная структура: работники обращаются в соответствии с должностными поведенческими стереотипами, присматриваются друг к другу, подлинные чувства чаще всего скрываются, цели и методы работы совместно не обсуждаются, коллективная работа проявляется слабо.

На второй стадии происходит переоценка личностных и деловых качеств руководителя, складывается мнение о коллегах, начинается процесс формирования группировок внутри коллектива, возможна борьба за лидерство. Разногласия обсуждаются более открыто, предпринимаются попытки улучшить взаимоотношения внутри рабочей группы. Наконец, “притирка” заканчивается, четко просматривается неформальная структура, коллектив достигает определенной степени координации действий своих членов [7].

Научные исследования и обобщение практического опыта свидетельствуют о том, что наиболее продуктивными являются коллективы, состоящие из лиц разного пола, возраста и темперамента. Молодые сотрудники лучше воспринимают все новое, но порой обладают повышенной самооценкой и не способны к компромиссам. Пожилые, наоборот, достаточно консервативны, но обладают жизненным опытом, способны принимать более взвешенные решения, избегают конфликтных ситуаций. Есть свои специфические недостатки у чисто женских и чисто мужских коллективов. В женских коллективах чаще случаются мелочные склоки, больше потерь рабочего времени из-за обсуждения житейских проблем, тогда как в мужских коллективах процветают порой сквернословие и дурные привычки.

Положительный морально-психологический климат не является продуктом спонтанного развития группы, не может быть достигнут сам собой. Это награда за упорный, целенаправленный и длительный труд всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности.

Следовательно, необходима сознательная активность, направленная на поддержание, регулирование и формирование здорового морально-психологического климата коллектива. Эта активность может развиваться как одновременно, так и последовательно в нескольких направлениях.

Во-первых, в направлении относительно стихийного, хотя и активного содействия самих членов коллектива созданию наиболее благоприятного морально-психологического климата совместной деятельности.

Преодоление нездорового и создание благоприятного психологического климата предполагает, прежде всего, преодоление тех барьеров психической напряженности и сопровождающих их отрицательных эмоций, которые могут возникнуть в процессе общения между людьми. Способы преодоления психологических барьеров в процессе межличностного общения весьма многообразны. На уровне обыденного сознания и собственного житейского опыта людей уже давно отстоялись определенные механизмы разрядки отрицательных эмоций и преодоления психологических барьеров напряженности межличностных отношений.

К числу общих механизмов психологической разрядки человека можно отнести всевозможные способы развлечений и увлечений (хобби), в частности спорт, коллекционирование и т.д.

Во-вторых, должна быть достаточно организованная и целеустремленная работа руководства коллектива, направленная на оптимизацию климата, исходя из накопленного опыта.

Необходимо внимание руководства организации к состоянию морально-психологического климата коллектива, знание тех признаков, по которым можно судить об этом состоянии, интерес к тому, с каким настроением люди приходят на работу, какова степень их удовлетворенности своим положением в коллективе и т.д. С другой стороны, это и определенный опыт влияния на морально-психологическую атмосферу, знание тех основных факторов, под воздействием которых формируется преобладающий настрой коллектива.

В каждом отдельном коллективе морально-психологический климат зависит от многих факторов: от успехов и достижений коллектива, от организации труда и стиля руководства, от форм и методов материального и морального стимулирования, от организации быта трудящихся и всей сферы обслуживания.

Даже настроение каждого отдельного члена коллектива и неожиданные перемены его следует учитывать в числе факторов, могущих оказывать существенное влияние на морально-психологическую атмосферу коллектива в целом и психическое состояние каждого отдельного человека. Обладая способностью передаваться другим, заражать окружающих, психический настрой даже одного из членов коллектива может оказаться одной из причин не всегда желательных перемен и в настроении других людей.

Все это ставит руководителя перед настоятельной необходимостью овладения социально-психологическими знаниями с целью создания наиболее благоприятного климата в своем коллективе.

Третьим направлением деятельности по формированию морально-психологического климата, должна быть такая работа администрации, которая кроме собственного практического опыта опиралась еще и на современные данные и достижения социологии и социальной психологии. В последнем случае имеется в виду наиболее высокий уровень регуляции и формирования морально-психологического климата на основе соединения достижений науки и практики. По существу это предполагает внедрение социально-психологических разработок, в частности методов диагностики и регулирования морально-психологического климата коллектива на производстве.

