Содержание

Введение

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

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В настоящее время в условиях научно- технического прогресса и кризиса мирового хозяйства создание психологического климата коллектива является неотъемлемой частью борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. С развитием социального прогресса, с его противоречащими социально-психологическими аспектами тесно связаны проблемы формирования благоприятного социально- психологического климата (СПК). Так же проблема влияния психологических аспектов на управление коллективом является одной из важных и фундаментальных основ для благоприятного СПК.

Актуальность данной проблемы трактуется возросшими требованиями к уровню психологического вхождения индивида в его трудовую деятельность и усложнением психологической жизнедеятельности человека постоянным ростом их личностных притязаний.

Рассматривая эти проблемы целью моей курсовой работы, является анализ влияния психологических аспектов управления на коллектив и рассмотрение процесса создания психологического климата в коллективе.

Поставленная цель предопределила необходимостью решения следующих задач:

1. Изучить понятие, сущность и структуру психологического климата
2. Выявить факторы, влияющие на психологический климат в коллективе
3. Рассмотреть и выявить наиболее эффективные механизмы сплочения коллектива
4. Определить роль руководителя в СПК коллектива

Теоретико-методологической базой исследования выступили труды отечественных и зарубежных учёных, разрабатывавших проблему СПК в рамках классического и институционального подходов.

В рамках курсовой работы для решения поставленной цели были использованы общенаучные методы: системный, в рамках которого был применен такой экономический метод, как сравнительный; научной абстракции.

Так же в курсовой работе в качестве литературы использовались учебные пособия, научные статьи из периодической печати по данной теме.

Структура работы состоит из введения, 2-х глав, заключения и списка литературы.

1 Психологические аспекты управления коллективом

* 1. Понятие, сущность и структура психологического климата

Понятие «климат» имеет корни в социальной психологии. Этот термин, ныне широко употребляемый, часто принято ставить в один ряд с понятиями духовной атмосферы, духа коллектива и преобладающего настроения. В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы СПК. Представителями первого подхода (Л.П. Буева, 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.

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

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.[[1]](#footnote-1)

В американской социальной психологии говорят об «организационной культуре» в организациях, об отношениях рабочих и менеджеров. Теория «человеческих отношений» Э. Мейо опирается в первую очередь на формирование СПК отношений между работниками. При изучении климата необходимо иметь в виду два его уровня. Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне социально-психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на те трудности, с которыми сталкивается организация. С этой точки зрения, сформировать благоприятный климат в группе довольно трудно, но в то же время легче поддерживать его на определенном уровне, уже сформированном ранее. Контроль и коррекция свойств социально-психологического климата осуществляются членами группы эпизодически. Они чувствуют определенную стабильность, устойчивость своего положения, статуса в системе взаимоотношений. Поскольку состояние климата менее чувствительно к различным воздействиям и изменениям со стороны окружающей среды, постольку оно оказывает реальное влияние на результаты коллективной и индивидуальной деятельности, на работоспособность членов группы, на качество количество продуктов их труда.

Второй уровень динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от СПК психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменения климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат.

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. Климат предполагает общий взгляд коллектива на организационную политику, деятельность и мероприятия, как официальные, так и неофициальные. Кроме того, климат – это ясные цели организации и средства, используемые для достижения.[[2]](#footnote-2)

Климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

СПК коллектива всегда характеризуется специфической для совместной деятельности людей атмосферой психического и эмоционального состояния каждого его участника, индивида и несомненно зависит от общего состояния окружающих его людей. В производственном коллективе между сотрудниками складываются различные отношения, в том числе и нравственности. Вследствие этого имидж коллектива попадает в зависимость от личных качеств: честности, порядочности, преданности делу. В свою очередь атмосфера той или иной общности или группы проявляется через характер психической настроенности людей, которая может быть деятельной или созерцательной, жизнерадостной или пессимистичной, целеустремленной или анархичной, будничной или праздничной и т.д.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Не только в социологии, но и в психологии утвердилась точка зрения, согласно которой главной структурой образующей СПК является настроение. В структуре СПК существует наличие двух основных подразделений – отношения людей к труду и их отношения друг к другу.

В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения. В конечном итоге всё многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя – эмоционального и предметного.

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя, прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее из отношений кристаллизуется в определенную ситуацию – общественную форму самоотношения и самосознания личности.

В результате создается определенная структура ближайших и последующих, более непосредственных и более опосредованных проявлений социально-психологического климата.

