

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**Факультет № 6
Кафедра соціології та психології**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

навчальної дисципліни «**Організаційна психологія**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти

053 Психологія (практичний психолог)

за темою №3. Соціально-психологічний клімат

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол № 8 від 15.08.2023

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук, професор Нечітайло І. С

ЛЕКЦІЯ №3. Соціально-психологічний клімат

План лекції

1. Поняття «Соціально-психологічний клімат».
2. Характеристики сприятливого соціально-психологічного клімату:
3. Методи вивчення соціально-психологічного клімату
4. Типи команд в організації
5. Принципи командної роботи
6. Структура команди

Рекомендована література

Основна:

1. Бочелюк В. Організаційна психологія на підприємстві. / Віталій Бочелюк, Ольга Пучина. - К. : Скиф, 2012. - 272 с.
2. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Швалб Ю.М. - Лібра, 1998 – 270 с.
3. Жуковська Л. Е. Теорія організацій: Навч. посібник– Одеса: ОНАЗ ім.О.С. Попова, 2011. – 148 с. 8.
4. Карамушка Л. М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (До 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. Том І.: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України – К.: Міленіум, 2003. – Ч. 9. – 156 с. – С. 91 – 100
5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / В.С.Лозниця. - Екс Об, 2000
6. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, М.В. Войтович та ін., за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
7. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулачковська, Т.Ю. Кулачковський. – К. : Київ. нац.. торг.-екон. Ун-т, 2012. – 720 с.
8. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
9. Рульєв В.А. Управління персоналом: Навч. посіб. / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: КОНДОР, 2012. – 324 с.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. - К.: Фірма «ІНКОС», 2005. - 366 с.

Допоміжна

1. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. / Л.М. Карамушка. – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
2. Савельєва В.С. Організаційна поведінка: навч. Посібник.— К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
3. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. павч. закл. та слухачів курсів післядипломн. освіти / За наук. ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
4. Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти : навч.-метод. посіб. / За ред. Л.М. Карамушки. – Київ-Кіровоград, 1997. – 150 с

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

Текст лекції

Поняття «Соціально-психологічний клімат».

Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею і колективом. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Але хороший клімат не є простим наслідком проголошених девізів і зусиль менеджерів. Він є підсумком систематичної психологічної роботи з членами групи, здійснення спеціальних заходів, направлених на організацію стосунків між менеджерами і співробітниками.

При вивченні клімату необхідно мати на увазі два його рівні. Перший рівень — статичний, відносно постійний. Це стійкі взаємини членів колективу, їх інтерес до роботи і колег по праці. На цьому рівні соціально-психологічний клімат розуміється як стійкий, досить стабільний стан, який, одного дня сформувавшись, здатний довгий час не руйнуватися і зберігати свою суть, не дивлячись на труднощі, з якими стикається організація. З цієї

точки зору, сформувати сприятливий клімат в групі досить важко, але в той же час легко підтримувати його на певному рівні, вже сформованому раніше.

Другий рівень - динамічний, змінний, такий, що коливається. Це щоденний настрій співробітників в процесі роботи, їх психологічний настрій. Цей рівень описується поняттям «Психологічна атмосфера». На відміну від соціально-психологічного клімату психологічна атмосфера характеризується більш швидкими, тимчасовими змінами і менше усвідомлюється людьми. Зміна психологічної атмосфери впливає на настрій і працездатність особи протягом робочого дня. Зміни ж клімату завжди більш виражені, помітні, вони усвідомлюються і переживаються людьми гостріше; найчастіше людина встигає адаптуватися до них. Накопичення кількісних змін в психологічній атмосфері веде до переходу її в інший якісний стан, в інший соціально-психологічний клімат.

На формування соціально-психологічного клімату впливає ряд чинників макро- і мікросередовища. Чинники макросередовища - це той суспільний фон, на якому будуються і розвиваються стосунки людей

1. Суспільно-політична ситуація в країні,
2. Економічна ситуація в суспільстві
3. Рівень життя населення
4. Організація життя населення - система побутового і медичного обслуговування.
5. Соціально-демографічні чинники - задоволення потреб суспільства і виробництва в трудових ресурсах.
6. Регіональні чинники - рівень економічного і технічного розвитку регіону.

7. Етнічні чинники - наявність або відсутність міжетнічних конфліктів

Чинники мікросередовища - це матеріальне і духовне оточення особи в організації. До мікрочинників відносяться:

1. Об'єктивні - комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів в кожній конкретній організації.
2. Суб'єктивні (соціально-психологічні чинники):
 - а) формальна структура - характер офіційних і організаційних зв'язків між членами групи, офіційні ролі і статуси членів групи;
 - б) неформальна структура - наявність товариських контактів, співпраці, взаємодопомоги, дискусій, суперечок, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості кожного члена групи, їх психологічна сумісність.

