



УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В ОРГАНІЗАЦІЇ

СТРУКТУРА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ,

- відношення людей до праці
- відношення їх один до одного.

Зазначені відносини розглядаються через параметри психічного настрою - емоційного і предметного.

Емоційний настрій являє собою задоволеність або незадоволеність різними сторонами діяльності.

Предметний настрій - це специфіка сприйняття людини і зосередженість її уваги на різних об'єктах його діяльності

ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ

1. *Потенціал вибору.* Створені умови для вільного вибору стимулюють творчу активність окремої особистості і колективу в цілому.
2. *Потенціал поновлення* , що характеризує можливості об'єктивного і суб'єктивного характеру для впровадження змін в діяльність організації.
3. *Потенціал визнання* , що має на увазі об'єктивні умови заохочення персоналу в організації і суб'єктивні домагання працівника на позитивну громадську оцінку своєї роботи.
4. *Потенціал самовираження.* Цей потенціал реалізується через прагнення людини до самоактуалізації, тобто до бажання продемонструвати оточуючим свої заслуги, успіхи, знання, вміння і навички.
5. *Потенціал психічної напруженості* , що представляє собою діапазон і ступінь психічної напруги, яка вимагається від працівника для здійснення професійної діяльності.
6. *Потенціал визначеності* , що позначає ступінь чіткості тих вимог, які визначені специфікою роботи і керівництвом до працівника.

ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ

Зовнішні чинники - це чинники впливу зовнішньої макро- і мікросередовища. До них відносяться соціально-політичні проблеми країни і регіону, проблеми в сім'ях працівників тощо

ДО ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ВІДНОСЯТЬСЯ

1. *Масштаби організації.* Чим більше за розміром організація, тим важче сформувавши сприятливий соціально-психологічний клімат в силу складності безпосереднього впливу керівника на індивідуально-психологічні характеристики членів колективу і в силу більшого розмаїття згаданих характеристик.
2. *Особисті якості працівників.* Люди, схильні до конфронтації, із завищеною самооцінкою, неадекватним рівнем домагань і низьким рівнем поведінкової культури провокують конфлікти, які погіршують стан соціально-психологічного клімату.
3. *Отлаженість виробничого процесу.* Працівниками оцінюються організаційно-управлінські, економічні та матеріально-технічні умови. Невдоволення працівників організаційними механізмами негативно позначається на соціально-психологічному кліматі.
4. *Організаційна культура*, яка визначає специфіку міжособистісних відносин в колективі в якості загальної цінності. Ця загальна цінність виступає гарантом стабільності соціально-психологічного клімату.
5. *Фактор групового тиску.* Цей фактор залежить від ступеня конформності члена групи і від того, чи є ця група референтної для індивіда. Чим вище ступінь тиску групи, тим більше нівелюються індивідуальні ціннісні орієнтації і домінують колективні цілі.
6. *Психологічна сумісність людей в робочих групах.* Даний фактор визначає можливість міжособистісного взаємодії на основі індивідуально-психологічних характеристик членів групи. Відсутність психологічної сумісності породжує виникнення стрес-реакції, яка веде до погіршення соціально-психологічного клімату.

ДО ВНУТРІШНІХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ВІДНОСЯТЬСЯ

7. *Статево-вікова структура колективу* - структура групи але гендерної та віковою ознакою. З точки зору вирішення виробничих завдань найбільш прийнятне співвідношення чоловіків і жінок в організації - 60% на 40% відповідно.
8. *Розміри первинної робочої групи*. Оптимальними за кількісними характеристиками вважаються колективи від 10 до 20 осіб:
9. *Фінансове становище організації*. Чим стабільніша фінансове становище організації, тим стабільніше стан соціально-психологічного клімату.
10. *Плинність кадрів*. Висока плинність кадрів на підприємстві негативно впливає на всі організаційно-економічні характеристики, в тому числі і на соціально-психологічний клімат.
11. *Стиль керівництва*. Ступінь задоволеності працівників стилем керівництва формує ставлення до роботи і колективу.

ТИПОВІ ПОМИЛКИ КЕРІВНИКА:

- нечітко формулює завдання для виконавця;
- при формулюванні виробничого завдання ставить підлеглим велику кількість питань загального характеру, що не мають відношення до поставленого завдання;
- «зациклюється» на питаннях трудової дисципліни;
- дозволяє собі розмовляти з підлеглими на підвищених тонах;
- щодня змінює завдання або способи їх виконання;
- рясніє нереальними ідеями;
- постійно нав'язує свою точку зору у всіх питаннях,
- вважає, що краще заохочення - це відсутність покарання;
- зловживає дріб'язковим контролем;
- боїться відповідальності, збирає численні підписи з співробітників;
- перед вищим керівництвом за невиконання поставленого завдання перекладає відповідальність на своїх підлеглих;
- відсутність власних професійних знань маскує, дорікаючи підлеглих в невиконанні виробничого завдання;
- недоступний в часі і територіально;
- не має уявлення про результат при постановці завдання персоналу.

РОБОТА НАД СТВОРЕННЯМ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ПЕРЕДБАЧАЄ ТАКІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ.

1. Робота над усвідомленням причетності співробітників до організації, соціально-економічної значущості продукції, що випускається або наданої послуги і відчуттям особистої вигоди від виконуваної діяльності.
2. Формування навичок спільної діяльності в загальному трудовому процесі..
3. Створення чіткої статусної структури, в якій кожен працівник знає свої функціональні обов'язки
4. Підтримка високого статусу особистості в колективі.
5. Створення установки на готовність до дії строго певним чином
6. Формування почуття приналежності до групи в процесі міжособистісного спілкування.
7. Повноцінна координація діяльності виконавців.

НАЙВАЖЛИВІШИМИ ОЗНАКАМИ ОПТИМАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В РОБОЧІЙ ГРУПІ Є:

- взаємна повага і взаємна довіра членів групи один до одного в поєднанні з високою вимогливістю;
- конструктивна критика з дотриманням етичних норм;
- вільне висловлювання власних позицій під час обговорення виробничих проблем;
- можливість вибирати прийоми і методи виконання діяльності працівниками;
- колегіальне прийняття рішень, важливих для колективу;
- високий ступінь емоційної залученості та взаємодопомоги при виникненні проблемних ситуацій у кого-то з членів групи;
- визнання персональної відповідальності за стан справ в колективі кожним його членом.