* 1. 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. Совместимость проявляется во взаимопонимании, взаимоприемлемости, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг другу.

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. Этот уровень совместимости приобретает особое значение при организации совместной деятельности. Холерик и флегматик будут выполнять задание в разном темпе, что может повлечь за собой сбои в работе и напряженность в отношениях между рабочими. Поэтому синхронность индивидуальной психической деятельности работников (различная выносливость членов группы, скорость мышления, особенности восприятия, внимания) следует учитывать при распределении физических нагрузок и поручении отдельных видов работ.
* Психологический уровень предполагает совместимость характеров, мотивов, типов поведения. Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов — к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к конфликтам.

Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам:

* Социально-психологический уровень совместимости основан на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов. Двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность. Совместимости будет способствовать ориентация одного из них на подчинение. Вспыльчивому и импульсивному человеку больше подойдет в качестве напарника спокойный и уравновешенный сотрудник. Психологической совместимости способствуют критичность к себе, терпимость и доверие по отношению к партнеру по взаимодействию.[[3]](#footnote-3)

2. Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

3. Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

4. Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

5. Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т.д. Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности.

6. Характер выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.

7. Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

8. Сработанность — это результат совместимости сотрудников. Она обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных затратах.

9. Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора СПК. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благодатную почву для возникновения и распространения слухов и сплетен, плетения интриг и закулисных игр. Руководителю стоит внимательно следить за удовлетворительным информационным обеспечением деятельности организации. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.[[4]](#footnote-4)

В зависимости от характера социально-психологического климата его воздействие на личность будет различным — стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Кроме того, социально-психологический климат способен ускорять или замедлять развитие ключевых качеств работника, необходимых в бизнесе: готовность к постоянной инновационной деятельности, умение действовать в экстремальных ситуациях, принимать нестандартные решения, инициативность и предприимчивость, готовность к непрерывному повышению квалификации, сочетание профессиональной и гуманитарной культуры. Нельзя рассчитывать на то, что необходимые отношения в коллективе возникнут сами собой, их надо сознательно формировать.

2 Создание психологического климата в коллективе

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. Морально-психологический климат определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основе индивидуальных, личностно-ценностных ориентации. Любые действия руководителя или члена коллектива (особенно отрицательного характера) сказываются на состоянии морально-психологического климата, деформируют его. И наоборот, каждое положительное управленческое решение, положительное коллективное действие улучшает морально-психологический климат. [[5]](#footnote-5)

Основой положительного благоприятного морально-психологического климата являются общественно значимые мотивы отношения к труду у членов трудового коллектива. Оптимальное сочетание этих мотивов будет в том случае, если задействовать три компонента: материальную заинтересованность к данной конкретной работе, непосредственный интерес к процессу труда, гласное обсуждение результатов трудового процесса.

В основном руководитель приходит в уже сформированный коллектив и по мере необходимости решает вопросы естественной текучести кадров, что является одним из аспектов управления коллективом. Чтобы успешно сотрудничать с человеком и находить общий язык, руководитель должен иметь определенное представление о каждом работающем сотруднике или вновь привлекаемом для работы в данном коллективе, об идейно-политических качествах личности, его социальной активности. Кроме этого, руководитель должен уметь оценить профессиональную подготовку работника (способность выполнять определенный тип работы); социально-психологические качества (умение взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной работы); деловые качества человека, а также его интеллектуально-психологические возможности (интеллектуальный уровень, силу воли, творческий потенциал, инициативность и др.)

Разработан ряд методов изучения деловых и личностных качеств работников. Например, одним из таких методов, который называется «Типология-7», предназначен для выявления у человека врожденных или приобретенных «управленческих» качеств: способности к прогрессивным образованиям - креативности, исполнительности, консервативности, деловитости, надёжности, созерцательности, авантюрности.

При формировании и сплочённости коллектива руководителю необходимы знания и выполнение организационных и психологических принципов и правил. Например, чтобы не попасть в зависимость от ранее полученных сложившихся оценочных установок, полезно учитывать правило неадекватности отображения человека человеком. На основе эффекта ложного согласия («Так говорят все») может сложиться ошибочное представление о сотруднике. Вред для деятельности коллектива наносит и эффект снисхождения. Типичная логическая ошибка может быть построена на неверном предположении тесной связи определенных свойств личности с признаками поведения. К примеру, молчаливость не всегда является признаком ума и т.п.