Это предполагает не только определенную готовность руководства коллектива, но и, достаточно высокий уровень разносторонней помощи, которая может и должна быть оказана руководителю со стороны служб научной организации труда, в первую очередь социологов и социальных психологов.

Практическое внедрение результатов исследований, осуществляемых в этом направлении, может открыть перспективу реального повышения социально-экономической эффективности деятельности руководителя и возглавляемого им коллектива [4].

2. Оценка морально-психологического климата в организации на примере ГБУК «Иркутская областная юношеская библиотека ИМ. И.П. Уткина»

.1 Характеристика организации

Иркутская областная юношеская библиотека им. И.П. Уткина является некоммерческой организацией, созданной Иркутской областью, осуществляющей деятельность в области культуры и искусства не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками. Библиотека была создана в целях организации библиотечного обслуживания молодежи и юношества, а также физических и юридических лиц Иркутской области, проведения научной и методической работы в сфере библиотечного дела на территории Иркутской области.

По наблюдениям и общению с сотрудниками сделан вывод, что стиль руководства в учреждении демократический, есть место неформальному общению, что влияет на результативность работников. В любой момент, без сковывания, сотрудник может обратиться к руководителю за помощью, к коллеге за консультацией.

На случай возникновения каких-либо противоречий действует совет при директоре, который является совещательным органом библиотеки для решения управленческих, административных, государственных, финансовых, экономических, методических, социально-бытовых задач, возникающих в процессе деятельности библиотеки.

Чаще всего проблемы решаются в неформальном режиме, путем обсуждения и дискуссий. В коллективе присутствуют как и совсем молодые сотрудники, так и с большим стажем, при этом старших уважают и стараются помочь в освоении новых технологий и т.д. Естественно, возникают порой ситуации, когда встречаются два мнения, одно обоснованное опытом, а другое - новизной и креативом, но с помощью грамотного руководителя всегда можно прийти к компромиссу.

2.2 Диагностика морально-психологического климата организации

Диагностика психологического климата в коллективе крайне важна для понимания процессов, происходящих в коллективе, профилактики деловых конфликтов и снижения экономических показателей организации. Диагностика морально-психологического климата дает возможность выявить внутренние процессы, происходящие в коллективе, предотвратить конфликты, обеспечить формирование эффективных рабочих групп.

Для диагностики морально-психологического климата конкретного коллектива необходимо описать и сравнить с определенными эталонами проявление преобладающего настроя коллектива и одновременно оценить качество его функционирования.

При диагностике анализируются такие показатели как групповая сплоченность, удовлетворенность трудом, соответствие требованиям социального развития, потенциал социально-психологического климата.

Показателями групповой сплоченности являются индекс групповой сплоченности, частота и прочность коммуникативных связей, согласие и ценностно-ориентационное единство. Индекс групповой сплоченности определяется в социометрическом исследовании и высчитывается как отношение общего числа взаимных положительных выборов к числу возможных выборов. Содержательная характеристика этих взаимных положительных выборов при применении социометрической методики опущена. Индекс групповой сплоченности - это строго формальная характеристика группы.

Частота и прочность коммуникативных связей положена в основу исследования сплоченности Л. Фестингером. Он определял сплоченность как сумму всех сил, действующих на членов группы, чтобы удержать их в ней. Силы эти интерпретировались либо как привлекательность группы для индивида, либо как удовлетворенность членством в ней.

Согласие как критерий сплоченности предлагает Т. Ньюком, который указывает на необходимость возникновения сходных ориентации членов группы по отношению к каким-то значимым для них ценностям, регулируемое эмоциональными реакциями отдельных индивидов и всей группы в целом.

Ценностно-ориентационное единство - один из основных показателей сплоченности группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.

Показателем ценностно-ориентационного единства служит частота совпадений позиций членов группы в отношении значимых для нее объектов оценивания (В.В. Шпалинский). Высокая степень ценностно-ориентационного единства выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности.

Удовлетворенность. Это ограниченный критерий в определении состояния социально-психологического климата. Установлено, что чувство удовлетворенности человека своим статусом или отношениями с окружающими людьми в коллективе может вовсе не соответствовать его реальному положению в группе. Так, в исследованиях, проведенных в школе, было обнаружено, что иногда в классах, где плохо поставлена воспитательная работа, ученики, явно нарушающие дисциплину и имеющие низкую успеваемость, могут иметь высокий коэффициент удовлетворенности своим статусом в коллективе.

