Министерство образования и науки РФ

Казанский государственный архитектурно-строительный университет

Кафедра профессионального обучения и педагогики

РЕФЕРАТ

по дисциплине «Социальная психология»

на тему «Социально-психологический климат в организации»

Выполнил:

студент группы 3ТГ103: Самигуллин Р.К.

Проверила: д, к.псих.н. Яруллина Л.Р.

КАЗАНЬ 2013

Содержание

Введение

. Понятие и сущность социально-психологического климата в организации

. Факторы, влияющие на социально-психологический климат

. Механизмы сплочения коллектива в организации

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей,постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полнокровного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-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.

Целью данной работы является изучение социально-психологического климата организации.

С данной целью были поставлены следующие задачи:

раскрыть понятие социально-психологического климата в организации;

выделить основные составляющие и признаки социально-психологического климата;

рассмотреть факторы, оказывающие влияние на социально-психологический климат;

определить и раскрыть сущность механизмов сплочения коллектива и улучшения социально-психологического климата.

. Понятие и сущность социально-психологического климата в организации

Социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности. В хорошем трудовом коллективе каждый работник должен ответственно относиться к своей работе, переживать за общее дело, не перекладывая при этом свои обязанности на другого, и при необходимости помогать коллегам, если этого требует сложившаяся в организации ситуация.

Социально-психологический климат - это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности. Его можно охарактеризовать такими определениями как эмоциональный настрой коллектива, духовная атмосфера, стиль общения, отношение сотрудников к работе, друг другу, приходящим событиям. Именно социально-психологический климат в организации является тем фактором, который может способствовать или препятствовать продуктивной работе коллектива и развитию каждого отдельно взятого сотрудника.

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. Он оказывает влияние на самочувствие и настроение членов коллектива, на выработку, принятие и осуществление совместных решений, на достижение эффективности деятельности организации.

Среди составляющих социально-психологического климата организации можно выделить следующие элементы:

эмоциональная атмосфера в коллективе;

уровень профессионального и межличностного доверия;

уровень толерантности (уровень принятия коллег друг другом такими, какие они есть);

уровень взаимопомощи и сотрудничества;

наличие очагов напряжения и конфликтов.

Как известно, социально-психологический климат может быть благоприятным или неблагоприятным. Признаки благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата в организации представлены в таблице 1.

Таблица 1

Признаки социально-психологического климата в организации

|  |  |
| --- | --- |
| Благоприятный социально-психологический климат | Неблагоприятный социально-психологический климат |
| - позитивное настроение в коллективе; | - низкая производительность труда; |
| - деловой настрой на работу; | - нарушения трудовой дисциплины (частые опоздания, постоянные перерывы в работе на перекуры и чаепития); |
| - командный дух и единые цели у всего коллектива; | - распространение слухов и сплетен; |
| - готовность всегда помочь коллегам при необходимости; | - скрытое обсуждение и критика приказов и действий руководителей; |
| - хорошие партнерские отношения между руководителями и подчиненными | - скрытые жалобы на объем работы и условия труда; |
|  - объективное и оперативное разрешение возникающих конфликтных ситуаций; | - невыполнение работы в установленные сроки; |
| - прозрачная и справедливая система оценки деятельности персонала, наказания, поощрения и вознаграждения; | - частые конфликты между сотрудниками и нежелание руководителей и подчиненных своевременно и на профессиональном уровне их разрешать; |
| - равные рабочие нагрузки на каждого сотрудника; | - трата рабочего времени на занятия личными делами (общение и игры в Интернете); |
| - поощрение инициативы; | - высокая текучесть кадров; |
| - участие персонала в управлении (коллективное обсуждение важных вопросов). | - ошибки в работе и нечеткое выполнение своих обязанностей и распоряжений руководства |

К положительным сторонам благоприятного социально-психологического климата можно отнести поднятие настроения и «боевого духа» коллектива в организации, мотивацию к труду, уверенность в работе, раскрытие профессионального и творческого потенциала сотрудников, готовность их брать на себя ответственность и решать сложные задачи, развитие предприимчивости. Благоприятный психологический климат в коллективе является лучшей профилактикой конфликтов и способствует созданию сплоченной команды профессионалов.

Для того чтобы создать в организации здоровый социально-психологический климат, необходимо провести его анализ и выявить основные факторы, определяющие состояние психологического климата в организации.

