

Презентація

на тему:

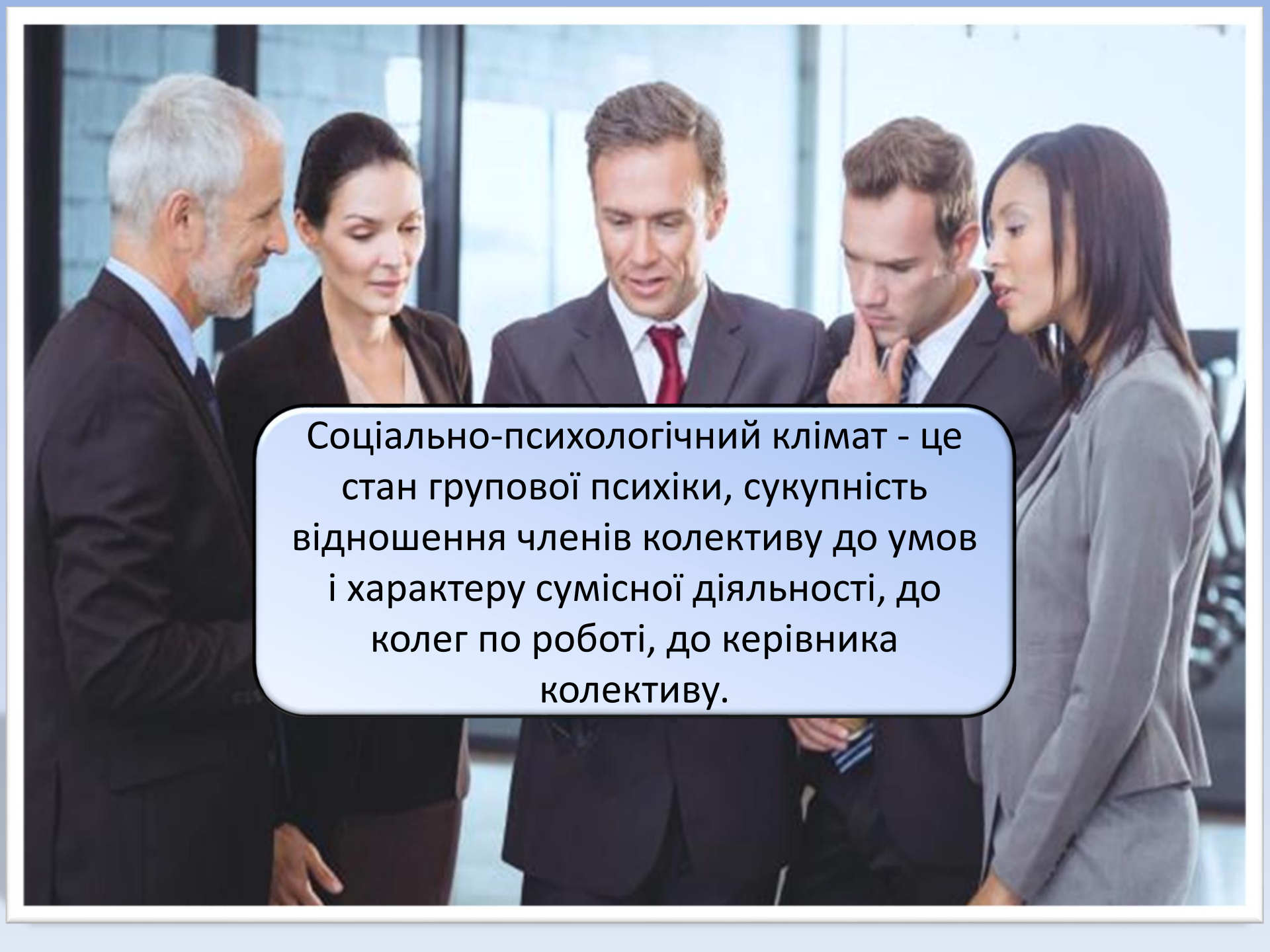
*« Соціально-психологічний клімат
у колективі »*



Виконала:
студентка V курсу
групи ГО -53
Буркуш Наталія

План:

1. Поняття соціально-психологічного клімату
2. Сприятливий клімат (ознаки)
3. Несприятливий клімат
4. Фактори формування соціально психологічного клімату
5. Чинники, які забезпечують сприятливий психологічний клімат
6. Оптимізація соціально-психологічного клімату.

A group of five business professionals (three men and two women) are gathered in an office, looking at something off-camera. They are dressed in professional attire. The background shows large windows and office equipment.

Соціально-психологічний клімат - це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу.



**Клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним,
позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.**



Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу)

Суб'єктивні ознаки:

довіра та взємовимогливість членів групи один до одного;

вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб

відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих

високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги

усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.



Об'єктивні ознаки:

високі показники результатів діяльності

низька плинність кадрів

високий рівень трудової дисципліни

відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо

Несприятливий психологічний клімат

характеризується прямо протилежними ознаками:

Члени таких колективів байдуже ставлять
один до одного і до колективу в цілому;

не вболівають за стан справ;

відпрацьовують необхідні години і не
виявляють інтересу до того, що їх
безпосередньо не стосується



Вирізняють такі основні фактори формування соціально-психологічного клімату:

- ❖ фактори макросередовища;
- ❖ фактори мікросередовища.

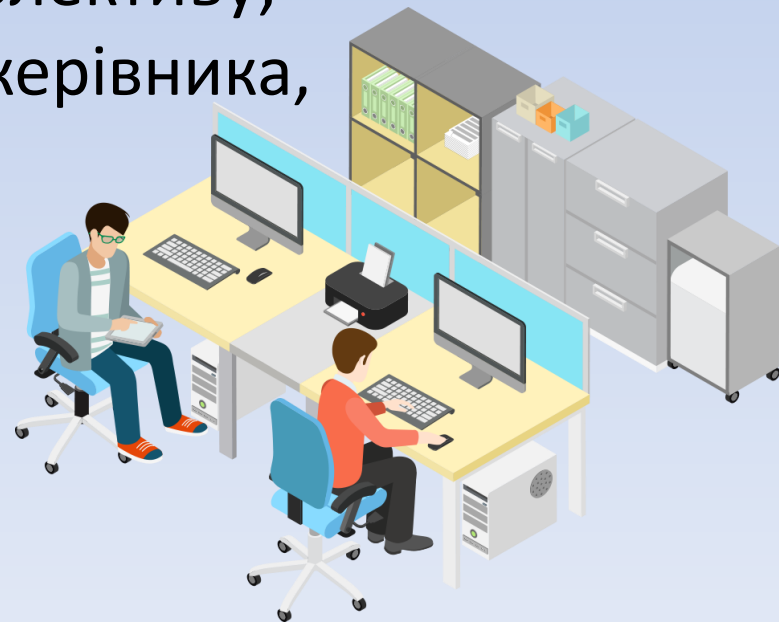
До факторів **макросередовища** належать:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства;
- особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;
- соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація.