Учёт перечисленных выше оценок сотрудников, составляющих научный или другой тип коллектива, может способствовать повышению его работоспособности. Основой сплоченности сотрудников и эффективности их работы является здоровый психологический климат в коллективе. Важно удовлетворить не только материальные стимулы, но и основные нравственные потребности личности, которые возникают в её профессиональной деятельности и профессиональном общении в процессе работы. Это и осознание личной сопричастности к делам и планам коллектива, и стремление творчески выразить себя в труде; гордость своим знанием, умением, мастерством; уважение товарищей по работе и многое другое.

Сплочению коллектива также способствует экономическая учёба, активное участие в соревнованиях, смотрах, конкурсах. Эффективный метод сплочения коллектива – широкое привлечение сотрудников к техническому творчеству, изобретательству и к управлению делами производства.

Очень сближают людей также занятия спортом, отдых, культурные развлечения и общее хобби. Как бы там ни было, формирование, и правильное сплочение коллектива ведёт к повышению работоспособности и только положительно влияет на членов коллектива.[[6]](#footnote-6)

Нравственно-психологическая атмосфера зависит от стиля взаимодействий людей друг с другом. Различают три основных стиля взаимодействия менеджера с коллективом: директивный (авторитарный), попустительствующий (либеральный) и 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, оптимально использует способности и знания личности для повышения имиджа коллектива, а значит, и учреждения в целом. В таком коллективе продвижение по службе основано на том, какой вклад вносит каждый человек в достижение поставленных целей.

Особое значение в создании оптимального климата в коллективе имеет личная ответственность за порученное дело. Ответственность менеджера и подчинённых выступает как форма проявления долга, как осознание социальной значимости личного поведения в связи с требованиями коллектива, учётом конкретных условий проявления этих требований, непосредственных и предстоящих задач, стоящих перед сотрудниками.

Верный признак благоприятного морально-психологического климата - активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму самоуправления.

Другим признаком положительного морально-психологического климата является высокая продуктивность коллективной работы. Следующий признак - развитые межличностные отношения, межличностные контакты в трудовом коллективе предприятия. Можно отметить и такой признак как положительная установка коллектива на нововведения. В эпоху научно-технической революции, бурного развития техники и технологии производства нововведения неизбежны в любом коллективе.

Можно заключить, что формирование положительного морально-психологического климата является одним из механизмов сплочения коллектива.

Другим важным механизмом сплочения коллектива является психологическая совместимость его членов. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых коллективах) серьезно сказывается на атмосфере в самом коллективе.

Особенно пагубны последствия, если несовместимыми окажутся формальный и неформальный лидеры или непосредственно связанные должностными обязанностями руководители (например, бригадир — начальник цеха). В этих условиях лихорадить будет весь коллектив. Поэтому хотя бы кое-что знать о психологической совместимости необходимо всем, кто работает с людьми, формирует трудовой коллектив.

Механизмом сплочения коллектива также выступает сработанность. Сработанность характеризуется высокой продуктивностью совместной работы индивидов. Таким образом, основа сработанности — успешность и выгодность именно совместной деятельности, когда между ее участниками возникает согласованность действий. М. Г. Рогов и Н. Н. Обозов показали, что для нормального функционирования коллектива очень важна сработанность на уровне «руководитель — заместитель».

Следующим механизмом сплочения коллектива является дисциплина. Она является важным средством и в то же время обязательным условием развития производственного коллектива. Её отсутствие не только снимает возможность оптимального взаимодействия, но и делает проблематичным само существование коллектива. Поэтому дисциплина-это такая форма связи между людьми, которая обуславливает создание доверительной, доброжелательной, комфортной обстановки в коллективе. Методы формирования и поддержания дисциплины в решающей степени определяются стилем руководства коллективом. Менеджеры стремятся создавать и поддерживать в коллективе твёрдую, сознательную дисциплину, которая устанавливается не наказаниями, не заменой подчинённых, не грубостью, а справедливой требовательность, умением побуждать людей к деятельности, воспитанием, справедливостью, личным имиджем руководителя.[[7]](#footnote-7)

В непосредственной связи с дисциплиной находится требовательность к себе и другим людям. В условиях социально-экономических отношений коллектив по собственной инициативе выступает за увеличение объёма требований, предъявляемых к его деятельности. Следует подчеркнуть, что одной из общих целей имиджа коллектива является выработка положительного отношения его сотрудников к предъявляемым требованиям.

