**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Социально-психологический климат и его детерминанты

2. Групповая совместимость и сработанность

3. Сплоченность коллектива

Список литературы

# 1. Социально-психологический климат и его детерминанты

Исторически сложилась система общественного разделения труда. Члены общества могут заниматься трудовой деятельностью как индивидуально, так и коллективно, объединяясь в различного типа организации, компании, фирмы и т.д. Объединения людей в организации позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда.

С одной стороны, организация - это один из процессов управления социальной системой. С другой стороны, организация представляет собой один из видов социальной системы. Критерием, отличающим социальную организацию от всех других социальных групп, является определенная структура отношений и система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность.

Эффективность организации определяется по ряду показателей. В целом, исследования социальных психологов показывают, что комплексная оценка эффективности организаций может быть произведена лишь в том случае, если учтены объективные (экономические) и субъективные (социально-психологические) факторы.

В зарубежной социальной психологии говорят об " организационной культуре" в организациях, которая опирается на формирование психологического климата отношений между работниками.

Отечественные исследователи - Ю.П.Платонов (1992) и др. на основе многолетних исследований в организациях выделяют в качестве социально-психологических факторов эффективности организаций следующие:

1. Целенаправленность, характеризующая цели совместного взаимодействия, т.е. потребности, ценностные ориентации членов организации, средства и способы взаимодействия.
2. Мотивированность, раскрывающая причины трудовой, познавательной, коммуникативной и прочей активности членов организации.
3. Эмоциональность, проявляющаяся в эмоциональном отношении людей к взаимодействию, в специфике эмоциональных, неформальных отношений в организации.
4. Стрессоустойчивость, характеризующая способность организации согласованно и быстро мобилизовать эмоционально-волевой потенциал людей для противодействия деструктивным силам.
5. Интегративность, обеспечивающая необходимый уровень единства мнений, согласованности действий.
6. Организованность, обусловленная особенностями процессов управления и самоуправления. Важным условием эффективности функционирования организаций является наличие в ней благоприятного социально-психологического климата (СПК), который включает многие вышеперечисленные факторы.

В отечественной социальной психологии термин "психологический климат" впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы.

Одним из первых раскрыл содержание СПК В.М. Шепель.

Психологический климат, по его мнению - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих. Первая составляющая - это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации. Вторая составляющая - моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации. Третья составляющая- это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками.

В целом, этот феномен принято называть социально-психологическим климатом коллектива организации.

В исследованиях отечественных социальных психологов (К.К. Платонова, А.А. Русалиновой, В.М. Шепеля, Б.Д. Парыгина, А.Н. Щербань и др.) наметились четыре основных подхода к пониманию природы СПК. Но все они сходятся во мнении, что феномен СПК включает понятие состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния. СПК как интегральное состояние организации включает целый комплекс различных характеристик. Разработана определенная система показателей, на основании которых оказывается возможным оценить уровень и состояние СПК. При его изучении с помощью анкетного опроса за основные показатели обычно берутся следующие: удовлетворенность работников организации характером и содержанием труда, взаимоотношениями с коллегами по работе и менеджерами, стилем руководства фирмой, уровнем конфликтности отношений, профессиональной подготовкой персонала. Задавая вопросы анкетируемым, исследователь выясняет круг проблем организации. Математический анализ данных позволяет выявить характеристики и факторы благоприятного и неблагоприятного СПК, формирование и совершенствование которого требует от менеджеров и психологов в фирмах понимания эмоционального состояния людей, настроения, отношений друг с другом.

Зарубежные исследователи выделяют такое важное психологическое понятие как доверие, являющееся основой организационного успеха (Роберт Брюс Шо). С одной стороны, доверие - это проблема отношений между людьми, т.е. важная составляющая СПК организации. Но с более широкой точки зрения, доверие - это мощная универсальная сила, влияющая практически на все, что происходит внутри организации и в отношениях между организациями и одновременно являющаяся структурной и культурной характеристикой организации. Р.Б. Шо определяет факторы, формирующие доверие. Это - порядочность, компетентность, лояльность, открытость сотрудников фирмы. Все эти факторы рассматриваются во взаимосвязи как " социальный капитал", достигнутый в организации.

Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом - важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому так важно знание важнейших составляющих СПК организации, разработанных как отечественными, так и зарубежными исследователями. Благоприятный СПК - это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации.

# 2. Групповая совместимость и сработанность

Каждый работник выполняет свои функции не изолированно от других участников производственного процесса, а совместно с ними, т.е. он является членом определенной группы. Принадлежность человека к группе выражается в соответствующих социальных ролях, в которых фиксируются его обязанности и права относительно группы. Под ролью в психологии понимается нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (например, должность начальника цеха). Взаимодействие людей, исполняющих различные роли, регулируется ролевыми ожиданиями, рассогласование которых может вызывать ролевые конфликты.

Для реализации программы подбора кадров необходимо изучать людей c учетом не только их направленности (установок, отношений, интересов и т.д.) и индивидуально-психологических особенностей (темперамента, индивидуального стиля деятельности и поведения), но и сработанности и совместимости их в коллективе. Сработанность и эффективность работы производственных и управленческих групп зависят от психофизиологической совместимости участников групп, наличия паритетных тактик, общности установок и интересов, отсутствия эгоцентрических устремлений и т. д. Поэтому основной задачей кадрового менеджмента второго уровня является оптимальная расстановка работников в структурах трудового коллектива и его первичных звеньев.

Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакт между работниками опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками. Эффективным можно считать такое сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет определенный уровень их отношений. Несовместимость же работников порождает неприязнь, антипатию, приводит к конфликтам, что отрицательно сказывается на результатах совместной деятельности. Разграничивают явления совместимости и сработанности. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект сработанности обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с производственной деятельностью. Основа сработанности — успешность и результативность именно совместной деятельности, что предполагает согласованность в работе между ее участниками.

Отечественные психологи исследовали влияние сработанности и совместимости на результаты труда работников руководящего звена. Оказалось, что для нормальной работы всего коллектива очень важна сработанность на уровне “руководитель — заместитель”, когда результаты определяются оптимальным сочетанием у них профессионально-деловых, организаторских и личностных качеств. Наиболее оптимальным оказалось сочетание “директор-администратор + заместитель-коллективист”. Худшими были результаты, когда тот и другой относились к типу администраторов. Руководителю-коллективисту работать сложнее, однако эффективность его деятельности значительно выше.

Каждый член коллектива в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, социальной ролью занимает определенное положение в системе групповых межличностных отношений. Этим обусловлена достаточно пестрая картина групповой дифференциации, в которой выделяют две основные системы: социометрическую и референтометрическую.

С помощью методов социометрии определяются популярность-непопулярность членов коллектива, их социометрический статус, а также выявляются существующие микрогруппы. При социометрическом подходе к группе основным фактором выбора в системе межличностных отношений является симпатия-антипатия. В отличие от социометрии в референтометрии основанием выбора является ценностный фактор.

У каждого человека есть своя референтная группа, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется. Предпочтительность по признаку референтности существенно отличается от предпочтительности в социометрии. Референтность лежит в более глубоких слоях внутригрупповой активности, опосредуемой ценностями, которые приняты в данном коллективе.

В любой организации параллельно существуют 2 системы управления: формальная и неформальная. Элементы формальной системы хорошо известны каждому руководителю: планирование, организация, мотивация и контроль. Однако, параллельно с этим стихийно складывается другая система, которая выполняет те же функции, но уже не с организационной, а с социальной, межличностной стороны. В то время как руководитель мотивирует сотрудника зарплатой, коллектив мотивирует его общением, защитой, признанием его как личности. Коллектив контролирует, как бы кто-нибудь не вышел за рамки негласно установленных правил.

Каждый работник, попав в организацию, оказывается между двух огней: формальными требованиями руководства и неформальными требованиями людей, которые его окружают. Причем последние оказывают на него гораздо более сильное воздействие.

Таким образом, если руководитель возьмет под контроль социальную подсистему, научится управлять конфликтами, межличностными отношениями в группе и между группами, станет неформальным лидером организации - он сможет контролировать все...

