

Группа	412
Дата	10.11.21
Время	8.10-9.00
Наименование УД/МДК/УП/ПП	ОПР
Ф.И.О. преподавателя	Трофимова Е.А.
Электронная почта	e-mail ELETROFF702904@yandex.ru
Основная литература	А.М.Корягин, Технология поиска работы и трудоустройства стр49.
Тема№19-20	Психологический климат в коллективе. Правила адаптации в новом коллективе.
Задание	Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих. Первая составляющая – это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации. Вторая составляющая – моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации. Третья составляющая – это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками. Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом – важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому так важно знание важнейших составляющих СПК организации. Благоприятный СПК – это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации. Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются: • доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; • доброжелательная и деловая критика; • свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; • отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; • достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; • удовлетворенность принадлежностью к коллективу; • высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; • принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов

- терпимость к чужому мнению и пр.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют: глубочайший пессимизм, раздражительность, скука, высочайшая крайняя напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, мучительная боязнь серьезно ошибиться либо произвести нехорошее впечатление, ужас наказания, категорическое неприятие, недопонимание, глубокая враждебность, невероятная подозрительность, большое недоверие друг к другу, крайнее нежелание вкладывать чрезмерные усилия в корпоративный продукт, в бурное развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Общую картину взаимодействия между людьми в трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения. **Взаимоотношения** – это система взаимосвязей людей между собой в различных группах. Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными. Межличностные взаимоотношения людей связаны с общественными отношениями и определяются ими. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений. Удовлетворенность взаимоотношениями по горизонтали (с товарищами) и по вертикали (с руководителями) рассматривается как важный показатель СПК в трудовом коллективе. В самой официальной обстановке между людьми так или иначе складываются личные отношения и они не могут не влиять на общую атмосферу в коллективе, на общий характер, стиль, тон взаимоотношений в группе.

В сложной системе взаимоотношений взаимодействий в первичном трудовом коллективе люди занимают определенные позиции, основанные на их неофициальном личном авторитете в данной группе людей. Таким образом, первичный трудовой коллектив – это система связанных между собой официальных позиций, занимая которые работники обладают определенными правами и обязанностями, и систему неофициальных позиций, основанных на реальном авторитете членов коллектива и степени их влияния на группу. Общение в трудовом коллективе – это сложный процесс, протекающий от установления контактов до развития взаимодействия и складывания взаимоотношений.

Влияние эмоциональной атмосферы коллектива на личность может быть двоякое: стимулирующее или тормозящее, то есть подавляющее творческую инициативу, активность и энергию человека.

В понятие психологический климат включают систему межличностных отношений, психологических по природе (симпатия, антипатия, дружба), психологические механизмы взаимодействия между людьми (подражание, сопереживание, содействие); систему взаимных требований, общее настроение, общий стиль совместной трудовой деятельности, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство коллектива.

В понятии СПК выделяются три «климатические зоны»:

1. социальный климат, который определяется тем, насколько на данном предприятии высока осознанность работниками общих целей и задач, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав работников как граждан.
2. моральный климат, который определяется моральными ценностями, общепринятыми в данном коллективе.
3. психологический климат, то есть неофициальная сфера, которая складывается между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. То есть, психологический климат – это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее

морального и социального.

Сущность каждого человека открывается только в связях с другими людьми и реализуется в формах коллективного взаимодействия, в процессах общения, через взаимоотношения человек осознает свою общественную ценность. Таким образом, самооценка выступает в качестве группового эффекта, как одна из форм проявления социально-психологического климата. Оценка своего положения в системе общественных отношений и личных связей порождает чувство большей или меньшей удовлетворенности собой и другими. Переживание взаимоотношений отражается на настроениях, вызывает улучшение или ухудшение психологического самочувствия человека. Посредством подражания, заражения, внушения, убеждения различные настроения в коллективе распространяются на всех людей и, вторично отражаясь в их сознании, создают психологический фон коллективной жизни. Психологическое самочувствие и настроение, характеризуют психическое состояние людей, свидетельствует о качестве СПК в коллектива. Самооценка, самочувствие и настроение – это социально-психологические явления, целостная реакция на воздействие микросреды и всего комплекса условий деятельности человека в коллективе. Они выступают как субъективные формы проявления СПК.

На самочувствие людей и через него на общий климат коллектива оказывают влияние и особенности психических процессов (интеллектуальных, эмоциональных, волевых), а также темперамента и характера членов коллектива. Кроме того, важную роль играет подготовка человека к труду, то есть его знания, умения и навыки. Высокая профессиональная компетентность человека вызывает уважение, она может служить примером для других и тем самым способствовать росту мастерства работающих с ним людей.

По своему значению СПК близок к понятию сплоченности коллектива, под которым понимается степень эмоциональной приемлемости, удовлетворенности отношениями между членами группы. Сплоченность коллектива складывается на основе близости представлений работников по существенным вопросам жизнедеятельности их коллектива

После того как соискатель на должность прошел мытарства собеседований, тестов, деловых игр, он наконец оказывается в штате организации. Наступает непростой период адаптации в новом коллективе, который должен подтвердить или опровергнуть правильность кадрового отбора. Поскольку фирма потратила средства и время на поиск работника и уже сделала выбор, она заинтересована в том, чтобы сотрудник не уволился в течение ближайших трех месяцев.

Сотруднику нужна адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и так далее); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями; комфортные условия труда; творческое взаимодействие с другими сотрудниками. Иерархия ожиданий зависит от индивидуальных особенностей личности, конкретной ситуации.

В свою очередь, фирма ожидает от вновь принятого квалифицированной работы, проявления личных и деловых качеств, соответствующих целям организации; эффективного взаимодействия с коллективом для решения производственных задач; точного исполнения указаний руководства; соблюдения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка; принятия ответственности за свои поступки.

Выделяют четыре вида адаптации:

- **Отрицание.** Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями

фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью. Обычно он увольняется в первые же месяцы.

- **Конформизм.** Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры. Такие работники составляют в коллективе основную массу.
- **Мимикрия.** Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой.
- **Адаптивный индивидуализм.** Он характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных. Сотрудник сохраняет некую индивидуальность, но по-своему неплохо работает в коллективе.

Адаптация начинается с общей ориентации, включающей информирование об организации в целом и структурном подразделении, где предстоит работать новичку. В результате сотрудник знакомится с историей фирмы, характером деятельности, структурой управления, узнает имена руководителей, правила внутреннего распорядка. Общую ориентацию может проводить кадровая служба с участием непосредственного начальника подразделения, используя как традиционные беседы и демонстрации, так и специальные видеофильмы, брошюры и возможности компьютера.

Различают четыре стороны процесса адаптации сотрудника: **профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную.**

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж - наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощники бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой. Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация - приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить

	рабочее место по своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами. Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп. Социально-психологическая адаптация может оказаться трудной и долговременной. Коллектив встречает новичка настороженно, рассматривает "под микроскопом" каждый его шаг. Поэтому надо запастись терпением (приход нового сотрудника может занимать всеобщее внимание не более нескольких недель), быть по возможности общительным, доброжелательным, демонстрировать готовность выслушивать советы
Контрольные вопросы	1 Что такое психологический климат и каковы его составляющие? 2 Чем характеризуют неблагоприятный социально-психологический климат? 3 Охарактеризовать взаимоотношения в трудовом коллективе 4 Каковы три «климатические зоны» в СПК? 5 Каково понимание адаптации в коллективе? Какие её виды?

Дата 10.11.2021

Подпись

Трофимова Е.А.

Ф.И.О. преподавателя