**Cоздание благоприятного климата в коллективе**

Что какое морально-психологический климат?

**Психологический климат** коллектива - качественная составляющая межличностных отношений в группе, которая проявляется в виде определенной совокупности психологических аспектов. Они, в свою очередь, способствуют или, наоборот, создают препятствия продуктивной совместной деятельности коллектива и эффективному развитию личности в нем, который строится на основе жизненный приоритетов, убеждений, морально-этических ценностей, симпатии, совпадения характеров, интересов и увлечений.

**Под психологическим климатом коллектива или группы подразумевают следующее:**

* Совокупный портрет социально-психологических качеств группы сотрудников;
* Психологический настрой;
* Преобладающий характер взаимоотношений между членами;
* Общая оценочная характеристика состояния.

Основная ценность работы в команде – человеческие отношения внутри нее.

Необходимо понимать, что созданные руководителем условия, в которых происходит взаимодействие членов коллектива, являются сильным мотиватором (или демотиватором), оказывают заметное влияют на успешность деятельности как всего коллектива в целом, так и отдельных сотрудников, в частности, на общую эффективность труда.

Это как бабочка в природной среде. В определенных условиях она может расти, развиваться, радовать нас своей красотой, а вот если условия неподходящие, она может даже не появиться из кокона. Так же социально психологический климат коллектива действует на людей: если в имеющихся условиях человек не чувствует себя комфортно, то его личностный рост и индивидуальная отдача тормозятся, вместе с тем он и коллектив тянет назад, и наоборот, там где царит благоприятный климат - растет работоспособность, продуктивность труда каждого члена коллектива.

Не стоит отрицать, что основа благополучия рабочего коллектива в его сплоченности, и дружественном отношении всех членов коллектива друг к другу.

От состояния морально-психологического климата зависит эффективность групповой деятельности.

**Основными факторами формирования морально-психологического климата являются следующие:**

* характер производственных отношений того общества, составной частью которого является коллектив;
* содержание, организация и условия трудовой деятельности;
* особенности работы органов управления и самоуправления;
* характер руководства;
* степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;
* социально-демографические, психологические, половозрастные особенности группы и т.д.

**Важнейшие признаки благоприятного морально-психологического климата:**

* 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 (обмана, расстройства, разрушения планов) у кого-либо из членов коллектива;
* принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

**Формированию такого благоприятного климата в коллективе способствуют**:

- искреннее внимание руководителя к каждому сотруднику.

- психологическая помощь в стрессовой ситуации.

- профилактика проф. выгорания.

- ориентация всего персонала на дружеское (эмпатийное) общение.

- создание условий для раскрытия творческого потенциала сотрудников (предоставление возможности каждому реализовывать свои таланты.

- организация совместного досуга (совместный досуг – это эффективный способ сближения и упрочения дружеских отношений в команде)

**Практическая часть:**

На сегодняшней встрече мы попытаемся выяснить, каков уровень морально-психологического климата в нашем коллективе, что мы можем сделать для его улучшения.

**1. Игра “Рука”.**

Разминка. Инструкция. Все участники молча, глазами, должны найти себе пару. Ведущий через 30 сек. произносит: “Рука”. Все участники должны молча подойти и взять за руку человека, который составит с ним пару. Ведущий подводит итог игры: “Надеюсь, все нашли друг у друга поддержку. Вот на кого мы можем опереться в трудную минуту”.

**2.** **Игра «Угадай меня».** Цель: сближение членов коллектива.

Каждый игрок должен написать 10 предложений о себе с условием – использовать единственное число, нельзя указывать свою возраст, фамилию, имя, отчество, внешность. Далее все описания отдаем ведущему, он зачитывает их вслух, а игроки угадывают, о ком идет речь.

**Психологические рекомендации членам коллектива:**

**Проявляйте искренний интерес и внимание к другим людям.**

**Будьте приветливы, доброжелательны, создавайте благоприятную атмосферу.**

**Умейте терпеливо слушать других. Проявляйте внимание и сочувствие при слушании.**

**Никогда не унижайте человека, даже если он не прав и оказался побежденным в споре.**

**Дайте человеку почувствовать его значимость, подчеркните его компетентность, поощряйте, применяйте похвалу.**

**Избегайте критиковать других. Учитесь хвалить других за те вещи, которые вам в них нравятся. Сосредоточьтесь на положительных качествах окружающих.**

**Учитесь терпеть и прощать.** Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попытайтесь действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их.

**Избегайте ненужной конкуренции.** В жизни много очень ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к выигрыванию в слишком многих областях жизни создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным.

**Делайте так, чтобы людям было приятно исполнять то, что вы хотите.**