

**ПЛАН-КОНСПЕКТ**  
**проведення заняття із психологічної підготовки**  
**з особовим складом навчальних груп університету**

Тема: «Корпоративна культура в ДСНС. Соціально-психологічний клімат як показник ефективності управлінської діяльності. Моніторинг та формування сприятливого психологічного клімату в колективі»

Навчальна мета: Ознайомлення співробітників з поняттям корпоративна культура та методами формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

Час проведення: 2 академ. год. (90 хв.)

Дата проведення: 05.03.2021р.

Місце проведення: аудиторія згідно розкладом навчальних груп

Навчально-матеріальне забезпечення: план-конспект.

Нормативно-правові акти та література:

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение. - 1991.
2. Дунець Л.М. Психологія спілкування. - Хмельницький, 2003. - 142 с.
3. Зязюн І. А., Крамущенко Л.В., Кривонос І. Ф. Педагогічна майстерність: Підр. Для вузів. - К.: Вища школа, 1997. - 349с.

**Порядок проведення заняття:**

1. Організаційні заходи – 10 хв.: перевірка присутніх; оголошення теми і мети заняття.
2. Контроль знань – 10 хв.: перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу.
3. Викладення матеріалу теми – 45 хв.

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки.
<p style="text-align: center;"><b>Корпоративна культура в ДСНС</b></p> <p><b>Корпоративна культура</b> – це система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник фірми та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації.</p> <p>Корпоративна культура – це також спосіб і засіб створення організації, яка самостійно розвивається.</p> <p>Формування у ДСНС корпоративної культури переважно пов’язане із специфікою службової діяльності його працівників, сферою, в якій функціонує державний орган, соціальними, політичними та економічними чинниками державного управління.</p> <p>На формування і зміну корпоративної культури у ДСНС, зазвичай, впливають</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– переконання та цінності керівництва ДСНС;</li> <li>– колективний досвід, отриманий працівниками у процесі його розвитку;</li> <li>– нові переконання та цінності, пропонувані новопризначеними працівниками.</li> </ul> <p>Головними принципами формування корпоративної культури у ДСНС, як правило, є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплексне планування розвитку державного органу, яке враховує цілі та завдання державного органу в цілому та його працівників, взаємовідносини між працівниками цього органу;</li> <li>- визначення необхідних цінностей державного органу;</li> <li>- підтримка традицій, що визначають стиль управління;</li> <li>- заперечення штучного нав’язування корпоративної культури, коригування її залежно від конкретних умов;</li> <li>- комплексний підхід до оцінки, що передбачає врахування способів прямої дії корпоративної культури на ефективність державного органу та його опосередкованого впливу.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Формування корпоративної культури у ДСНС</b></p> <p>Формування корпоративної культури у ДСНС як правило передбачає:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) визначення місії, стратегії, основних цілей і цінностей (пріоритетів, принципів, підходів, норм і бажаних зразків поведінки);</li> <li>2) дослідження наявної корпоративної культури для визначення необхідності її вдосконалення;</li> <li>3) виявлення позитивних і негативних елементів при формуванні цінностей;</li> <li>4) розробка організаційних заходів, спрямованих на формування нової корпоративної культури, загальноприйнятної поведінки працівників</li> </ol>	<p>Під запис</p> <p>Прочитати</p> <p>Під запис</p>

ДСНС.

При формуванні корпоративної культури рекомендується використовувати наступні заходи:

- підтримка керівництвом державного органу місії, цілей, правил і принципів діяльності цього органу, що визначають відношення до його працівників і громадськості;

- демонстрація лідерських якостей керівництвом державного органу, керівниками структурних підрозділів відповідно до вимог профілів професійної компетентності посад державної служби;

- підтримка зовнішніх символів (індикаторів), яка включає вимоги до зовнішнього вигляду працівників, оформлення приміщень, організації системи заохочення і покарань, відкритість і прозорість критеріїв, що лежать в основі кадрових рішень;

- поведінка керівництва державного органу в кризових ситуаціях;

- запровадження системи наставництва та адаптації для новопризначених працівників державного органу;

- система комунікації та взаємовідносин у колективі;

- оцінка службової діяльності та планування кар'єри державних службовців, їх професійного розвитку;

- підтримка наявних традицій державного органу;

- участь керівництва державного органу в організаційних заходах;

- поширення цінностей державної служби, корпоративної культури, вимог до загальноприйнятної поведінки працівників державного органу у корпоративних виданнях, під час проведення корпоративних свят тощо.