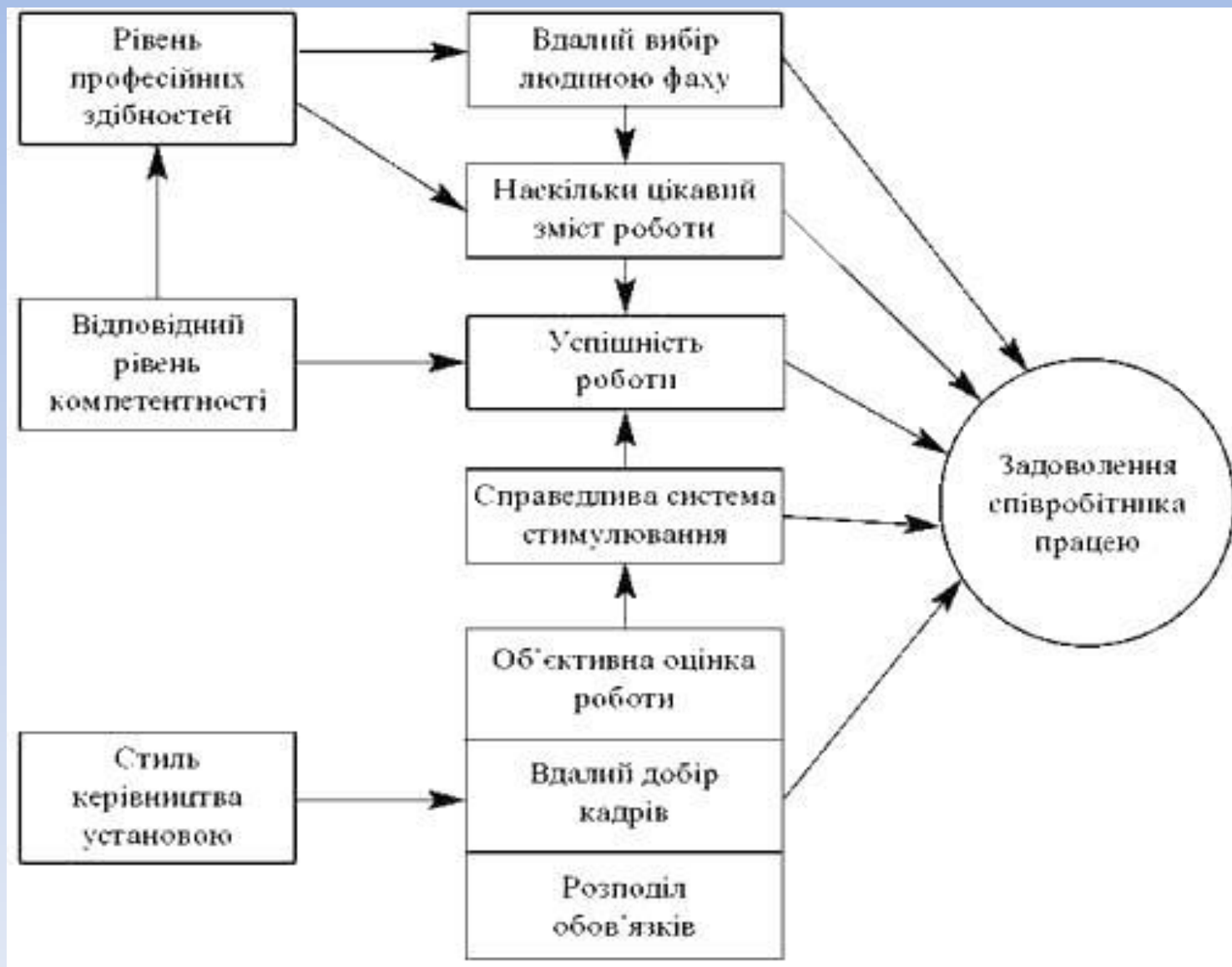


До факторів мікросередовища належать:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами;
- особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль керівництва керівника колективу;
- рівень психологічної культури керівника, співробітників



На цій схемі враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, і взаємний вплив різних компонентів. Вона допомагає запобігати конфліктам в колективі.



Чинники, які забезпечують сприятливий психологічний клімат

- ❑ Наявність у колективі спеціалістів різних рівнів професійної майстерності.

Це дає змогу працівникам початківцям бачити свою професійну перспективу, а висококваліфікованим — відчувати повагу молодих. Сукупно це сприяє підвищенню задоволеності з обох сторін та можливості самооцінювання.



□ Чисельність групи.

Найоптимальніше, якщо група об'єднує три-дев'ять осіб. Якщо вона занадто мала (до трьох осіб), це породжує занепокоєність із приводу персональної відповідальності за прийняті рішення. Зі збільшенням чисельності групи ефективність роботи кожного може зростати за рахунок взаємодії. Зі зростанням чисельності колективу доцільно структурувати його, організувавши дрібні підрозділи з нормативно встановленими відносинами.



□ Час спільної трудової діяльності.

Цей показник тісно пов'язаний з формуванням традицій, стійких норм поведінки, що відчутно впливає на згуртованість, організованість колективу. Водночас він може ускладнювати процес адаптації в колективі молодих працівників



