**Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология»**

**Для специальности**

**34.02.01. Сестринское дело**

**Тема: «Понятие социально-психологического климата. Пути оптимизации социально-психологического климата»**

**Задание:**

1. **Выполнить конспект информационного материала по теме «Понятие социально-психологического климата. Пути оптимизации социально-психологического климата».**
2. **Составить словарь терминов по теме «Понятие социально-психологического климата. Пути оптимизации социально-психологического климата».**
3. **Проанализировать и решить ситуационную задачу, письменно ответить на вопросы (Приложение 1).**

**Понятие социально-психологического климата коллектива**

**Социально-психологический климат** **(СПК)** — это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляю­щийся в отношении друг к другу, к труду, к окружающим событиям и к организации в целом на основании индивиду­альных, личностных ценностей и ориентации.

***Благоприятный СПК***  характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

***Неблагоприятный СПК***  характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Существуют признаки, по которым косвенно можно судить об атмосфере в группе. К ним относят:

* уровень текучести кадров;
* производительность труда;
* качество продукции;
* количество прогулов и опозданий;
* количество претензий, жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
* выполнение работы в срок или с опозданием;
* аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием;
* частота перерывов в работе.

На формирование определённого СПК оказывает влия­ние целый ряд факторов:

1. **Глобальная макросреда:** обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

2. **Локальная макросреда:** организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

3. **Реальная трудовая ситуация:** успешный или неуспеш­ный ход производственного процесса, содержание, органи­зация и условия труда, система материального и морального стимулирования, характер межличностных отношений в кол­лективе и т. д. Если деятельность фирмы приносит прибыль, работники видят перспективы развития предприятия, удов­летворены системой стимулирования, они работают более производительно.

4. [**Групповые нормы поведения**](http://business-field.com/doctrine/people/162-podvodnye-kamni-formirovanija-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-kollektive), которые конкретизиру­ют социальные нормы (проявление отношений сотрудниче­ства и взаимопомощи в работе в условиях, когда действия одного работника обусловливают определённые действия других людей; соблюдение традиций, ритуалов, принятых в трудовом коллективе, и др.). К традициям, улучшающим кли­мат в коллективе, принятым в российских предприятиях, можно отнести введение вновь принятого сотрудника в кол­лектив, организацию совместных праздников для персонала и членов их семей.

3. **Стиль и методы руководства коллективом**. В их основе, как известно, лежат два критерия: характер централизации власти и способ воздействия на подчинённых. Так, авторитар­ный руководитель нередко искусственно создаёт конфликт­ные ситуации, выживая неугодных работников. У либераль­ного руководителя работа практически пущена на самотёк.

4. [**Индивидуально-психологические особенности**](http://business-field.com/doctrine/people/53-2011-02-15-12-57-37) работни­ков (пол, возраст, семейное положение, потребности и инте­ресы, ценностные ориентации). Учёт личностных особеннос­тей работников для благоприятного СПК весьма важен.

Так, более устойчивый климат складывается в коллек­тиве, в котором представлены и женщины, и мужчины. Для уравновешивания эмоциональности женщин необходимо на­личие мужчин в женском коллективе. Мужчины, как прави­ло, более рациональны, в то же время, они склонны прини­мать более рискованные решения; женщины в таком случае необходимы для принятия взвешенных решений, так как женский мозг устроен таким образом, что он в восемь раз быстрее считывает тревожную информацию. Кроме того, наличие в коллективе представителей разных полов застав­ляет и тех и других держать себя в рамках служебного эти­кета, быть всегда в форме.

Также в коллективе должны быть представлены работ­ники разных возрастов. Люди старшего возраста — для пе­редачи опыта молодым, а молодёжь необходима для внесе­ния "свежей крови" в деятельность организации.

5.**Совместимость его членов**, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечиваю­щее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворённость каждого.

Совместимость членов коллектива проявляется во взаи­мопонимании, сочувствии, сопережи­вании друг другу.

Существует два вида совместимости: **психофизиологичес­кая и психологическая.**

***Психофизиологическая*** связана с синхронностью инди­видуальной психической деятельности работников (различ­ная выносливость членов группы, скорость мышления, осо­бенности восприятия, внимания), что следует учитывать при распределении физических нагрузок и поручении отдельных видов работ. Так, например, не может быть одинаковой ско­рости работы у быстрого холерика и медлительного флегма­тика. Скрупулёзно выполняющий порученное дело меланхо­лик будет раздражать своей медлительность холерика. Их не рекомендуется ставить в пару для выполнения работы.

***Психологическая совместимость*** предполагает оптимальное сочетание личностных психических свойств: черт характера, темперамента, способностей, что ведёт к взаимопониманию. Хорошее знание и понимание руководителем этих моментов способствует успешному управлению подчинёнными, предска­занию их поведения и целенаправленному воздействию на него. Если мы наберём в коллектив одних только сангвиников, кото­рые предпочитают выполнять активную, постоянно меняющу­юся работу, бросающих выполнение работы на полпути, если она перестаёт их интересовать, то в коллективе не найдётся человека, который будет выполнять точную, однообразную, порой монотонную работу (например, ведение документации), без чего не обходится ни одно дело.

***Социально-психологическая совместимость***основана на согласованности социальных ролей, социальных установок, ценностных ориентации, интересов. Двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность. Совместимости будет способствовать ориентация одного из них на подчинение.

Несовместимость проявляется в стремлении членов кол­лектива избегать друг друга, а в случае неизбежности кон­тактов — к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к конфликтам.