Такий опис корпоративної культури у державному органі може бути складений або робочими групами з числа працівників державного органу, або службою персоналу. При формулюванні описів необхідно враховувати існування розбіжності між наявною і бажаною корпоративною культурою, а також різні позиції працівників державного органу.

Отримані описи корпоративної культури відображаються у Кодексі корпоративної культури державного органу.

### **Соціально-психологічний клімат як показник ефективності управлінської діяльності**

Все наше свідоме життя так чи інакше проходить у стосунках з іншими людьми. Давно помічено, що людина у групі поводить себе не так, як на самоті. Група впливає на особу в більшості випадків позитивно. Відбувається це тому, що об'єднання людей не є простою сумою індивідуальностей, а психологія групи не є середньоарифметичним індивідуальних свідомостей.

В умовах групи підвищується витривалість до больових відчуттів, знижується чутливість до шумів приблизно на 30%. У групі виявляються такі соціально-психологічні явища, як наслідування, навіювання, "психологічне зараження", спільні групові емоції.

Довести інформацію

Прочитати

Під психологічним кліматом розуміють ту емоційно-психологічну атмосферу, яка створюється внаслідок ставлення людей до виробничого середовища (до умов праці, знарядь виробництва та інше).

У житті кожного виробничого (трудоного) колективу виникає незліченна кількість ситуацій, які можуть потягти за собою певне зрушення в психологічній атмосфері. Наприклад, небажано мати "незамінних" працівників, які були б на особливому становищі в колективі, на відміну від йог інших членів.

Такі ситуації ускладнюють керівництво підлеглими, бо протиставляють "незамінних" осіб іншим членам колективу. Якщо такий "незамінний" працівник йде у відпустку або звільняється, це може викликати погіршення взаємовідносин в колективі.

На результати виробничої діяльності в колективі впливають не тільки рівень організації праці, її фондо- та енергоозброєність, а й стан психологічного клімату в колективі.

**Соціально-психологічний клімат колективу** – продукт всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікро-середовища тієї або іншої конкретної організації, підприємства або установи. Природно, що глибокі соціальні та соціально-психологічні коріння клімату колективу полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери.

Разом із тим, соціально-психологічна атмосфера колективу не є автоматичним наслідком соціального та науково-технічного прогресу, не витікає стихійно, сама собою. Лише з успіхів та досягнень виробництва. Це пояснюється рядом обставин, а саме:

по-перше, тим, що зв'язок соціально-психологічного клімату колективу з усіма формами прогресу носить не безпосередній, а досить складний, опосередкований, в тому числі і структурою внутрішньо-колективних відносин, характер.

по-друге тим, що соціальний і науково-технічний прогрес супроводжується досить багатогранними і достатньо протилежними за своїм характером соціально-психологічними наслідками. останнє пов'язане зі зростанням складності, темпів та ритмів, а відповідно - і психологічної напруженості праці та й усієї життєдіяльності людей. постійно зростає рівень вимог до соціально-психологічної культури міжособистісних стосунків, до яких людина може опинитися по тим чи іншим причинам психологічно не достатньо підготовленою.

Не можна при цьому не врахувати реальність існування і визначеної категорії осіб, не тільки не зацікавлених в сумлінній праці, але й здібних здійснювати негативний вплив на оточуючих.

З усього вищевказаного випливає необхідність усвідомленої активності, спрямованої на формування, підтримку та регулювання сприятливого соціально-психологічного клімату колективу.

