

Содержание:

Введение.	стр. 2
1. Понятие социально-психологического климата.	стр. 4
2. Факторы, определяющие состояние социально-психологического климата.	стр. 6
3. Диагностика социально-психологического климата.	стр. 8
4. Первичный трудовой коллектив как малая группа.	стр. 11
5. Социально-психологический климат первичного трудового коллектива.	стр. 16
6. Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата.	стр. 23
Заключение.	стр. 25
Список используемой литературы.	стр. 26

Введение.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата (СПК) 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.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей.

Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Актуальность данной проблемы 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, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий.

1. Понятие социально-психологического климата.

Социально-психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности. В психологии часто употребляются схожие категории: "социально-психологический климат", "морально-психологический климат", "психологический климат", "психологическая атмосфера коллектива". Наиболее употребительно понятие "социально-психологический климат".

Часто суть социально-психологического климата сводят к следующим психологическим явлениям: состоянию коллективного сознания; отражению особенностей взаимодействия людей; эмоционально-психологическому настрою группы; настроению группы; состоянию группы; психологическому единству членов группы; взаимоотношениям в группах и коллективах и др. Целесообразно отметить, что среди основных факторов социально-психологического климата называют отношения людей и условия совместной деятельности. Считают также, что социально-психологический климат - это система норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей. Климат выражается способом зависимости членов группы или коллектива друг от друга, а также способом зависимости людей от совместно выполняемых функций или задач.

Социально-психологический климат - это комплексное эмоционально-психологическое состояние профессионального коллектива, отражающее степень удовлетворенности работников различными факторами жизнедеятельности. Социально-психологический климат выражает общий настрой и степень удовлетворенности работников организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в подразделении или службе. Такой настрой сотрудников

причинно обусловлен внутриорганизационными, внутрисистемными факторами и относительно нейтрален по отношению к внесистемным влияниям (контактам с клиентами, формам проведения досуга, семейным и бытовым факторам).

2. Факторы, определяющие состояние социально-психологического климата.

Наблюдения и исследования позволяют выделить шесть основных групп факторов, определяющих состояние социально-психологического климата и, в конечном счете, самочувствие и работоспособность работников.

1. Служебно-функциональные факторы (условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п.; обоснованность и четкость распределения функций между работниками; функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников и др.).

2. Экономические факторы (система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т.д.).

3. Управленческие факторы (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

4. Психологические факторы (взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем;

групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т.д.).

5. Факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала (численность персонала; соответствие квалификации персонала выполняемой деятельности; обеспечение адаптации и вхождение в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

6. Правовые факторы (оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности; наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении и т.д.).

3. Диагностика социально-психологического климата.

Изучение социально-психологического климата можно строить на основе практических (наблюдение, беседа, анализ результатов деятельности, анализ движения кадров и состояния служебной дисциплины, обобщение независимых характеристик и др.) и психологических методов, требующих специальной подготовки (социометрический опрос, анкетирование, шкалирование, референтометрия и др.).

При наблюдении и беседе с работниками целесообразно использовать косвенные признаки (показатели) уровня развития социально-психологического климата.

Для благоприятного (зрелого, здорового) СПК свойственны:

- преобладание делового, творческого настроения в течение рабочего дня;
- чувство групповой сплоченности и товарищества;
- высокий уровень профессиональной подготовленности работников;
- хорошие взаимоотношения между руководителями и подчиненными;
- равномерность распределения объема работы и нагрузок на каждого члена коллектива;
- своевременность и объективность разрешения конфликтных ситуаций;
- справедливость и гласность в оценке деятельности членов коллектива, а также распределения вознаграждений, решения материальных и жилищных проблем;
- нежелание членов коллектива уходить из данного подразделения, даже на вышестоящую должность;
- использование возможностей неформального лидерства для решения служебных и воспитательных задач;
- критика и самокритика;

- коллективное обсуждение вариантов важнейших принимаемых решений;
- охотное согласие подменить товарища, оказать ему помощь.