Методи вивчення клімату: спостереження; інтерв'ю з керівниками і працівниками; опитування працівників по спеціально розробленій анкеті; аналіз документації фірми, що відображає трудову активність, продуктивність, якість праці; тести.

При вивченні соціально-психологічного клімату за допомогою анкетного опитування за основні показники зазвичай беруться:

1. Задоволеність членів групи характером і змістом праці.

2. Задоволеність взаєминами з товаришами по роботі і менеджерами
3. Задоволеність системою морального і матеріального стимулювання.
4. Стиль керівництва фірмою.
6. Установки і ціннісні орієнтації співробітників фірми.
7. Трудова і суспільна активність співробітників. Тут з'ясовується виконання норм вироблення, підвищення якості продукції, участь в суспільно-політичних рухах.
8. Рівень конфліктності співробітників - причини конфліктів, їх напруженість, спрямованість, типи, швидкість і якість їх вирішення.
9. Реальна і потенційна текучість кадрів.

Характеристики сприятливого соціально-психологічного клімату:

1. В організації переважає бадьорий, життєрадісний тон взаємин між працівниками, оптимізм в настрої; стосунки будуються на принципах співпраці, взаємної допомоги, доброзичливості; членам групи подобається брати участь в спільних справах, разом проводити вільний час; у стосунках переважають прийняття і підтримка, критика висловлюється з добрими побажаннями (розвиваюча критика).
2. В організації існують норми справедливого і шанобливого відношення до всіх його членів, тут завжди підтримують слабких, виступають в їх захист, допомагають новачкам.
3. В організації високо цінуються: принциповість, чесність, працьовитість і безкорисливість.
4. Співробітники організації активні, повні енергії, вони швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу, і добиваються високих показників в праці і професійній діяльності.
5. Успіхи або невдачі окремих співробітників викликають співпереживання і участь всіх членів організації; вони переживають почуття гордості за свою фірму, її досягнення і невдачі переживаються як власні.
6. У відносинах між угрупованнями усередині організації (структурними підрозділами: ділянками, відділами, бригадами і ін.) існують взаємні прихильність, розуміння, співпраця.
7. У скрутні для організації хвилини відбувається емоційне єднання («один - за всіх, і всі - за одного»), велике бажання працювати спільно; група відкрита, прагне співробітничати з іншими групами.

Соціально-психологічні прийоми спираються на результати проведеного дослідження і передбачають в основному наступне:

- 1) визначення неформальної структури групи, виявлення лідера і його ролі в групі.
- 2) визначення рівня розвитку групи, соціально-психологічна корекція групових процесів і станів;
- 3) визначення причин конфліктів в групі і вживання соціально-психологічних способів їх конструктивного вирішення;
- 4) корекція формальної і неформальної структури групи (наприклад, за допомогою перевиборів формального лідера);

5) соціально-психологічна корекція взаємин в трудовому колективі (проведення соціально-психологічних тренінгів і психологічних консультацій).

Типи команд в організації

Виділяють три основні типи команд.

У командах, орієнтованих на вирішення проблем, всі повинні вірити в послідовність і зрілість спроб впоратися з тими проблемами, що виникли. В процесі їх вирішення члени команди повинні відчувати взаємну довіру.

Креативні команди орієнтовані на вивчення перспектив і альтернатив; глобальна мета — розробка нової продукції або нових послуг. Обов'язковою характеристикою в цьому випадку виявляється автономність. Щоб продуктивно функціонувати, креативна команда має бути незалежною та оточеною атмосферою, в якій ідеї не піддаються разючій критиці.

Тактичні команди створюються для чіткого виконання розробленого плану. Для цього необхідне чітке формулювання завдань і однозначне визначення ролей. Успіх тактичних команд залежить від високої міри відповідальності їх членів, ясного розуміння своїх функцій, а також ясно сформульованих стандартів. Прикладами такої команди служить команда медиків-кардіохірургів. Кожна операційна процедура має бути чітко визначена, а завдання точно сфокусовані і конкретні. Крім того, кожному мають бути ясні стандарти успішного виконання роботи і всій команді — відомі способи оцінки успіху/невдачі.