Напрямки розвитку усвідомленої активності:

- підвищення активності самих членів колективу в створенні

Під запис

найбільш сприятливої соціально-психологічної атмосфери сумісної діяльності;

- цілеспрямованої роботи керівництва й організації первинного колективу в цілому, спрямованої на оптимізацію клімату;

- поєднання практичного досвіду з сучасними досягненнями науки, в даному випадку - соціальної психології. По суті це передбачає введення соціально-психологічних розробок, зокрема методів діагностики і регуляції соціально-психологічного клімату колективу, в практику виробництва.

Соціально-психологічний клімат колективу може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу.

Одним з напрямів, що допомагають створенню сприятливого психологічного клімату, є організація людей у виробничі колективи на основі їхньої психологічної сумісності, під якою розуміється психологічна близькість партнерів, взаємна симпатія, схожість їхніх характерів, спільність інтересів та нахилів. Єдність інтересів, взаємодопомога в колективі відіграє величезну роль у ставленні людей один до одного, створюють "настрій" у взаєминах. Часто цій важливій обставині не надають серйозного значення.

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми.

### **Формування сприятливого психологічного клімату в колективі.**

Особливу роль серед усіх інших факторів формування соціально-психологічного клімату первинного трудового колективу відіграють відношення керівництва і підлеглих, весь комплекс функцій, що виконується керівником.

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один з суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу, сили його позитивного впливу на підлеглих.

Як визначити оптимальність того чи іншого соціально-психологічного клімату? Розглянемо його визначальні параметри:

о чіткість, ефективність організації і адміністрування, відповідальність, дієвість, своєчасність рішень, продуктивність;

о труднощі: рівень перешкод в роботі в наслідок адміністративної косності і бюрократизму, що перешкоджає успішному виконанню завдань;

о заохочення: справедливість в розподіленні винагород, можливість професійного росту і підвищення по службі;

о піднесення: бадьорий життєвий настрій, прояви товаришування та кмітливості у взаємовідносинах; почуття гордості за свою організацію;

о довіра і співробітництво: віра в здібності і високі індивідуальні можливості колег; надання достатньої самостійності в роботі; заохочення

Прочитати

Прочитати

новаторства, перетворень, розвитку, ініціативи;  
о змагальність: стимулювання високого рівня досягнень в роботі, допущення певного рівня ризику при виконанні завдань.

### **Основні норми які визначають соціально-психологічний клімат в колективі**

Сукупність норм, які визначають соціально-психологічний клімат трудового колективу складають:

- комфортність,
- раціональність,
- передбачуваність поведінки і реакції на поведінку,
- формальність,
- лояльність,
- включення членів організації в комунікативні процеси,
- спрямованість на вузькі локальні внутрішньо-організаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість,
- структурованість або неструктурованість підходів при вирішенні виробничих проблем.

### **Чинники по оптимізації психологічного клімату**

Основні задачі по оптимізації психологічного клімату:

1. Формування одностійності і узгодженості у відношенні до норм, прийнятих в організації.

2. Створення таких умов в рамках організації які забезпечили б можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особи в процесі роботи.

3. Зростання почуття впевненості членів організації у власних силах і здібностях, формування впевненості, що причетність до організації дозволить краще контролювати як свою долю, так і загальне майбутнє членів усієї організації.

4. Розвиток вмінь цілеспрямованого впливу на мотиваційну сферу підлеглих, з тим щоб не притискуючи первинних спрямувань, сформувані альтернативні цілі більш доступні та приємні.

5. Проголошення принципу рівних можливостей, справедливого розподілу нагороджень, створення обстановки, що стимулює дискусію, обмін знаннями, досвідом.

6. Гнучкість у здійсненні контролю. Надання певної автономності в процесі рішення виробничих задач. Намагання уникнути надто ретельного і безперервного контролю, що може негативно вплинути не тільки на ефективність діяльності, але й на моральному настрої.

7. Використання процесів наслідування, імітація, моделювання. Стиль взаємодії керівників верхньої ланки з керівниками середньої ланки відтворюється останніми у взаємовідносинах з підлеглими. Керівники середньої ланки, обмежені адміністрацією у здійсненні своїх повноважень, частіше прибігають до критики або осудження підлеглих.