Для неблагоприятного (незрелого) СПК свойственны:

- частые опоздания и длительное отсутствие на работе;
- обсуждение указаний руководителей в "кулуарах";
- длительные перекуры во время работы;
- неточное выполнение решений и распоряжений руководства;
- распространение слухов друг о друге;
- скрытая критика условий труда;
- пустая трата рабочего времени;
- отказ от работы в сверхурочное время;
- частые конфликты между работниками и устранение коллектива от их разрешения;
- частые нарушения дисциплины;
- высокая текучесть кадров, частые переходы в другие подразделения на равнозначные должности;
- низкая активность при обсуждении служебных и специальных вопросов;
- отсутствие критики и самокритики.

К основным объективным показателям уровня развития СПК относят: эффективность профессиональной деятельности, состояние служебной дисциплины и характер движения кадров. Среди субъективных (психологических) показателей часто называют степень удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, особенности восприятия и понимания других людей, удовлетворенность сложившимися взаимоотношениями, доминирующие психические состояния работников, эффективную трудовую мотивацию и др.

Обычно при диагностике социально-психологического климата применяется комплекс методических процедур: специально сконструированные анкеты, шкалы показателей групповых взаимоотношений, шкалы внутригрупповой приемлемости, шкалы-опросники, социометрические опросники и др.

4. Первичный трудовой коллектив как малая группа.

В отечественной и зарубежной социальной психологии даются самые различные определения малой группы. Так, Д. Картрайт, А. Зингер, Т. Ньюком указывают следующие критерии определения и выделения малой группы: частота и продолжительность взаимодействия между индивидами в группе и число составляющих ее членов. Ш. Бюлер относит к типичным особенностям группы: взаимоотношения, взаимовлияния ее членов, без чего группа не существует, определенность ролей, которые исполняют отдельные индивиды; обособление лидеров, влияющих на остальных; общность целей, деятельности и организации; наличие у членов группы чувства «мы», единства группы; сплоченность. Г. Дикарс понимает под группой «психологически единую социальную ячейку, члены которой целенаправленно связаны друг с другом и зависят друг от друга». М. и К. Шериф считают, что группа - это социальный союз, наделенный такими свойствами, которые могут быть измерены и которые имеют значение для поведения ее членов. К ним относятся: структура и организация, система норм, регулирующих поведение членов группы, их отношение друг к другу и к другим группам и их членам. Согласно Х. Томе и Х. Фегеру, основным признаком группы - взаимодействие ее членов, решающими критериями для выделения малой группы являются: число коммуникативных актов, частота и продолжительность взаимодействия индивидов в группе. Г. Хоманс также считает, что частота взаимодействия, его длительность и порядок - главные характеристики понятия «малая группа».

Другие толкования понятия «малая группа»: 1. собрание людей, включенных в последовательно координированную деятельность, сознательно или бессознательно подчиненную общей цели, достижение которой приносит участникам удовлетворение; 2. миниатюрная социальная система, посредством исследования которой можно прийти к пониманию социального устройства в целом; 3. жизненное пространство личности.

Многообразие определения понятия «малая группа» вызвано многообразием теоретических подходов, на базе которых эти определения формируются.

В отечественной групповой психологии выделяют четыре исследовательских подхода:

1. Деятельностный подход основывается на принципе деятельности. Его приложении к исследованию группы вызвало к жизни стратометрическую концепцию групповой активности, программно-ролевую концепцию группы и концепцию о модели социально-перцептивных процессов в совместной деятельности.

2. Социометрическое направление базируется на широком использовании различных вариантов социометрического теста в качестве основного методического средства познания группы.

3. Параметрическая концепция. Основная идея состоит в том, что поэтапное развитие малой группы осуществляется благодаря развитию ее важнейших социально-психологических параметров. В рамках этой концепции изучаются организационные и динамические характеристики групп.

4. Организационно-управленческий подход основан на разрабатываемых в социологии и социальной психологии представлениях о социальной организации и управленческой деятельности.