Б.Д. Парыгин в качестве критерия в диагностике социально-психологического климата предложил соответствие его требованиям социального развития, акцентируя внимание на потребностях и ориентации личности в коллективе. Наибольшее соответствие социально-психологического климата требованиям социального развития обеспечивает максимальную включенность человека в деятельность. А это, в свою очередь, оказывается условием социальной и экономической эффективности самой деятельности [8].

.3 Практическая оценка социально-психологического климата в Иркутской областной юношеской библиотеке им. И.П. Уткина

Для оценивания некоторых основных проявлений психологического климата коллектива воспользуемся картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой - качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, коллегам следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Следует иметь в виду, что оценки означают:

+3 - качество, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 - качество проявляется в большинстве случаев;

+1 - качество проявляется достаточно часто;

- ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-достаточно часто проявляется противоположное качество (указанное справа);

2 - качество проявляется в большинстве случаев;

3 - качество проявляется всегда.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Положительные особенности | +3 | +2 | +1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Отрицательные особенности |
| Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение |  |  |  |  |  |  |  | Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон |
| Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание |  |  |  |  |  |  |  | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время |  |  |  |  |  |  |  | Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива |  |  |  |  |  |  |  | Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями |  |  |  |  |  |  |  | Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга |  |  |  |  |  |  |  | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей |
| В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного" |  |  |  |  |  |  |  | В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные |  |  |  |  |  |  |  | Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей |
| Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться |  |  |  |  |  |  |  | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив активен, полон энергии |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив пассивен, инертен |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их |
| У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители |  |  |  |  |  |  |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, сложим все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат будет служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

Тестирование прошли 14 сотрудников библиотеки, ответы были анонимны. При максимальном балле +42 и минимальном -42, результат +19,3 считается довольно высоким, климат можно с уверенностью назвать благоприятным.

Особенно высокими баллами (в среднем) были отмечены пункты «в трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного"», «члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга», «коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться».

3. Рекомендации по поддержанию благоприятного морально-психологического климата

Делая анализ результатов тестирования, а также по собственным наблюдениям можно сделать вывод, что люди в коллективе библиотеки отзывчивые, тактичные и действительно переживают за судьбу своей организации - мало кто забывает о библиотеке, переступив порог. Люди вдохновлены своей работой, и это естественно, потому что некий дух творчества, литературы, чувство прекрасного обычно не покидает стены библиотеки.

Даже если в коллективе климат вполне благоприятный, не стоит расслабляться и пускать его развитие на самотек - управленец всегда должен быть в курсе настроений коллектива, так как от этого напрямую зависит продуктивность, эффективность работы. Для этого нужно придерживаться некоторых стратегий.

Первая цель эффективной организации - способствовать тому, чтобы обычные люди достигали необыкновенных результатов. Главная цель эффективного руководителя - добиться того, чтобы каждый сотрудник действовал самостоятельно после того, как определена цель, способ ее изменения и способ вознаграждения. Чтобы определить, кто из подчиненных является эффективным сотрудником-профессионалом, менеджер должен получить ответы на следующие вопросы:

Кто редко отсутствует?

Кто хорошо работает без давления?

Кто выполняет работу качественно и в срок?

Кому можно поручить работу, чтобы дело не стояло из-за чьего-либо отсутствия?

Кто не донимает других своими постоянными советами?

Кто не обращается к руководству, чтобы его заметили?

Кто работает хорошо и в отсутствие шефа? Кто постоянно стремится совершенствовать свою работу?

Кто способствует внутрифирменному сотрудничеству?

Кто с радостью приложит дополнительные усилия, если это потребуется коллективу?

Кто дает больше дельных советов, чем создает проблем?

Кто помогает другим лучше выполнять их работу?

Сотрудники, обладающие перечисленными качествами, очень ценны для успеха каждой фирмы: они имеют ресурс успеха, необходимый для достижения поставленных целей. Искусство менеджера в том, что он перед тем, как поставить перед подчиненными труднодостижимую цель, или помогает им приобрести необходимый ресурс успеха, или принимает работников с уже имеющимся ресурсом. Самым важным способом вознаграждения для этой категории сотрудников является проявление личного интереса к ним со стороны высшего руководства.