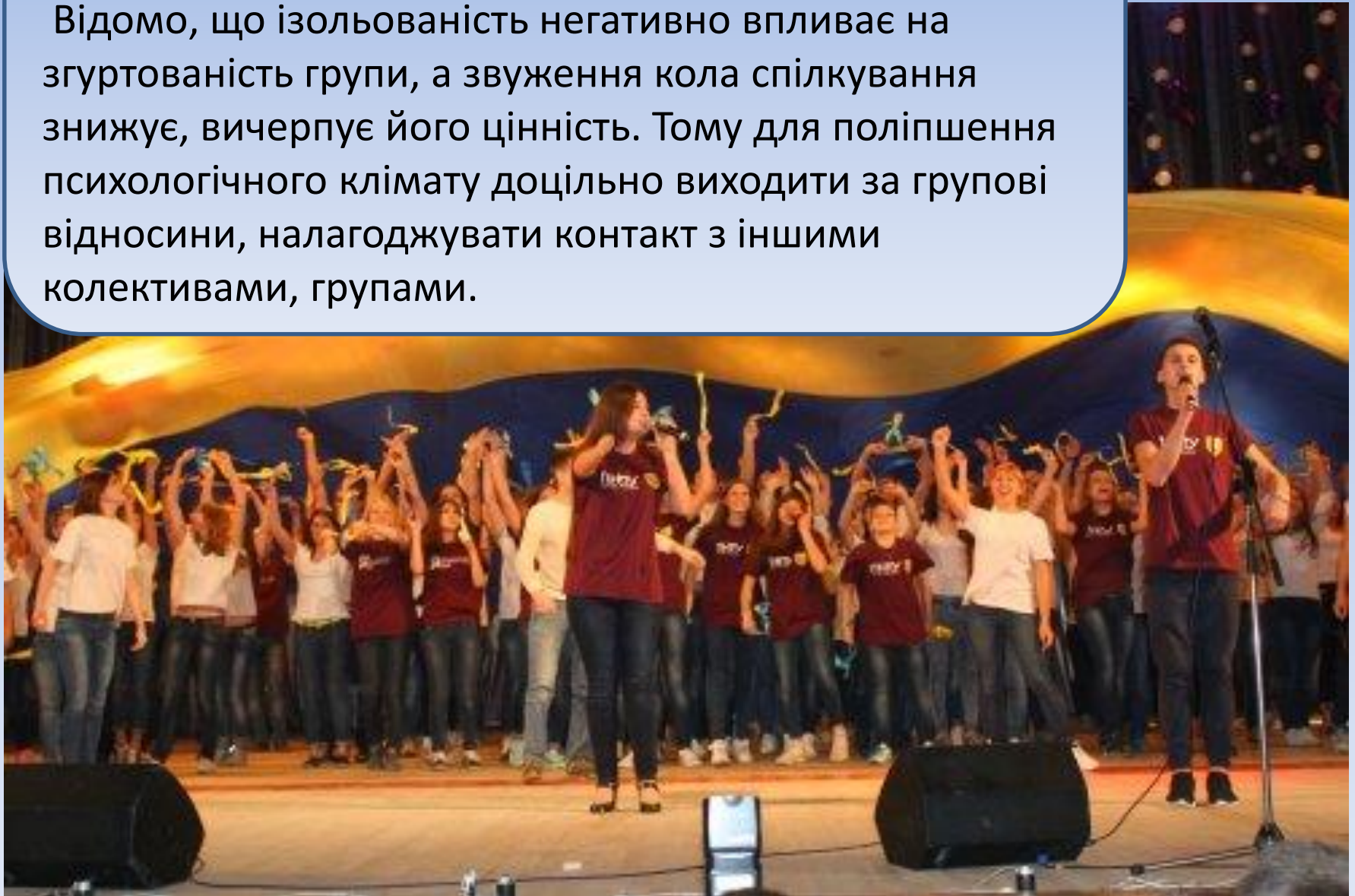
□ Статеві-вікова структура групи.

Згуртованість, здоровий клімат, властиві неоднорідним групам, де є різновікові особливості працівників. Великий потенціал енергії ініціативи, творчості молодих працівників послаблює консерватизм ветеранів. А молодь привчається до стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є стабільнішими



❑ Автономність, ступінь ізольованості групи.

Відомо, що ізольованість негативно впливає на згуртованість групи, а звуження кола спілкування знижує, вичерпує його цінність. Тому для поліпшення психологічного клімату доцільно виходити за групові відносини, налагоджувати контакт з іншими колективами, групами.



Міжособистісна привабливість
(взаємна симпатія, притягання)




Збіг установок (у тому числі інтересів) та "Я"-концепцій	Адекватне сприйняття позитивних і негативних особистісних рис	Збіг основних та розбіжність другорядних якостей у "Я"-концепціях	Позитивний фон стосунків, "присмна" поведінка іншого	Умови співробітництва
Розбіжність установок (у тому числі інтересів) та "Я"-концепцій	Неадекватне сприйняття позитивних і негативних особистісних рис	Розбіжність основних і збіг другорядних якостей у "Я"-концепціях	Негативний фон стосунків, "неприємна" поведінка іншого	Умови суперництва





Міжособистісна привабливість
(взаємна антипатія)

Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного.

Оптимізація психологічного клімату в колективі включає в себе виконання наступних дій:

- 
- управління процесом, формування головних соціально-психологічних компонентів клімату;

- 
- оптимальний підбір, розміщення, навчання і періодична атестація керуючих кадрів;

- 
- психопрофілактика та вирішення конфліктів в організації.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є такі форми тренінгів, як тренінг поведінковий, тренінг чутливості, тренінг рольовий, відеотренінг.



Дякую за увагу!



Використана література:

1. Освіта в Україні : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29134/>
2. Інтелектуальна система знань : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/may/issue-5/article-17745.html>
3. Офіційний сайт ТНЕУ : [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.tneu.edu.ua/student-life/laboratory-psychological-services/recommendations-and-tips/10210formuvannia-ta-pidtrymka-spryatlyvogo-socialno-psyhologichnogo-klimatu-v-kolektyvi.html>