социальный психологический климат коллектив

2. Факторы, влияющие на социально-психологический климат

Среди основных факторов, оказывающих влияние на социально-психологический климат в коллективе, делая его положительным или отрицательным, можно выделить следующие основные группы (схема 1).

Схема 1

Факторы, влияющие на социально-психологический климат

Психологическая совместимость является одним из важнейших факторов, влияющих на состояние психологического климата. Выделяют три уровня совместимости:

психофизиологический уровень (совместимость темпераментов). Например, совместная работа флегматика и холерика станет постоянным источником конфликтов, неторопливость флегматика будет раздражать холерика;

- психологический уровень - совместимость характеров и типов поведения;

социально-психологический уровень - совместимость социальных установок и ценностей. Люди со схожими интересами легко понимают друг друга - они «на одной волне».

Сработанность можно охарактеризовать как результат совместимости сотрудников, когда максимум результата достигается при минимуме затрат.

Развитая система коммуникации означает полное информационное обеспечение всех сотрудников, отлаженную систему обратной связи «руководство-подчиненные». Неполная или нечеткая информация ведет к ошибкам в работе, непониманию поставленных руководством задач и конфликтам.

Стиль руководства - оптимальным будет демократический стиль управления. Он способствует развитию творческой и дружеской атмосферы, поощряет инициативу сотрудников.

Физические условия труда (микроклимат), иначе их можно назвать санитарно-гигиеническими условиями. К ним относятся удобство рабочего места, освещенность, влажность, площадь помещения, температура воздуха и многое другое.

Характеристиками удовлетворенности работой являются достойная оплата, удовлетворение потребности в общении и в причастности к успеху компании, возможность реализовать свой профессиональный и личный потенциал, интересная работа.

Организация трудовой деятельности персонала определяется четким распределением функциональных обязанностей подчиненных, задач и разумными сроками их исполнения.

Для того чтобы создать в организации благоприятный социально-психологический климат, руководителю следует подбирать коллектив, где люди между собой совместимы по темпераменту, опыту и возрасту с помощью собеседования, наблюдения, анкетирования, работать с мотивацией сотрудников, самому быть ярким примером для подражания; ставить ясные задачи и контролировать их качественное выполнение, создать и поддерживать корпоративный дух, давать возможность каждому реализоваться и обеспечить нормальные условия труда.

. Механизмы сплочения коллектива в организации

Как было отмечено ранее, для создания здорового социально-психологического климата в организации необходимо провести его диагностику. Анализ факторов, влияющих на социально-психологический климат, даст ясную и полную картину того, что происходит в организации. Так, например, поможет выявить преобладающий характер межличностных отношений внутри коллектива, определит уровень психологической совместимости, частоту и причины конфликтов в коллективе, покажет, насколько благоприятны физические условия труда и удобство рабочих мест сотрудников, укажет на слабые места в управлении персоналом (нечетко поставленные задачи, слабая корпоративная культура).

Получив результаты анализа по основным факторам, влияющим на социально-психологический климат, руководитель организации будет располагать информацией об эмоционально-психологическом состоянии персонала, уровне его психологической совместимости и сплоченности, об эффективности корпоративной культуры, об ошибках в организации работы персонала и многое другое.

Таким образом, появится возможность устранить факторы, негативно влияющие на социально-психологический климат, создать идеальные условия для эффективной работы персонала (условия, способствующие профессиональной и творческой реализации, личностному развитию), сформировать эффективно работающие группы по принципу психологической совместимости.

Развитие здоровой атмосферы в коллективе в большей степени зависит от руководства и стиля управления организацией. Например, авторитарный стиль подавляет творческую инициативу сотрудников, они становятся безынициативными, прохладно относятся к своим обязанностям, происходит текучесть кадров. При демократическом стиле, наоборот, единение сотрудников, поощрение их творческих начинаний способствует эффективности производственного процесса. Именно в таких коллективах преобладающее число сотрудников - люди с активной жизненной позицией. Если каждый человек считает себя значимой фигурой, с предложениями и действиями которой считается руководство и весь коллектив, то работа выполняется с удовольствием и на эмоциональном подъеме, а значит, качественно и в срок.