# 

# 3. Сплоченность коллектива

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находиться в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива.

Сплоченность коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности - производительности труда. Помимо этого члены сплоченного коллектива, как правило, не спешат его покидать, т.е. уменьшается текучесть рабочей силы.

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной (функциональной), т.е. ориентированной на цели и задачи его трудовой деятельности и отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям, целям производственной деятельности.

Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия

Различаются три стадии сплочения трудового коллектива, каждой из них соответствует определенный уровень его развития.

Первая стадия - ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития коллектива - этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация и самоориентация. Целенаправленная ориентация осуществляется руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности. При этом необходимо учитывать, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах. Если на соседних, технологически взаимосвязанных местах оказываются люди, симпатизирующие друг другу, то это улучшает их настроение, повышает трудовую и творческую активность.

Каждый имеет свое личное представление о товарищах по работе, о том, каким ему хотелось бы видеть свой коллектив. Поэтому целенаправленная ориентация всегда дополняется самоориентацией.

Если в коллективе преобладает целенаправленная ориентация, то общая цель у большинства членов коллектива преобразовывается в их внутреннюю потребность и ориентационная стадия сравнительно быстро сменяется следующей.

Вторая стадия - взаимоадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива. Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

Подражание заключается в том, что человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определенные ситуации.

Это наименее управляемый способ формирования установок, который не всегда приводит к положительным результатам.

Идентификация - сознательное следование человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения, отождествление (идентифицирование) с ними правил своего собственного поведения. В этом случае человек уже размышляет над поведением той или иной личности и сознательно определяет, следует ему так же поступать в аналогичной ситуации или иным образом.

Взаимоадаптационный стадии соответствует средний уровень развития коллектива, характеризующийся созданием его актива (активно действующей группы).

Третья стадия - сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов: сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощи.

Состав такого коллектива относительно стабилен. Такой коллектив имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую активность работников; расчлененный (слабосплоченный), который состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Групповые показатели, уровень производственной дисциплины, ценностные ориентации, активность таких групп весьма различны; разобщенный (конфликтный)- по своей сущности формальный коллектив, в котором каждый сам по себе, личные дружеские контакты между его членами отсутствуют, они связаны чисто официальными отношениями. В таких коллективах часто возникают конфликты, наблюдается большая текучесть кадров.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива - обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс - в процесс распада. Причиной этому может служить смена руководителя или состава коллектива, целей его деятельности, уровня предъявляемых требований или какие-либо другие изменения в трудовой ситуации.

Управление процессом сплочения трудового коллектива осуществляется с помощью воздействия на факторы, обусловливающие сплоченность.

К общим (внешним) факторам относятся характер общественных отношений, уровень развития научно-технического прогресса, особенности механизма хозяйственной деятельности, а к специфическим (внутренним) - уровень организации и управления производства в самом коллективе его социально-психологический климат, личностный состав.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Трудовой коллектив формируется из отдельных работников, наделенных разными психическими свойствами, обладающими различными социальными характеристиками. Иными словами, члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных и этнических групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами, которые по существу являются общностью или различием их социальных позиций.

Преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроя, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самол

# Список литературы

1. Грановская Р.М. “Элементы практической психологии”. – СПб.: Свет, 2000.
2. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. Общие основы психологии. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1997.
3. Маклаков А.Г. Общая психология. СПб.: Питер, 2000.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2т. – Т. II. – М., 1989.
5. Менеджмент организации. Учебное пособие. Куприянцева З.П., Саломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. – М.: ИНФРА – М., 1995 – 432 с.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. М.: ИНФРА - М, 1999
7. Новицкий Н.И. Основы менеджмента: организация и планирование производства. Учебник: М.:ИНФРА-М, 2000
8. Основы менеджмента. Пер. с англ. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.М.: «Дело», 1992.
9. Основы менеджмента: Учеб. спр. Пособие/Под ред В.В.Глухова. Спб.: Спец.литература, 1995. 327с.