

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Социально-психологические методы коррекции межличностных отношений в организации».**

Слайд 2

В настоящее время постоянно растет интерес к изучению межличностных взаимоотношений в социально-психологическом климате в трудовом коллективе. Проблема диктуется, прежде всего, ростом требований к уровню психологического включения работников в их трудовую деятельность и усложнением их деятельности, и ростом их притязаний.

Рабочие взаимоотношения, возможно, представить как ролевую связь, административно-психологическое и эмоциональное познание, возникающее на основе практики работников, задаются материальными, организационно - управленческими условиями их деятельности.

Слайд 3

Итак, **целью** работы является выявление межличностных отношений и удовлетворенности работой в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

Профессиональная деятельность работников трудового коллектива является особо значимой, ее эффективное выполнение требует от работников владения знаниями, умениями и навыками и наличия трудовых качеств личности. Психологическими требованиями к профессиям преподавателей и инструкторов в автошколе являются коммуникативные качества: открытость, умение установить контакт инструкторов с учениками, вежливость, корректность, владение приемами убеждения и техниками слушания, устойчивость, отсутствие раздражения, бесконфликтность, способность переключаться с одного действия на другое.

Таким образом, межличностные отношения определяют положение работника в трудовом коллективе. От того, каким образом они складываются, зависит благополучие, удовлетворенность, сплоченность работников трудового коллектива, способность решать поставленные задачи.

Наличие саморегуляции, способность владеть собой и добиваться поставленной цели способствует получению удовольствия от выполняемой трудовой деятельности, что положительно сказывается на удовлетворенности трудом и коллективом в целом. Формирование благоприятного психологического микроклимата в коллективе является одной из главных задач заведения. Это объясняется его влиянием как на профессиональную деятельность инструкторов и педагогов, так и эффективность учебного процесса в целом.

Слайд 5

На основании изученного теоретического и методологического материала по изучению межличностных отношений и удовлетворенности работой работниками трудового коллектива АНО «Северская автошкола», можно сказать о том, что на удовлетворенность работой могут влиять различные факторы, к которым можно отнести межличностные отношения, которые являются первостепенными, что и определило цель эмпирического исследования.

Базой для проведения эмпирического исследования стала Автономная Некоммерческая Организация «Северская автошкола».

В ходе определения важности изучения эмпирического исследования, была выдвинута гипотеза как предположение о том, что на удовлетворенность выполнения работы оказывают влияние социально-психологические факторы, среди которых психологический климат трудового коллектива и трудовые взаимоотношения являются определяющими, а именно чем лучше обстановка и отношения в трудовом коллективе, тем выше будит удовлетворенность трудовой деятельностью.

Слайд 6

Если посмотреть индивидуальные результаты по тревожности работников АНО «Северская автошкола», то можно сказать, что половину 53% работников очень эмоциональны, проявляют склонность к навязчивым страхам, остальные 47% работников вполне гармоничны в выборах, прослеживается баланс разнонаправленных свойств. По результатам лабильности видно, что у большинства 63% работников АНО «Северская автошкола» прослеживается изменчивость настроения, а у 34% работников выявлена мотивационная неустойчивость.

По итогам экстраверсии прослеживается избыточная общительность у 13% работников АНО «Северская автошкола», а именно акцентирование проявления экстраверсии, а вот явных интровертов показывают данные у 20% работников. У остальных - прослеживается среднее гармоничное личностное качество.

На рисунке наглядно видно, что отношение к трудовой деятельности и коллективу у большинства работников хорошее и удовлетворительное, что соответствует достаточно высокому уровню развития.

Методика «Удовлетворенности коллективом и трудовой деятельностью» показала, что 37,5% работников имеют высокий уровень удовлетворенности, это работники под № 13, 21, 10, 1, которые являются лидерами в трудовом коллективе, а также работники под № 18, 7, 3, 30, 26, 27, 9 и 31, которые, согласно результатам в данном коллективе являются предпочитаемыми.

Слайд 7

Полученные результаты свидетельствуют о том, что почти половина 43% работников трудового коллектива АНО «Северская автошкола» предпочитают стратегию соперничества. Работники трудового коллектива АНО «Северская автошкола» стремятся добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другим работникам.

27% работников трудового коллектива АНО «Северская автошкола» готовы к сотрудничеству, а именно они приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон, а 17% - идут на компромисс как соглашение между участниками конфликтных ситуаций, это достигается путем взаимных уступок.

Слайд 8

Если посмотреть индивидуальные результаты до и после эмпирического исследования по тревожности работников АНО «Северская автошкола», то можно сказать, что она снизилась на 13%, но работники все равно очень эмоциональны, проявляют склонность к навязчивым страхам, остальные работники вполне гармоничны в выборах, также прослеживается баланс направленных свойств.

По повторным результатам лабильности видно, что почти у всех работников АНО «Северская автошкола» прослеживается изменчивость настроения, и только у 18% работников выявлена мотивационная неустойчивость, что по сравнению с первоначальными данными на 19% ниже.

По итогам экстраверсии прослеживается избыточная общительность у 15% работников АНО «Северская автошкола», а именно акцентирование проявления экстраверсии, а вот явных интровертов показывают данные, снизились на 5% работников. У остальных - прослеживается среднее гармоничное личностное качество.

На рисунке наглядно видно, что отношение к трудовой деятельности и коллективу у большинства работников вполне хорошее, что соответствует достаточно высокому уровню развития.

Анализ диагностических результатов проведения методики «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» К.Н. Томаса позволил сделать вывод об эффективности проведенных коррекционных мероприятий.

Слайд 9

Также было сконцентрировано внимание на аспектах изучения конфликтов, какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для работников трудового коллектива АНО «Северская автошкола», какие из них являются продуктивными, а какие деструктивными.

Наличие тенденций в конфликтном поведении говорит о том, что работники трудового коллектива АНО «Северская автошкола», научились владеть адекватными способами поведения и выражать собственные чувства, что подтверждено результатами эмпирического исследования. Полученные результаты свидетельствуют о том, что предпочтение соперничества снизилось вдвое и составило после проведения исследования 21% работников трудового коллектива АНО «Северская автошкола» предпочитают стратегию соперничества. Работники трудового коллектива АНО «Северская автошкола» стремятся добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другим работникам.

Слайд 10

Для того чтобы улучшить межличностные отношения в трудовом коллективе АНО «Северская Автошкола» были определены решение формирующих мероприятий.

Слайд 11

С целью определения улучшения социально-психологического климата в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола» проведена контрольная эмпирическая диагностика, использованы те же методики, что и на констатирующем этапе эмпирического исследования и проведено сравнение контрольных данных с первоначальными данными.

Полученные результаты улучшения социально-психологического климата коллектива данного предприятия подтвердили поставленные задачи и гипотезу эмпирического исследования. Даны рекомендации по улучшению межличностных отношений в данном трудовом коллективе, а именно организационные и социально-психологические приемы.

Слайд 12

Таким образом, цель работы достигнута. Спасибо за внимание! Доклад окончен.