Таким образом, малая группа - это ограниченная совокупность непосредственно взаимодействующих людей, которые: а) относительно регулярно и продолжительно контактируют лицом к лицу, на минимальной дистанции, без посредников; б) обладают общими целями, реализация которых позволяет удовлетворить значимые потребности и интересы; в) участвуют в общей системе распределения функций и ролей в совместной жизнедеятельности, что предполагает кооперативную взаимозависимость участников, проявляющуюся как в конечном продукте совместной активности, так и в самом процессе его производства; г) разделяют общие

нормы и правила внутри- и межгруппового поведения, что способствует консолидации внутригрупповой активности и координации действий по отношению к среде.; д) расценивают преимущества от объединения как превосходящие издержки и большие, чем они могли бы получить, в других доступных группах, а потому испытывают чувство солидарности друг с другом и признательность группе; е) обладают ясным и дифференцированным представлением друг о друге; ж) связаны достаточно определенными и стабильными эмоциональными отношениями; з) представляют себя как членов данной группы и аналогично воспринимаются со стороны.

Испытывая потребность в каком-либо виде деятельности, общество создает соответствующие организации, призванные удовлетворить эту потребность. Основной организационной ячейкой такой организации является малая группа - первичный трудовой коллектив. Первичный трудовой коллектив - это объединение людей, входящих в одно подразделение, связанных совместной деятельностью и решающих под руководством одного и того же руководителя общую производственную задачу. Таким образом, основная деятельность коллектива определяет всю систему взаимоотношений и взаимодействий в нем, а также его психологические особенности. Выделяют следующие типы совместной деятельности, возникающие на основе единых организационно-экономических связей в группе.

Технологический тип определяется особенностями технологического цикла. Жесткие технологические связи приводят к наиболее тесным контактам (не только деловым, но и личным) между работниками, рабочие места которых находятся рядом. Контакты с другими членами коллектива затруднены. Поэтому возникают отдельные подгруппы наиболее тесно связанных между собой людей.

Функциональный тип связан с разделением производственного процесса по функциям. При распределении функций необходимо учитывать

индивидуальные особенности деятельности людей. При таком типе взаимоотношений возникают широкие контакты между всеми членами группы, на личные же отношения существенное влияние оказывают деловые контакты и предпочтения.

Экономический тип объединяет людей распределением коллективного заработка между ними. Здесь основной проблемой является точная оценка индивидуального вклада каждого члена бригады. Особое значение приобретают коллективность решения вопросов материального вознаграждения, высокий авторитет руководителя и доверие к нему, уровень развития в коллективе отношений взаимного контроля и ответственности.

Социально-психологический тип - особый тип взаимоотношений, возникающий на основе осознания людьми своей принадлежности к одному коллективу. В таких коллективах нормой становится взаимопомощь и сотрудничество, коллективная ответственность.

Формально-организационный тип - характеризует те коллективы, где реально никакой общности не возникает. Между работниками нет взаимозависимости, фактически отсутствуют контакты, деловое общение, психологическое единство.

Вместе с тем, общую картину взаимодействия между людьми в первичных трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения.

В самой официальной обстановке между людьми так или иначе складываются личные отношения и они не могут не влиять на общую атмосферу в коллективе, на общий характер, стиль, тон взаимоотношений в группе.

Общение в трудовом коллективе - это сложный процесс, протекающий от установления контактов до развития взаимодействия и складывания взаимоотношений. Главная функция общения - это организация совместной деятельности людей, которая предполагает выработку единой стратегии взаимодействия, что возможно только на основе согласования их позиций.

Другая функция общения - это познание людьми друг друга, а также формирование и развитие межличностных отношений.

Объективные противоречивые ситуации, возникающие в деятельности людей, создают потенциальную возможность возникновения конфликтов, которые переходят в реальность только в сочетании с субъективными факторами. Какие бы объективные условия не существовали, вступают в конфликт в конечном счете люди, поэтому от их отношения к ситуации, их восприятия ее зависит, какое развитие она получит. Человеческий фактор в возникновении конфликтности связан как с особенностями коллектива, так и с индивидуальными личностными особенностями людей. Психологический климат, сложившийся в коллективе, оказывает влияние на фоновый уровень конфликтности в нем, на то, как люди переживают напряженные стрессовые ситуации. Перерастание сложных ситуаций в конфликты чаще наблюдаются в коллективах с невысоким уровнем развития, отличающиеся разобщенностью его членов, отсутствием между ними единства по вопросам совместной деятельности и другим аспектам взаимодействия. Уровень развития собственно коллективистского начала оказывается одним из факторов, определяющих способность коллектива к оптимальному преодолению трудностей и сложных ситуаций и наоборот, потенциальную склонность к возникновению конфликтов.