6. **Применяемая шкала поощрений и наказаний**.

7. **Условия труда.** Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

8. **Обстановка в семье, вне работы, условия проведения свободного времени**.

**Лидерство** – феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

**Формальный лидер** – это человек, выбранный или назначенный специально для того, чтобы управлять группой, человек, воспринимаемый членами группы как авторитет. Неформальный лидер – человек из числа рядовых членов группы, оказывающий мощное влияние на других ее членов.

В коллективе может быть много лидеров, тем более, что различные обстоятельства выдвигают временных, ситуационных лидеров. Наличие в коллективе большого количества лидеров является положительным моментом при условии, то их нравственные ценности не противоречат друг другу.

В современной психологии принято различать несколько классификаций типов лидеров и стилей руководства.

***По содержанию деятельности*** лидера выделяют:

* ***лидер-вдохновитель***, выдвигающий задачу - «мозговой центр», «генератор идей»;
* ***лидер-исполнитель***, организующий претворение идей в жизнь, способный сплотить людей на достижение поставленной цели;
* ***лидер, являющийся одновременно и вдохновителем и организатором.***

***По характеру деятельности****:*

* универсальный, удерживающий за собой лидерские позиции в любой обстановке;
* ситуативный, выдвигающийся на лидерскую позицию в конкретной деятельности.

***По внутриколлективным функциям****:*

* инструментальный лидер, способствующий достижению групповой цели, ориентированный на деловую сторону жизни коллектива;
* эмоциональный лидер, способствующий созданию благоприятного психологического климата;
* смешанный тип лидера, способный реализовать обе, указанные функции.

***По сфере взаимоотношений:***

* формальный лидер, выбранный или назначенный на лидерские позиции: старшая медицинская сестра;
* неформальный лидер, который обладает общепризнанным авторитетом, хотя и не занимает лидерских позиций;
* лидер, являющийся одновременно и формальным и неформальным.

***По стилю руководства:***

* **Авторитарный** – единолично управляет группой, принимая всю полноту ответственности за нее. Он отдает распоряжения, и группа должна выполнять их. Такой лидер дистанцирован от остальных членов группы и принимает на себя роль единственного специалиста.
* **Демократический** – всегда ждет от группы ответной активности. Он определяет общую концепцию, или философию, группы и ставит перед ней конкретные цели, а группа решает, каким образом их достичь. Члены группы полагаются на знания и опыт друг друга.
* **Попустительский** – выступает в роли координатора. Группа имеет полную и неограниченную свободу действий. Лидер выступает только как полномочный представитель данной группы при ее взаимодействии с другими группами, но внутри группы его полномочия и влияния незначительны.

Перечень качеств хорошего руководителя, способствующих положительному социально-психологическому климату в коллективе:

* умеет общаться с людьми;
* обладает высокой сопротивляемостью к фрустрации, хладнокровен;
* поощряет участие членов группы в обсуждении проблем, способен отказаться от своей точки зрения, если докажут, что она не оптимальна;
* обсуждает свои качества, принимает замечания, но при этом сохраняет уверенность в себе;
* выдержанно принимает и победы и поражения;
* может выйти проигравшим без чувства поражения и приняться за новые проблемы;
* способен удерживать высокий уровень усилий, энергичен;
* компетентен в специфических проблемах управления;
* умеет ясно выразить мысли словами;
* способен наслаждаться организацией и управлением, любит хорошо поставить дело;
* способен вызвать к себе расположение;
* способен видеть изменения, происходящие как внутри организации, так и вне ее;
* готов начать процессы изменения, управлять или использовать их в интересах организации;
* способен нести ответственность за порученное задание;
* умеет продуктивно использовать свое время.

**Пути оптимизации социально-психологического климата**

1. Лидер, осуществляя руководство, прибегает к управлению, ориентированному на командный дух, в равной мере проявляя заботу о людях и производстве. Он стремится к достижению высоких результатов через человеческую заинтересованность в них, полагается на взаимопонимание и общность интересов.
2. Психологизация рабочего пространства с обучением персонала, ориентированная на формирование умения налаживать стратегические и тактические взаимоотношения с партнерами.
3. Формирование атмосферы доверия друг друга и уважения профессиональных и человеческих качеств друг друга.
4. Лидер создает благоприятную атмосферу, при которой члены команды свободно высказывают свое мнение по любому вопросу, не опасаясь при этом потерять работу.
5. Создание в организации атмосферы справедливого подхода к решению любых вопросов.

Уточнение круга функциональных обязанностей, конкретных полномочий, личной ответственности и ожидаемых результатов в профессиональной деятельности каждого сотрудника организации, обеспечение надлежащего вознаграждения за эффективную работу.

**Приложение 1**

**Задание № 1**

Группа студентов одного из вузов выезжала в выходной день на экскурсию по историческим местам. В пути следования и во время экскурсии между ними сложились тёплые, дружеские взаимоотношения. Многие делились своими впечатлениями от предыдущих поездок. Другие рассказывали о забавных случаях, которые с ними случались. Всё это вызывало положительную эмоциональную реакцию экскурсантов. Все студенты остались довольны и возвращались в приподнятом настроении.

**Вопросы:**

* Что лежало в основе временного объединения экскурсантов в группу?
* К какому виду малых групп по классификации А.В. Петровского относится данная группа студентов?
* Какие групповые процессы можно выделить в данном случае?
* Что можно использовать для группового сплочения?
* При каких условиях группа сформируется в коллектив?
* Почему общение в данной группе стало приятным?