Ми можемо вказати ще один тип команди, який визначається короткостроковістю свого існування. Інколи їх називають ad-hoc (від латів. «на даний випадок») командами. По суті, це гібрид проблемної і тактичної команд. Ad-hoc команда створюється з певною метою, для вирішення одного конкретного завдання. У її склад включаються працівники організації, і після того, як команда виконала своє завдання, вона розформовується. Таким чином, членство в ній (і тривалість існування самої команди) обмежене часом її існування. Подібні команди використовуються в організаціях, які стикаються з незвичайними, нетиповими проблемами, що вимагають нестандартної реакції. Якщо проблема виникає знов і знов, з'являється необхідність створити команду на довготривалій основі як формалізований постійний підрозділ.

Принципи командної роботи

1. Командна робота передбачає, що члени команди надають зворотний зв'язок і приймають його від інших. Щоб командна робота була ефективною, її учасники не повинні соромитися надавати зворотний зв'язок; атмосфера в групі має бути такою, щоб ні статус, ні влада не були перешкодою до надання членами команди взаємного зворотного зв'язку.

2. Командна робота передбачає бажання, готовність і схильність членів команди допомагати один одному при виконанні завдань. Хороші команди відрізняються від поганих тим, що їх члени готові при необхідності «підставити плече», допомогти один одному. При цьому вони приймають

допомогу, не опасаючись, що їх визнають слабкими. Члени команди повинні проявляти компетентність не лише в своїй власній області, але і в тих, де знавцями є інші члени команди, з якими вони безпосередньо взаємодіють.

3. Командна робота має на увазі, що всі члени групи сприймають себе як єдине ціле, успіх якого залежить від їх взаємодії. Люди, що входять в команду, що ефективно діє, відчують себе взаємозв'язаними членами групи, а не автономними працівниками, зібраними разом з іншими індивідами. Вони сприймають свій успіх як ефективність роботи команди, яка залежить від успішної професійної діяльності всіх її членів.

4. Командна робота передбачає розвиток внутрішньо командної взаємозалежності. Розвиток взаємозалежності передбачає, що кожному членові команди (незалежно від його статусу в ній) не лише можна, але і потрібно покладатися на останніх співробітників в здійсненні командної місії. На противагу тому, що буває в інших підрозділах організації, взаємозалежність розглядається як благо — як істотна характеристика командної роботи, а не слабкість.

5. Командне лідерство має велике значення для успішності роботи в команді. Лідери команди служать зразками для інших її членів. Якщо вони відкрито беруть участь в командній роботі (надають і приймають зворотний зв'язок, надають і приймають підтримку), інші співробітники, швидше за все, поводитимуться аналогічним чином.

Структура команди

Одним з перших структуру команди став вивчати Белбін. Він вважає, що різноманіття відображається в тому, які ролі виконують учасники. На думку Белбіна, ефективні команди складаються з людей, ролі яких різні і визначаються наявністю певних розумових здібностей і особових якостей. Белбін досліджував команди з восьми чоловік і прийшов до виводу про необхідність ряду ролей.

1. Лідер. Лідер повинен відповідати за успішність команди в цілому, усвідомлювати її сильні і слабкі сторони, а також стежити за тим, щоб команда повною мірою використовувала потенціал кожного учасника.

2. Організатор. Організатор впливає на зусилля команди, звертає увагу на постановку цілей і вибудовування пріоритетів, прагне структурувати результат її діяльності. Лідер і організатор разом визначають напрям і кінцевий продукт діяльності команди.

3. Виконавець. Виконавець перетворює поняття і плани на практичні трудові процедури, систематично і ефективно реалізує погоджені плани.

4. Генератор ідей. Він пропонує нові ідеї і стратегії, акцентуючи найбільш важливі моменти, намагається знайти нові способи вирішення проблем, що стоять перед командою.

5. Дослідник ресурсів. Ця роль має відношення до ідей, розробок і ресурсів поза командою. Дослідник ресурсів встановлює зовнішні контакти, які можуть бути корисні команді в її діяльності.

6. Контролер-оцінювач. Ця роль передбачає аналіз проблем, оцінку ідей і пропозицій, що необхідно для зосередження команди на завданні. Контролер-оцінювач частенько виконує функції критика. Чим більш багаточисленними і складними стають пропозиції, тим важливіша ця роль.

7. «Душа» команди. Виконуючий роль «душі» команди підтримує останніх членів в їх сильних сторонах, допомагає їм компенсувати свої недоліки, покращує комунікацію між учасниками, розвиваючи командний дух.

8. Обробник. Виконуючий цю роль веде активний пошук аспектів роботи, які потребують особливої уваги, а також підтримує в команді відчуття невідкладності, наполегливої необхідності.