5. Социально-психологический климат первичного трудового коллектива.

Влияние эмоциональной атмосферы коллектива на личность может быть двоякое: стимулирующее или тормозящее, то есть подавляющее творческую инициативу, активность и энергию человека.

Существуют несколько определений понятия социально-психологический климат. Так, Е.С. Кузьмин считает, что понятие психологический климат отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе

Б.Ф.Ломов включает в понятие психологический климат систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба); психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие) ; систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

В.М.Шепель одним из первых попытался раскрыть содержание понятия социально-психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающей на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей. Он также выделил в этом понятии три «климатические зоны»: 1) социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность работниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан, 2) моральный климат, который определяется моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе и 3) психологический климат, то есть неофициальная атмосфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. То

есть, психологический климат- это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее морального и социального.

Анализ различных точек зрения на содержание понятия социально-психологического климата позволяет сделать вывод, что он представляет собой полифункциональное социально-психологическое образование, которым опосредуется любая деятельность коллектива. Специфика его состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива.

Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и может быть охарактеризована элементами, представляющими собой синтез общественных и межличностных отношений. Через общественные отношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения. Межличностные отношения - это организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние. Они возникают на основе предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности. Единство содержания общественных и межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений людей, а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе.

Существенным показателем особенностей взаимоотношений в коллективе являются формы обращения как средства вербального общения.

Преобладание каких-либо одних форм обращения - приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений, советов - характеризует

особенности взаимоотношений в коллективе и тем самым служит показателем социально-психологического климата.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения. Через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими. Переживание взаимоотношений отражается на настроениях, вызывает улучшение или ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни. Психологическое самочувствие и настроение, характеризующее психическое состояние людей, свидетельствует о качестве социально-психологического климата в коллективе.

Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально-психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование социально-психологического климата относятся принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культура поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные,

эгоистичные, бестактные и т. д. На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка человека к труду, то есть его знания, умения и навыки. Высокая профессиональная компетентность человека вызывает уважение, она может служить примером для других и тем самым способствовать росту мастерства работающих с ним людей.

Среди факторов, влияющих на социально-психологический климат трудового коллектива, выделяют такой социально-психологический феномен, как «климатическое возмущение». «Климатическое возмущение» возникает в результате изменения условий жизнедеятельности коллектива или условий взаимодействия людей и сказывается на самочувствии коллектива в целом или отдельных его представителей. В зависимости от настроения людей выделяют «стенические» или «астенические» «климатические возмущения».

Содержание, форма, длительность, эмоциональный тон «климатических возмущений» служат характеристиками его социально-психологического климата, уровня морального развития членов коллектива, уровня стрессоустойчивости людей в совместной трудовой деятельности.

Преобладающий в коллективе эмоциональный настрой не остается постоянным не только на протяжении рабочего дня, но и в течение более длительного периода. Внешние и внутренние факторы, вызывая «климатические возмущения», могут изменять социально-психологический климат в коллективе.

По своему значению социально-психологический климат близок к понятию сплоченности коллектива, под которым понимается степень эмоциональной приемлемости, удовлетворенности отношениями между членами группы. Сплоченность коллектива складывается на основе

близости представлений работников по существенным вопросам жизнедеятельности их коллектива.

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат. От него зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда работников. Много зависит от его стиля руководства. Выделяют несколько стилей руководства трудовым коллективом.

При бюрократическом стиле руководства содержание управления и форма оказываются оторванными друг от друга. Форма пунктуально соблюдается бюрократом, но она не соответствует ситуации. Действия такого руководителя упорядочены, но это такой порядок действий, который рассчитан на инструктивную, усредненную ситуацию, порядок превращается в самоцель. Таким образом, при бюрократическом стиле руководства происходит деформация коллективных целей трудовой деятельности, выступающая источником возникновения конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

Директивный стиль руководства основывается на жестких и односторонних требованиях, предъявляемых в форме приказов, распоряжений, указаний. Этот стиль выражается в стремлении руководителя к единовластию, единоличному принятию решений и при определенных условиях порождает тип авторитарного руководителя жесткого, бездушного и часто несправедливого.