Основні умови, необхідні для формування успішного трудового

Під запис

Проінформувати

колективу:

о Організація спілкування: колективні відвідування місць відпочинку та культурно-масових установ (в межах первинного колективу) повноцінне використання обідньої перерви.

о Організація потоку інформації: про підсумки виконання плану соціального розвитку колективу; про виробничі успіхи на своїй і сусідніх підрозділах колективу; про зміни в методах управління та структурні зміни в управлінні колективом; про всі інші зміни, що відбуваються в житті колективу.

о Організація системи самоуправління: передання керівником деяких питань на розгляд колективу; громадській відділ кадрів: організація громадських доручень з урахуванням віку, статі, інтересів і таке інше.

Участь у самоуправлінні, а також проведення вищезгаданих заходів зближує людей, допомагає виявити загальні інтереси, поліпшує стосунки і має позитивний вплив на рівень їх громадянської активності.

Основний метод регуляції соціально-психологічного клімату в сфері управління - це спеціально організовані збори-дискусії робітників даного підприємства або відділу з висвітленням їх думок по визначеній проблемі, Принципи організації зборів-дискусій:

о на зустрічі присутній психолог-консультант - так звана "нейтральна третя особа";

о обговорення проходить у демократичній атмосфері з обов'язковим зворотним зв'язком, коли вислуховуються кожний і опитують усіх присутніх;

о думки та пропозиції, що поступають необхідно робити доступними для всіх робітників;

о обговорення проходить за схемою:

а) дискусія двох в присутності консультанта;

б) обговорення в малій групі;

в) велика група розділяється на малі, кожна з яких розробляє свою загальну думку.

Ще один з прийомів регуляції соціально-психологічного клімату – це невербальні контакти, які використовуються для м'язової розрядки, усунення напруженості.

### **Завдання керівників по створенню позитивного психологічного клімату**

Завдання керівників по запобіганню умов для виникнення конфліктів і створення напруженості в колективі:

1. Намагатись постійно поліпшувати умови праці. Працівники повинні весь час відчувати, що адміністрація підприємства дбає про них.

2. Працівники повинні відчувати свою значущість.

3. Результати праці, успіхи в роботі необхідно своєчасно доводити до працівників.

4. Пам'ятати, що працівник завжди чекає оцінки від керівника. І

Прочитати

Під запис

якщо керівник помічає тільки недоліки, у підлеглих зникає ентузіазм та бажання проявляти активність. Але якщо працівник відчуває, що його цінують і поважають його активність і творче натхнення зростають у декілька разів.

5. Розробляти і впроваджувати заходи, які піднімають творчу активність персоналу.

Дотримання цих та інших порад сприяє зниженню напруженості в колективі та запобігає виникненню конфліктних ситуацій.

Завершення конфлікту іноді досягається просто тому, що опоненти втомлюються ворогувати й пристосовуються до співіснування. Виявивши достатню терпимість, вони, якщо контакти неминучі, поступово привчаються жити у світі, не вимагаючи друг від друга повної згоди поглядів і звичок.

Однак, набагато частіше завершення конфлікту можливо досягти тільки за допомогою спеціальних зусиль, спрямованих на його вирішення. Такі зусилля можуть зажадати чималого мистецтва й великої винахідливості.

Вирішити міжособистісний конфлікт досить складно, тому що звичайно обидва опонента вважають себе правими. Раціональна, об'єктивна оцінка конфліктної ситуації кожним опонентом сильно ускладнюється через негативні емоції конфліктуючих.

Кожна з стратегій вирішення конфліктних ситуацій є найбільш ефективною в певних умовах. Тут важливо правильно оцінити свої можливості, особисті властивості (свої сильні і слабкі сторони, стан і настрої), а також правильно оцінити можливі реакції, стан і особливості всіх учасників конфлікту.

Прочитати

4. Закріплення вивченого матеріалу – 15 хв.

Питання для закріплення:

1) Дайте визначення поняттю «Корпоративна етика»?

2) Соціально психологічний клімат колективу це -....

3) Назвіть чинники по оптимізації психологічного клімату?

4. Підбиття підсумків – 5 хв.: оголосити оцінки та відповіді на запитання.

5. Підведення підсумків – 10 хв.