

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии! Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «ДИАГНОСТИКА И КОРРЕКЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ».

Цель – изучить социально-психологический климат организации, разработать и апробировать программу улучшения социально-психологического климата и гармонизации взаимоотношений в коллективе.

В настоящее время регулярно увеличивается и формируется заинтересованность к социально-психологическому климату в коллективе, увеличивается степень психологической включенности индивида в трудовую деятельность. Социально – психологический климат предполагает собой доминирующий настрой коллектива, который находит разнообразные формы проявления в его жизнедеятельности, он считается показателем уровня социального формирования коллектива и его психологических резервов. Развитие благоприятного СПК, считается одной из наиболее важных задач руководителей компании.

На современном этапе формирования нашего общества увеличивается роль управления трудовыми коллективами. Подчеркивается значимость формирования в коллективах атмосферы трудового поиска, взаимного уважения и требовательности, нетерпимости к любым нарушениям законности и морали.

В исследовании по собственной воле приняло участие 84 человека в возрасте от 22 до 65 лет, средний возраст - 41 год. Из них 90 % женщин (75 чел.), 10 % мужчин (9 чел.), образование - среднее профессиональное / высшее, все работники социальных центров, обладающих определенной спецификой и направленностью в своей деятельности. Это - работники «Муниципального центра социального обслуживания»; «Социального приюта»; «Центра реабилитации инвалидов». Все центры пребывают в одном и том же округе. В исследовании применялись следующие методики:

1. Методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина.
2. Методика определения индекса групповой сплоченности Сисшора.
3. Методика изучения типа поведения в конфликтной ситуации К.Томаса.

4. Методика «Оценка агрессивности в отношениях» А.Ассингера.
5. Методика исследования тревожности Немчинова-Норакидзе
6. Тест-анкета «Эмоциональная направленность», разработанная Б.И. Додоновым.

7. Опросник на определение уровня психического выгорания К. Маслач.

Результативная профессиональная деятельность - это деятельность, соответствующая нуждам работников в профессиональном самоопределении. С целью доказательства данного тезиса велось изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью. Было выявлено, что из числа социальных работников-специалистов довольных работой - 51,19%; абсолютно довольных - 22,62%.

Таким образом, 73,81% специалистов удовлетворены своей профессиональной деятельностью и считают ее результативной, дают оценку ее положительно и испытывают позитивные эмоции в ходе профессиональной деятельности, выступая в роли социального работника. Изучение эмоциональной ориентированности работников центров социального обслуживания позволило раскрыть следующее. Практические эмоции, порождаемые деятельностью, совершением полезного, наблюдается у 25% работников; 22,62% работников показывают важность коммуникативных чувств, т. е. эмоций, которые появляются в процессе общения; 19,05% профессионалов отмечают значимость альтруистических чувств, которые появляются на основе необходимости в содействии.

В целом, возможно, допустить: ценностные эмоции, конкретный тип эмоциональной направленности личности, соответствующие содержанию, специфике, требованиям профессиональной деятельности специалиста по социальной работе, при наличии синдрома «эмоционального выгорания» имеют все шансы выступать фактором, снижающим отрицательные проявления, характерные для компонента «редукция персональных достижений», более того, имеют все шансы уменьшать уровень «эмоционального выгорания» в целом.

С помощью карты-схемы Л.Н. Лутошкина была получена общая оценка психологического климата в исследуемой группе. Анализ выявил, что в коллективе сформировалась достаточно положительная атмосфера, однако также присутствует конфликтность и враждебность в отношениях между

членами группы. Кроме того, по мнению опрошенных, в группе прослеживается пренебрежение к мнению других.

Результаты изучения технологий диагностики индекса групповой сплоченности Сишора дают возможность утверждать, что исследуемые дают оценку свой коллектив как довольно сплоченный и единый. Это обозначает, что в коллективе присутствует благоприятная, дружественная атмосфера, направленная на взаимопомощь и взаимоподдержку. По результатам анализа по методике Томаса, суммируя количество положительных решений по каждой, выделенной стратегии, мы вывели средний результат испытания:

- Противоборство (ср.) - 3,7 балла - 30%
- Сотрудничество (ср.) - 7.2 балла - 60%
- Компромисс (ср.) - 7.5 балла - 62,5%
- Избегание (ср.) - 6.8 балла - 56,6%
- Уступка (ср.) - 4.2 балла. - 35%

Согласно результатам средних сведений мы видим, что преимущество работников отдается таким коммуникативным стратегиям, как компромисс и сотрудничество, что весьма немаловажно. Но, тем не менее, стратегия избегания и стратегия уступки находятся на высоком уровне, что требует дополнительной работы с персоналом в этом направлении.

По итогам анализа уровня агрессивности по методики А. Ассингера выявлено, что 60% участников чрезмерно миролюбивы, что может быть обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах, нерешительностью. 30% участников умеренно агрессивны, обладающие здоровой самоуверенностью. 10% участников излишне агрессивны, что может проявляться в неуравновешенном и чрезмерно жестком обращении по отношению к другим. Исследование уровня тревожности обнаружило основные варианты распределения в пределах среднего уровня с направленностью к низкому значению (средний балл – от 5 до 15).

Полученные с помощью корреляционного анализа взаимосвязи показателей личностной и интегральной удовлетворённости трудом с параметрами, характеризующими социально-психологический климат коллектива показывают, что существуют положительные взаимосвязи личностной удовлетворённости трудом и удовлетворенностью условиями труда с эмоциональным отражением своей принадлежности к группе; удовлетворенности взаимоотношениями с руководством и

удовлетворенности психологической атмосферой в коллективе; предпочтения выполняемой работы высокому заработку с занимательностью (увлечённостью); общей удовлетворенностью трудом с взаимной поддержкой, увлеченностью и занимательностью; удовлетворенности условиями труда с дружелюбием, согласием, удовлетворенностью психологической атмосферой в коллективе, продуктивностью, сотрудничеством, взаимной поддержкой, увлеченностью и успешностью; составляющих интегральной удовлетворенности трудом, итогового показателя личностной и групповой удовлетворенности работой с оценочными параметрами психологической атмосферы в коллективе. Также установлены положительные взаимосвязи между показателями интегральной удовлетворённости трудом и параметрами социально-психологической самооценки коллектива: сплоченности с удовлетворенностью достижениями в работе и удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством; организованности и информированности. Положительно взаимосвязаны показатели удовлетворенности условиями труда и общей удовлетворенности трудом. Результаты проведенного корреляционного анализа подтверждают выдвинутую гипотезу настоящего исследования. Повторные проведенные исследования выявили положительное влияние проведения тренингов в коллективе, а непосредственно: снижен уровень тревожности и агрессии, повышена стрессоустойчивость, возник позитивный настрой на работу и желание приобретать новые навыки. В любой компании, конфликты непредотвратимы, а некоторые функционально предопределены. Стремительность протекания процессов внутренних и внешних изменений актуализирует необходимость управления конфликтами, а так же применение психологических способов профилактики конфликтных обстановок в компаниях.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.