Повышение требовательности, формирование и развитие положительных мотивов труда не только не исключает, а наоборот, предполагает доброжелательное, внимательное отношение к нуждам людей, заботу о лучшей организации их быта.

Для налаживания дисциплины, повышения производительности труда и создания благоприятного психологического климата руководителю необходимо знать межличностные отношения в коллективе. В любом коллективе между людьми протягиваются невидимые нити взаимоотношений, которые невозможно отразить ни в одном штатном расписании. Возникает неформальная структура, строящаяся на симпатиях и антипатиях членов коллектива. Известно, что внутригрупповые конфликты, как правило, зарождаются в неформальной структуре, а затем перемещаются в сферу формальных отношений, выбивая коллектив из нормального ритма работы. Как считают многие социальные психологи, сработанность, слаженность коллектива определяется степенью единства формальной и неформальной структур. И чем выше эта степень, тем больших успехов может достигнуть коллектив. Один из методов исследования межличностных отношений, доступных каждому руководителю, — углубленное изучение различных социальных фактов, а также конкретных поступков и действий людей, входящих в состав данного коллектива. К этим социальным фактам можно отнести взаимопомощь, дружбу, ссоры, конфликты и тому подобное. Постоянное наблюдение за этими явлениями позволит руководителю изучить межличностные отношения подчиненных.

Менеджеру необходимо учитывать интересы и запросы каждого человека, его характерные особенности, чтобы наилучшим образом адаптировать его в коллективе, побудить его лучше и производительнее трудиться.

Механизмом сплочения коллектива является также стимулирование коллектива через поощрения. В поощрении хорошей работы, поведения, в наказании отрицательных поступков заложена психологическая сущность воспитания и стимулирования трудящихся. Эти средства воздействия позволяют удерживать личность в рамках определенных моральных требований общества и выработанных государством законов. Однако предпочтение в воспитательной работе должно отдаваться поощрениям. Наказание же следует рассматривать как крайнюю меру воспитательного воздействия, и его нужно уметь очень осторожно применять.[[8]](#footnote-8)

Постоянный страх человека, что он может быть наказан за то или другое неправильное действие, за допущенную ошибку при проявлении инициативы, порождает рутинеров и перестраховщиков.

Говоря о психологических аспектах воспитательной и стимулирующей деятельности руководителя, необходимо помнить, что ни один из приемов, будь-то убеждение или порицание, поощрение или наказание, используемый в отдельности, не принесет положительного эффекта. Итак, чтобы трудовая активность к дисциплине стали выше, руководитель должен уметь пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных воздействий.

Психологический механизм оценки личности состоит в том, что похвала руководителя повышает авторитет работника и тем самым влияет на отношение к нему членов коллектива. Давая оценку подчиненному, необходимо стремиться к тому, чтобы он чувствовал, что руководитель и коллектив замечают и одобряют его личные достоинства, успехи в работе и общественной деятельности. В результате человек стремится стать еще лучше, добиться более высоких показателей в работе. В этом естественном стремлении, в нравственных усилиях, поощряемых руководителем и коллективом, а также в чувстве самоуважения и кроется весь секрет положительной оценки в воспитательном процессе и активизации личности.

Важно не только то, чтобы руководитель на работе не выглядел мрачным, хмурым; важно также и то, чтобы каждый человек приходил на работу в бодром, а не угнетенном состоянии и чтобы хорошее настроение у него сохранялось постоянно. Это во многом зависит от того, какой морально-психологический климат создан в коллективе.

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. Вот почему каждый руководитель должен знать социально-психологическую структуру коллектива и социально-психологические закономерности, которые действуют в группах людей.

2.2 Роль руководителя в социально психологическом климате коллектива

психологический климат коллектив руководитель

Роль руководителя на производстве огромна в создании благоприятного социально-психологического климата.

Труд руководителя (менеджера) многофункционален, носит комплексный характер. Руководитель должен в определенной ситуации владеть знаниями в области техники, технологии, экономики, маркетинга; он обязан в совершенстве владеть искусством руководства людьми, умением решать социальные задачи, стоящие перед организацией.

Труд руководителя — умственный труд, состоящий из трех составляющих: организационно-административной и воспитательной, аналитической и конструктивной; информационно-технической.

Роль — это ожидаемый набор действий или поведения, определяемых работой.