Наиболее стрессогенным для трудового коллектива выступает автократический стиль руководства, характерными чертами которого являются деловые, краткие распоряжения руководителя, запреты без снисхождения, с угрозой, «сухой язык», неприветливый тон, субъективные похвала и порицания, непринятие в расчет эмоций. В своей деятельности руководители-автократы придерживаются следующих правил: меньше

нужно требовать от себя, можно не утруждать себя разбором каких-либо дел, не вникать в их содержание, не советоваться с подчиненными, легче командовать, чем организовывать производственный и воспитательный процесс.

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива. Члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, национальностью, социальным происхождением). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, то есть влияют на формирование социально- психологического климата в трудовом коллективе.

6. Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата.

В значительной мере формирование благоприятного социально-психологического климата зависит от учета основных шести групп факторов, влияющих на него. Например, наблюдения показывают, что часто причиной неудовлетворенности сотрудников являются эргономические факторы (условия труда, удобство рабочих мест, оптимальный режим сочетания труда и отдыха, материально-техническая обеспеченность деятельности и др.), функциональные факторы (неопределенность должностного положения, неясность обязанностей, полномочий и ответственности, неравномерность загруженности персонала, нечеткость критериев и показателей оценки результатов труда и др.), управленческие факторы (неясность управленческой концепции руководителя в отношении подчиненных, жесткий и порой грубый стиль управления персоналом, необъективность и несправедливость руководителей в оценках, привлечение руководством подчиненных к выполнению ими несвойственных функций и др.), экономические факторы (несвоевременность выдачи денежного содержания, ошибки в распределении материального вознаграждения и премий и др.), правовые факторы (отсутствие должностной инструкции, правовых актов, непосредственно регулирующих деятельность, наличие дублирующих друг друга нормативно-правовых актов, слишком много приказов и инструкций и др.), и, наконец, психологические факторы (противоречия и конфликты, социально-психологическая несовместимость людей, недостаточный учет неформальных статусов работников в коллективе, отклонения в групповых нормах, мнениях и традициях и др.). Если в повседневной работе с персоналом стараться устранять указанные отрицательные факторы, то это обстоятельство, несомненно, будет способствовать развитию благоприятного СПК, хорошего трудового настроения сотрудников и удовлетворенности от нахождения в данном профессиональном коллективе.

Заключение:

В данной работе мы рассмотрели, как социально-психологический климат в коллективе влияет на участников этого коллектива, какие факторы способствуют ухудшению и улучшению СПК.

На СПК в коллективе огромное влияние оказывают условия труда, безопасность во время выполнения работ, а так же личные отношения с участниками коллектива.

Из вышесказанного мы видим, что при не здоровом СПК ухудшается производительность труда, патриотизм к организации сводится к минимуму, у работников нет желания работать. В противном случае, работники не желают оставлять своего рабочего места даже при переходе в другое подразделение на более выгодных условиях, производительность труда растет, сокращаются случаи заболевания. Из этого следует, что СПК влияет на здоровье людей.

В наше время в России лишь на немногих предприятиях уделяется внимание формированию здорового социально-психологического климата в коллективе. В основном руководители предприятий не уделяют этому никакого внимания, просто не понимая для чего это нужно, ведь работники и так могут работать.

Тем ни менее этому следует уделять больше внимания и времени. Создавать достойные условия труда, уделять внимание образовавшимся конфликтам в коллективе, стремиться их разрешить, найти причину их возникновения что бы они не возникали вновь. Так же необходимо затрачивать определенные средства на проведения психологических тренингов с коллективом предприятия. И большое внимание руководитель должен уделять своему стилю управления. Только в этом случае в организации не будет текучки кадров, у работников будет, желание работать и соответственно вся организация в целом будет работать стабильно.

Список используемой литературы:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Вичев В.В. Мораль и социальная психика. – М.: ИНФРА-М, 2006.
3. Выханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарика, 1996.
4. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения/ Под редакцией В.А. Ядова. – Спб., «Наука», 2006.
5. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997.