

Л-5 Трудовой коллектив. Морально-психологический климат.

Трудовой коллектив — группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями.

Климат трудового коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Он составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности. Между состоянием морально-психологического климата трудового коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь.

Морально-психологический климат — устойчивое морально-нравственное состояние группы, в котором отражаются настроения людей, их групповое мнение, отношение друг к другу и к важнейшим материальным и духовным ценностям, к целям развития группы.

Структура трудового коллектива — это реально существующая совокупность взаимоотношений членов группы, возникшая в процессе совместной деятельности и общения.

Структура трудового коллектива, как правило, исследуется на двух уровнях — формальном и неформальном. Если **формальная структура** связана с должностным статусом членов коллектива, то неформальная складывается на основе отношений, обусловленных психологическими качествами членов коллектива. **Неформальная структура** складывается под воздействием психологических механизмов регуляции коллективной трудовой деятельности — адаптации, коммуникации, идентификации и интеграции.

Процесс формирования морально-психологического климата рабочего коллектива можно разделить на две стадии.

На первой стадии развития коллектива преобладает формальная структура: работники общаются в соответствии с должностными поведенческими стереотипами, присматриваются друг к другу, подлинные чувства чаще всего скрываются, цели и методы работы совместно не обсуждаются, коллективная работа проявляется слабо.

На второй стадии происходит переоценка личностных и деловых качеств руководителя, складывается мнение о коллегах, начинается процесс формирования группировок внутри коллектива, возможна борьба за лидерство. Разногласия обсуждаются уже более открыто, предпринимаются попытки улучшить взаимоотношения внутри рабочей группы.

Наиболее важными факторами воздействия, определяющими уровень психологического климата рабочего коллектива, являются индивидуальные особенности членов коллектива, межличностные отношения внутри коллектива, личность руководителя и стиль руководства.

Индивидуальные особенности членов коллектива (структура личности). Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни трудового коллектива, в том числе на морально-психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально- и индивидуально-психологических свойств. К социально-психологическим свойствам личности относятся: принципиальность, ответственность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, дисциплинированность, общительность, культура поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные, эгоистичные, бестактные и т.д.

Межличностные отношения внутри коллектива.

Общение в трудовом коллективе — это сложный процесс, протекающий от установления контактов до развития взаимодействия и складывания взаимоотношений. Несомненно, важную роль в формировании климата коллектива играют взаимоотношения его участников. Взаимоотношения — это

система взаимосвязей людей между собой в различных группах. Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными.

Можно выделить несколько важнейших показателей, которые способствуют созданию благоприятных взаимоотношений в коллективе:

- психологическая совместимость — особенности личности, психомоторные, эмоционально-волевые, различия восприятия, внимания и мышления; — сплоченность коллектива
- упорядоченность, согласованность и устойчивость внутригрупповых межличностных взаимосвязей, обеспечивающих стабильность и преемственность жизнедеятельности группы;
- сработанность — показывает максимально возможную успешность в совместной работе при минимальных энергетических затратах на деятельность и взаимодействие на фоне значительной удовлетворительности совместной работой и высокого взаимодействия;
- организованность коллектива — способность коллектива к самостоятельному принятию и реализации решений, направленных на достижение коллективных целей и защиту интересов коллектива.
- личность руководителя и стиль руководства.

В повседневной работе каждый руководитель оказывает влияние на подчиненных с помощью определенных методик хозяйствования. Роль руководителя предприятия огромна в создании благоприятного морально-психологического климата. Для психологии управления руководитель представляет наибольший интерес как деятель, вносящий личный вклад в создание материальных и духовных благ.

Эффективность экономики лишь на одну треть обуславливается вложениями в оборудование. Все остальное зависит от интеллектуального капитала, в частности, от квалификации руководителей, уровня их компетентности, умения предвидеть и оценивать рыночную конъюнктуру, вовремя принимать

необходимые решения и обеспечивать их практическую реализацию, умело руководить кадрами.

Важно помнить, что благоприятный морально-психологический климат это одно из важнейших условий эффективности производства, тем самым создание благоприятного психологического климата в рабочем коллективе играет на предприятии важную роль и способствует расширению производственной деятельности. Обстановка на работе может повышать производительность труда, а может наоборот снизить желание работать.

Задания по теме 2.1

1. Разработать конспект лекции по теме: «Трудовой коллектив»

2. Каков морально - психологический климат в вашем коллективе?

От чего он зависит? Что можно придумать, чтобы сделать отношения в коллективе более гармоничными?