Классификацию ролей руководителя (менеджера) в организации дал известный специалист по менеджменту Г. Минцберг.

Вся совокупность ролей делится на три группы: роли, связанные с межличностными коммуникациями; информационные роли; роли, связанные с принятием решений.

К числу межличностных ролей относится роль символического главы организации, роль лидера и роль связующего звена. В обязанности руководителя входит выполнение обычных обязанностей социального или правового характера. Он отвечает за мотивацию и активизацию подчинения, за набор и подготовку работников, обеспечивает функционирование саморазвивающейся сети внешних контактов и источников информации, которые предоставляют необходимые сведения и оказываютуслуги.

К числу информационных ролей руководителя относится роль приемщика информации, роль ее распространителя, роль представителя подразделения, организации. Руководитель получает специализированную информацию для использования в интересах дела, выступает как центр сосредоточения внутренней и внешней информации, затем передает полученную информацию подчиненным, при необходимости интерпретирует ее. Как представитель руководитель передает информацию во внешнюю среду подразделения, 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 и роль ведущего переговоры.

Как предприниматель руководитель определяет направления развития организации и изыскивает для этого возможность внутри самой организации и за ее пределами, организует проекты изменений организации, контролирует их осуществление.

Как устраняющий помехи он корректирует действия, когда организация оказывается перед неожиданными нарушениями в своей работе.

Руководитель отвечает за распределение всевозможных ресурсов организации, что фактически означает принятие (или непринятие) всех значительных решений в организации.

Как ведущий переговоры руководитель выступает в качестве представителя организации на всех важных переговорах.

Руководители призваны самым активным образом участвовать в постоянном, устойчивом воспроизводстве таких психических состояний, как симпатия и притяжение, положительный эмоциональный фон общения, межличностная привлекательность, чувство сопереживания, соучастия, возможность в любой момент оставаться самим собой, быть понятым и положительно воспринятым (независимо от своих индивидуально-психологических особенностей). При этом особо нужно выделить чувство защищенности, когда каждый знает, что в случае неудачи (в сфере труда, быта, семьи) за его спиной «стоит» коллектив, что он обязательно придет ему на помощь.[[9]](#footnote-9)

Часто в коллективе появляются люди, которые недовольны какими-либо аспектами деятельности коллектива или отдельных личностей. В этом случае личная неприязнь, излишняя принципиальность и т.п. могут послужить причиной или поводом для возникновения конфликта.

Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей:

Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружественность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Демократические условия делают нетерпимыми случаи проявления недисциплинированности, так как именно дисциплина обеспечивает эффективность информационных связей, превышает решение задачи в акт коллективной деятельности, обеспечивает эффективность информационных связей, превращает решение задачи в акт коллективной деятельности, обеспечивает необходимый режим работы, взаимодействие людей. Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК.

Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как например, в спорте или в армии.

Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК. Попустительский стиль, может быть, приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и т.д., ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.[[10]](#footnote-10)

Даже если руководитель использует авторитарный стиль управления, он может быть позитивным, если, принимая решение, учтет интересы служащих, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчиненными.

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

Заключение

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

В курсовой работе были изучены понятия, сущность и структура психологического климата. Психологический климат коллектива - это психологическое и эмоциональное состояние участника коллектива, индивида и, несомненно зависящее от общего состояния окружающих его людей.

Сущность СПК раскрывается в таких понятиях, как: взаимодействие коллектива, влияние благоприятной или отрицательной климатической атмосферы на деятельность трудящихся.

В данной работе были выявлены и рассмотрены факторы, влияющие на психологический климат в коллективе. Одним из наиболее важных факторов – это психологическая совместимость его членов, которая является в своём роде так же и механизмом сплочения коллектива. Она обеспечивает эффективность совместной деятельности и личную удовлетворённость каждого в труде. Так же к основным факторам можно отнести глобальную и локальную макросреду, физический микроклимат.

Можно сказать, что для благоприятного СПК важны все факторы и такие как, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, организация совместной деятельности, сработанность. И руководитель должен стремиться воплотить их в действие, сначала конечно важные, а затем и все остальные. Так более важные факторы создают основу, а другие выступают неотъемлемой частью поддержки этой основы.

Выявив факторы, влияющие на психологический климат руководитель должен применять эффективные механизмы сплочения коллектива. Такие как умение применять психологическую совместимость в группе, налаживать и укреплять дисциплину, правильное применение стиля руководства.

