

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – ТЕМА.

Слайд 2

Актуальность данного исследования представляется в том, что эффективность совместной деятельности и во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в коллективе не только продуктивно влияет на результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Слайд 3

Целью данной работы является теоретически обосновать и практически выявить особенности психологического климата в условиях авторитарного и демократического стиля руководства. Исходя из поставленной цели был определен следующий круг задач, представленный на слайде.

Слайд 4

В исследовании приняли участие 2 коллектива по 20 человек – всего 40 сотрудников. В первом коллективе мужчины 17 человек в возрасте 20-29 лет. Женщины 23 человека в возрасте 18-30 лет. Второй Испытуемые охотно отвечали на вопросы анкеты, делились своими мнениями и пожеланиями по поводу улучшения социально-психологического климата в организации. К выполнению методики определения стиля руководства сотрудники отнеслись серьезно и ответственно, потому что руководитель организации пользуется заслуженным уважением, интересуется жизнью своих сотрудников, использует любую возможность по улучшению условий работы и быта сотрудников организации. Методика оценки стиля руководства Захарова. Предлагаемая методика включает два опросника. Первый предполагает экспертную оценку стиля управления руководителем, а второй — самооценку. Цель методики—выявить наличие и степень развития профессиональных качеств руководителя. В соответствии с проведенной методикой, мы выявили ,что условно можно выделить 2 группы исследования – коллектив, где выражено преобладание показателей демократического руководства и неконструктивным, то есть с преобладанием авторитарного стиля руководства- первый при этом будет характеризоваться нами как положительный, и являющийся критерием эффективного руководства, а

второй – неконструктивный, негативный стиль руководства, являющийся критерием неэффективного руководителя. Как показывает рис. наиболее преобладающим является демократический стиль управления со средним уровнем проявления. Для руководителей характерен высокий уровень стремления жить интересами коллектива, они проявляют заботу о подчиненных, доверяют своим заместителям и всегда поощряют инициативу, умеют прислушиваться к мнению персонала.

Слайд 5

Во втором коллективе выявлены иные результаты. Как видно из рис., преобладающим в данной группе исследуемых авторитарный стиль руководства, он характерен для 38% опрошенных, причем преобладают его высокие уровни проявления. Для руководителей характерно выражение лидерских качеств во всех видах управленческой деятельности, по отношению к подчиненным такие руководители проявляют жесткость, требовательность, при этом ограничено предоставление самостоятельности подчиненным, такие руководители предпочитают властность и единоличие в управлении образовательным учреждением. Таким образом, результаты исследования по данной методике показали преобладание в группе руководителей авторитарного и демократического стиля управления.

Слайд 6

По выдвинутой нами гипотезе исследования, существуют различия в проявлении факторов психологического климата в зависимости от стиля руководства коллективом. Те сотрудники, которые отмечали в руководстве конструктивные стили управления коллективом, проявляли одни показатели психологического климата, а те, которые видели в руководстве диктатора - проявляли другие качества коллектива. Итак, по результатам, полученных в исследовании данных, можно с уверенностью сказать, что стиль руководства, безусловно, влияет на психологический климат коллектива. В природе не существует «чистых» стилей, в большинстве случаев руководители предпочитают использовать различные компоненты стиля руководства в зависимости от ситуации. Итак, по результатам, полученных в исследовании данных, можно с уверенностью сказать, что стиль руководства, безусловно, влияет на психологический климат коллектива. В природе не существует «чистых» стилей, в большинстве случаев руководители предпочитают использовать различные компоненты стиля руководства в зависимости от ситуации.

Слайд 7

Для целей данного исследования оценивались три компонента социально-психологического климата: эмоциональный (вопросы 1, 4 и 7), поведенческий (вопросы 2, 5 и 8) и когнитивный (вопросы 3 и 6). Для наглядности изобразим полученные данные в виде рис. И проанализируем полученные результаты. Таким образом, выявлено, что наивысший балл получен по эмоциональному компоненту, наименьший по поведенческому (в первой группе) и когнитивному – во второй группе. Можно утверждать, что климат коллектива в первом случае характеризуется как эмоционально благополучный, а во втором – противоречивый. Проанализируем результаты более подробно.

Слайд 8

Во-первых, предлагаем провести обучение всех руководителей подразделений курсу конфликтологии. Это позволит руководителям овладеть техниками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций и создать благоприятный фон в коллективе. Кроме этого, в курсы конфликтологии следует включить занятия по обучению руководителей овладению коммуникативными техниками и коммуникативным контролем, что позволит существенно снизить напряженность между руководителями и сотрудниками. А руководители научатся демократическому стилю руководства коллективом. Во-вторых, мы предлагаем ввести в кадровую службу должность психолога, который бы отслеживал социально-психологический климат в коллективе, в его структурных подразделениях, помогал руководителям разрешать или предупреждать нарастающие конфликты. К психологу должны обращаться не только руководители и специалисты, но и простые рабочие предприятия. Иногда возникающие личные проблемы, которые не может разрешить человек, могут вылиться в межличностный конфликт между сотрудниками. Для избегания этого необходима помощь психолога всем сотрудникам предприятия. В третьих, возложить обучение коллектива бесконфликтному общению на психолога. Это позволит снять напряженность между членами коллективов, а при неразрешимых конфликтах, когда возникает психологическая несовместимость между сотрудниками, и найти оптимальный выход разрешения конфликта. Кроме этого, предлагаем совершенствовать систему морального мотивирования, так как понимаем, что материальное мотивирование не всегда бывает действенным и затруднительно в условиях жесткой конкуренции. Как показывает рис. 6., в первом коллективе произошли значительные положительные изменения: на среднем и высоком уровнях проявления преобладает демократичный стиль управления коллективом. Отношения руководителя с подчиненными стали более мягкими и доброжелательными, между ними существует положительная динамика взаимодействия. Деятельность руководителя на контрольном этапе

исследования направлена на разумное направление коллектива и получения положительного эффекта от реализации поставленных целей. Руководитель эффективно взаимодействует с подчиненными, при этом оставляя им право выбора и самостоятельности, при этом сотрудники развиваются творчески и самореализуются

Слайд 9

Как видно из рис., на контрольном этапе исследования преобладающим в данной группе исследуемых является преобладание среднего уровня демократического стиля управления коллективом. Коллектив под руководством шефа стал более лоялен, и руководитель, в свою очередь, стал более объективен в суждениях и оценке персонала, стали учитываться мнения и интересы коллектива. Подтвердим полученные результаты исследования и эффективность от реализованных мероприятий на формирующем этапе исследования с помощью Т – критерия Вилкоксона. Таким образом, результаты исследования стиля руководства на контрольном этапе исследования показали преобладание демократического стиля управления коллективом, что говорит об эффективности проведенных коррекционных мероприятий на формирующем этапе исследования.

Слайд 10

Была разработана и реализована в двух исследуемых коллективах тренинговая программа, направленная на оптимизацию социально-психологического климата организации.

Программа была реализована в течение 8 недель и способствовала формированию благоприятного психологического климата.

После реализации программы была проведена повторная диагностика уровня социально-психологического климата организации, в результате которой выявлена положительная динамика в результатах исследования. Таким образом, подтверждена гипотеза о том, что разработанная нами тренинговая программа по оптимизации социально-психологического климата в организации является эффективным средством его улучшения.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!