

Управление процессом оптимизации психологического климата в коллективе производственного предприятия

Зейдина Анастасия Владимировна
4 курс очной формы обучения
направления «Психология управления персоналом»
факультет психологии
ТГПУ им. Л.Н. Толстого

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 является анализ влияния психологических аспектов управления на коллектив и рассмотрение процесса создания психологического климата в коллективе.

В отечественной психологии наметились четыре основных подхода к пониманию природы СПК. Представителями первого подхода (Л.П. Бueva, 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.

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]

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.

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 оказывают услуги.

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.

Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей:

Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. 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]

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.

В проведенном нами исследовании ООО «Тульский продукт» были выявлены следующие особенности психологического климата... (перечисли). В качестве направлений оптимизации психологического климата были определены:

- групповая тренинговая работа, направленная на формирование взаимовлияния членов группы друг на друга.

- индивидуальная работа с одним участником

Работа строилась на основе гипотезы: процесс оптимизации психологического климата в коллективе производственного предприятия будет протекать успешно, если:

- проводить мониторинг и своевременно выявлять нарушения психологического климата предприятия,

- на основе выявленных нарушений корректировать и оздоравливать социально-психологический климат предприятия средствами групповой тренинговой работы, индивидуальной работы с персоналом и руководителем.

В прогнозе ожидается: повышение социально-психологического климата в коллективе

Список литературы

[1] Зборовский Г.Е. Социология управления: учебное пособие / Е.Г. Зборовский, Н.Б. Костина.- М.: Изд-во Гардарики, 2004.- С.45-46.

[2] Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами. – М., 2008. Изд-во «Омега-Л», с.299.

[3] Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во ИНФРА-М, 2001.-С. 188.

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

[5] Пятяева Е. Теория и методология/ Е.Пятяева// Культурно-историческая психология.-2009.-№4.-с.25-27

[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.

[7] Драчёва Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.-М.: Изд-во Академия, 2005. С.69.

[8] Драчёва Е.Л. Менеджмент: учебник/ Е.Л.Драчёва, Л.И.Юликов.-3-е изд., стереотип.-М.: Изд-во Академия, 2005. С. 78.

[9] Румянцева З.П. Менеджмент организации / З.П. Румянцева З.П, Н.А Саломатин.-М.: Изд-во Инфа-М, 2008. С.258.

[10] Игнатъева А.В. Исследование систем управления: учебное пособие для вузов / А.В.Игнатъева, М.М.Максимцов.- М.: Изд-во ЮНИТИ – ДАНА, 2001. С. 48