Важно, чтобы руководитель действительно был лидером, способным правильно организовать рабочий процесс, раскрыть потенциал каждого сотрудника и повести за собой людей. При этом он сам должен быть примером в отношении к работе и сотрудникам. Высокомерие, неуважение к людям, недостаточная компетентность, нежелание или неспособность учиться - такие качества не добавят руководителю популярности, а создадут предпосылки для конфликтов и взаимных обид. Также руководитель должен находить выход из конфликтных ситуаций, в том числе, и между сотрудниками. Во много от правильного поведения руководителя, его прямого или косвенного вмешательства, часто зависит, перейдет конфликт в затяжную стадию или будет исчерпан в начале.

Также психологический климат начинает трещать по швам, если нарушены нормы труда, если люди перерабатывают и физически не успевают восстанавливаться. Важно помнить, что когда человек устает, то он становится более раздражительным, менее терпимым, у него увеличивается количество претензий к другим и недовольство самим собой.

Если в коллективе организована работа так, что все сотрудники сильно устают к концу дня и не могут самостоятельно восстановиться и снять свое напряжение, то психологический климат будет неизбежно страдать. Поэтому при интенсивной работе вводят посменную работу. А также создают комнаты психологической разгрузки. Важно знать, что напряжение снимается позитивной спокойной музыкой, смехом, а также искренними комплиментами и эмоциональной поддержкой сотрудников. Также важно, чтобы помещение проветривалось, уровень освещенности помещения также вносит свой вклад, особенно к вечеру. Обилие компьютеров и проводов также вызывает повышенную утомляемость. Компьютеры можно компенсировать обилием комнатных растений, которые создают микроклимат, а также фотообоями с природой и видимой линией горизонта и перспективой, на которой глаза отдыхают. Если помещение покрашено в контрастные тона, в очень яркие цвета или очень темные тона, то это также неблагоприятно сказывается на физиологии, и как следствие, на эмоциональном фоне коллектива.

Важно так организовать рабочее место сотрудников, чтобы они чувствовали, что о них думают и заботятся. Каждая мелочь здесь имеет значение, потому что забота проявляется именно в мелочах.

Хороший социально-психологический климат является не меньшим, а иногда и большим, стимулом для сотрудников, чем оплата труда. Создать здоровый коллектив - непростая задача, требующая кропотливого труда, тонкого и чуткого подхода со стороны его руководства. Но эти усилия не будут напрасными - результат работы коллектива единомышленников оправдает ожидания.

Заключение

В данной работе раскрыты понятие и сущность социально-психологического климата организации.

Понятие социально-психологического климата организации является комплексным и представляет собой относительно устойчивый психологический настрой в коллективе, проявляющийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом.

Основными его составляющими являются индивидуальные, личностные ценности и ориентации, которые влияют на настроение членов коллектива, на принятие и осуществление совместных решений, на достижение эффективности деятельности.

В работе схематично приведены основные факторы, оказывающие влияние на социально-психологический климат в организации, а также дано их подробное описание.

Применение рассмотренных механизмов улучшения социально-психологического климата в организации позволит устранить негативные факторы и создать хорошие условия для эффективной работы персонала в организации.

Здоровый социально-психологический климат является стимулом для коллектива. Его создание требует кропотливого труда, ответственного подхода со стороны руководства организации. Все усилия, потраченные на его создание и развитие, принесут результаты в качестве эффективной деятельности организации.

Список использованной литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Наука, 2004 г. - 91 с.

. Григорович Л.А. Педагогика и психология: Учебное пособие/Л.А. Григорович, Т. Д. Марцинковская. - М.: Гардарики, 2004. - 480 с.

. Дружинина В.Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов/Под общ. ред. В.Н. Дружинина. - СПб.: Питер, 2005. - 651 с.

. Немов Р.С. Общая психология: Краткий курс/Р. С. Немов. - СПб.: Питер, 2006. - 304 с.

. Радугин А.А. Психология и педагогика: Учеб. пособие для вузов/ Составитель и ответ. ред. А. А. Радугин; Науч. ред Е. А. Кротков. - М.: Центр, 2000. - 256 с.

. Сучкова Т.В., Корчагин Е.А., Сафин Р.С. Основы психологии: учебное пособие. - Казань: КГАСУ, 2010. - 127 с.

. Васильченко О. Социально-психологический климат - диагностика и формирование// Справочник кадровика. - 2011. - № 8, с. 8-9

. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе// Кадровое делопроизводство. - 2007. - № 11, с. 15

. Ишмекеева А.К. Факторы формирования и корректировки социально-психологического климата в коллективе// Психология, социология и педагогика. 2013. - № 2, с. 5-6

. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия//Социологические исследования. 2010. - № 11, с. 87-88