Руководитель занимает ключевую роль в создании СПК, так как именно он строит, управляет и направляет все потоки взаимодействия в нужное русло, тем самым выстраивает благоприятную атмосферу в коллективе.

Если руководитель будет учитывать интересы, характерные особенности индивида, то он сможет адаптировать его в коллективе, побудить его лучше и производительнее трудиться. Создавая в коллективе благоприятный СПК, организация становиться более конкурентоспособной, возрастает производительность труда, что существенно влияет на развитие экономики страны.

Список использованной литературы

1 Драчёва Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.-М.: Изд-во Академия, 2005

2 Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов/ А.П.Егоршин. – 3-е изд.-Н.Новгород :Изд-во НИМБ, 2001

3 Зборовский Г.Е. Социология управления: учебное пособие / Е.Г. Зборовский, Н.Б. Костина.- М.: Изд-во Гардарики, 2004

4 Иванов М.А. Организация как Ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса/ М.А Иванов, Д.М Шустерман. – М.: Изд-во Альпина Паблишер, 2003

5 Игнатьева А.В. Исследование систем управления: учебное пособие для вузов / А.В.Игнатьева, М.М.Максимцов.- М.: Изд-во ЮНИТИ – ДАНА, 2001

6 Казначевская Г.Б. Менеджмент: учеб.пособие для студ.среднего проф.образования/ Г.Б. Казначевская. -3-е изд., - Ростов н/Д: Изд-во Феникс, 2004

7 Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: учебник/ А.Я Кибанов, Д.К Захаров, В.Г Коновалова. — М.: Изд-во ИНФРА-М, 2002

8 Лукичёва Л.И.Управление организацией: учеб.пособие/ Л.И.Лукичёва.-М.: Изд-во Омега-Л, 2006

9 Управление персоналом/ О.И. Мерченко( и др.) ; под ред. О.И.Марченко.-М.: Изд-во Ось-89,2006

10 Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во ИНФРА-М, 2001

11 Пугачёв В.П. Руководство организацией персонала: учебник/ В.П. Пугачёв.-М.: Изд-во Аспект-Пресс,2008

12 Румянцева З.П. Менеджмент организации / З.П. Румянцева З.П, Н.А Саломатин.-М.: Изд-во Инфа-М, 2008

13 Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами: учеб. пособие/ П.В Шеметов, Л.Е Чередникова, С.В. Петухова.- 2-е изд.стер.- М.: Изд-во Омега-Л,2008

14 Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: учеб.пособие / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель.-М.: Изд-во Специалист, 2003

15 Индина Т. Рациональность принятия решений/ Т.Индина// Экспериментальная психология.-2010.-№3.-с.44-45

16 Патяева Е. Теория и методология/ Е.Пятяева// Культурно-историческая психология.-2009.-№4.-с.25-27

1. Зборовский Г.Е. Социология управления: учебное пособие / Е.Г. Зборовский, Н.Б. Костина.- М.: Изд-во Гардарики, 2004.- С.45-46. [↑](#footnote-ref-1)
2. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами. – М.,2008.Изд-во « Омега-Л», с.299. [↑](#footnote-ref-2)
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во ИНФРА-М, 2001.-С. 188. [↑](#footnote-ref-3)
4. Индина Т. Рациональность принятия решений/ Т.Индина// Экспериментальная психология.-2010.-№3.-с.44-45 [↑](#footnote-ref-4)
5. Патяева Е. Теория и методология/ Е.Пятяева// Культурно-историческая психология.-2009.-№4.-с.25-27 [↑](#footnote-ref-5)
6. Иванов М.А. Организация как Ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса/ М.А Иванов, Д.М Шустерман. – М.: Изд-во Альпина Паблишер, 2003.-С.201. [↑](#footnote-ref-6)
7. Драчёва Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.-М.: Изд-во Академия, 2005. С.69. [↑](#footnote-ref-7)
8. Драчёва Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.-М.: Изд-во Академия, 2005. С. 78. [↑](#footnote-ref-8)
9. Румянцева З.П. Менеджмент организации / З.П. Румянцева З.П, Н.А Саломатин.-М.: Изд-во Инфа-М, 2008. С.258. [↑](#footnote-ref-9)
10. Игнатьева А.В. Исследование систем управления: учебное пособие для вузов / А.В.Игнатьева, М.М.Максимцов.- М.: Изд-во ЮНИТИ – ДАНА, 2001. С. 48 [↑](#footnote-ref-10)