При реализации данной стратегии руководителю также важно:

· использовать групповое принятие управленческих решений для определения стратегических целей;

· предупреждать неудачи в принятии решений подчиненными;

· добиться того, чтобы каждый работник мог сам поставить цель, определить поведенческую стратегию и соответствующий способ вознаграждения;

· убедиться в том, что каждый имеет ясное представление, как его работа способствует достижению общей цели;

· вознаграждать только конкретные результаты;

· поощрять время тишины, когда каждый может задуматься о поставленных целях;

· остерегаться "процедурщиков", которые тратят много сил и времени в процессе деятельности, но не получают результатов[6].

 Так как успех организации зависит в основном от руководителя, он должен большое внимание уделять своим действиям, поступкам, и, конечно, принятию решений. В библиотеке директор всегда советуется непосредственно с исполнителем приказа, либо со всем коллективом, прежде чем принять важное решение. Это говорит о доверительных отношениях и уважении к подчиненным.

В целом можно сформулировать ряд принципов, реализация которых превышает эффективность управления коллективом. К ним относятся:

· поддержание у сотрудников чувства самоуважения;

· концентрация внимания на проблеме, а не на личности;

· использование методов предупреждения;

· активное внимание и участие;

· четкая формулировка требований;

· реализация методов обратной связи.

Эффективность работы сотрудника повышается, если он чувствует себя уверенно. Поэтому укрепление чувства собственного достоинства является задачей хорошего руководителя.

Заключение

Ознакомившись с таким явлением, как морально-психологический климат коллектива, с его особенностями и спецификой, можно прийти к следующим выводам.

Морально-психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, на их повседневное самочувствие, работоспособность и уровень творческой и личностной самореализации. От состояния морально-психологического климата зависит эффективность групповой деятельности.

Коллектив и руководство, нацеленные на решение определенных задач, достижение поставленных целей, рост производительности труда, эффективную и плодотворную работу должны стремиться к созданию благоприятного морально-психологического климата, так как именно такой морально-психологический климат является одним из главных условий в достижении указанных целей.

Итак, можно утверждать, что роль морально-психологического климата в эффективности управления - очень важная, если не главная. С одного человека, с личности начинается коллектив, а затем и общество в целом. Здоровый, благоприятный морально-психологический климат так же важен для успешной деятельности организации, как и развитие демократического государства.

Основываясь на результатах диагностики коллектива Иркутской областной юношеской библиотеки им. И.П. Уткина, были составлены рекомендации, с помощью которых можно поддерживать выявленный в библиотеке благоприятный климат. Он же зависит непосредственно от управленца.

Положительный морально-психологический климат не является продуктом спонтанного развития группы, не может быть достигнут сам собой. Это награда за упорный, целенаправленный и длительный труд всего коллектива, результат хорошо спланированной и организованной деятельности.

Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология [Текст]: учебник/ Г.М. Андреева - М.: Аспект Пресс, 2001. - 384 с.

2. «Благоприятный морально-психологический климат в коллективе - основа эффективного взаимодействия участников образовательного процесса» [Электронный ресурс]/ О.И. Могила, педагог-психолог. Дата обновления: 12.05.2013. - Режим доступа: http://festival.1september.ru/ (12.05.2013)

. Кабаченко Т.С. Психология управления. [Текст]: учебное пособие /Т.С. Кабаченко - М.: Мысль, 2005. - 297 с.

. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. [Текст]: учебное пособие/ А.Г. Ковалев - М.: Проспект, 2001. - 431 с.

. Колесников А.Н. Психология делового преуспевания.[Текст]: учебник/А.Н. Колесников - М.: Владос-Пресс, 2001. - 304 с.

. Кузин Ф.А. Культура делового общения [Текст]: практическое пособие/ Ф.А. Кузин - М.: Ось-89, 2002.- 320 с.

. Психология и этика делового общения. [Текст]: учебник для вузов/ Под ред. В.Н. Лавриненко. М. 2001. - 415 c.

. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления [Текст]: учебник/ И.П. Чередниченко, Н.В. Тельных - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 608 с.

. Элитариум: Центр дистанционного образования. [Электронный ресурс]. Дата обновления: 27.04.2013. - Режим доступа: www.elitarium.ru (15.05.2013)