

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ КОРРЕКЦИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тананыхина Анастасия Сергеевна, группа ОБХ-32009ТМБрсп
Руководитель: Морозова Елена Анатольевна

Актуальность

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.

Цели и задачи

Цель исследования - выявление межличностных отношений и удовлетворенности работой в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола».

Задачи:

1. Теоретически изучить межличностные отношения в трудовом коллективе как основы социально-психологического климата рабочего коллектива.
2. Провести эмпирическое исследование межличностных отношений работников и удовлетворенности трудом и коллективом АНО «Северская автошкола».
3. Провести коррекцию взаимоотношений в трудовом коллективе с помощью социально-психологического тренинга.
4. Провести контрольное исследование межличностных отношений работников и удовлетворенности трудом и коллективом АНО «Северская автошкола» с целью выявления эффективности.
5. Дать рекомендации по улучшению межличностных отношений в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола».

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

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.

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.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И КОЛЛЕКТИВОМ

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

Методика диагностики индивидуальных типологических особенностей Т. Лири в модифицированном варианте Л.Н. Собчик.

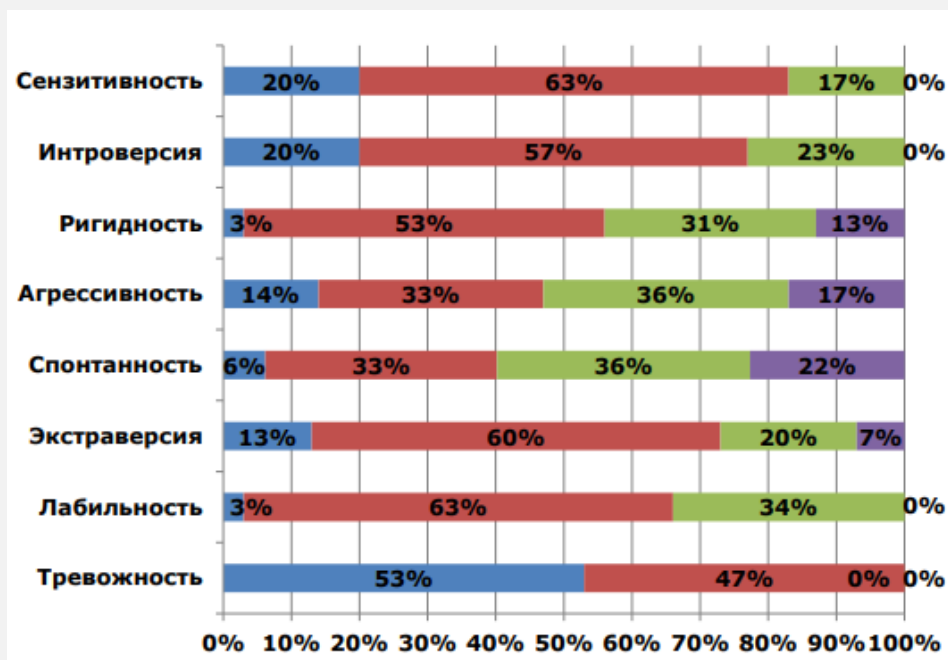
Методика «Удовлетворенность работой и коллективом» Е.В. Шолоховой и Е.С. Кузьминой.

Методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса.

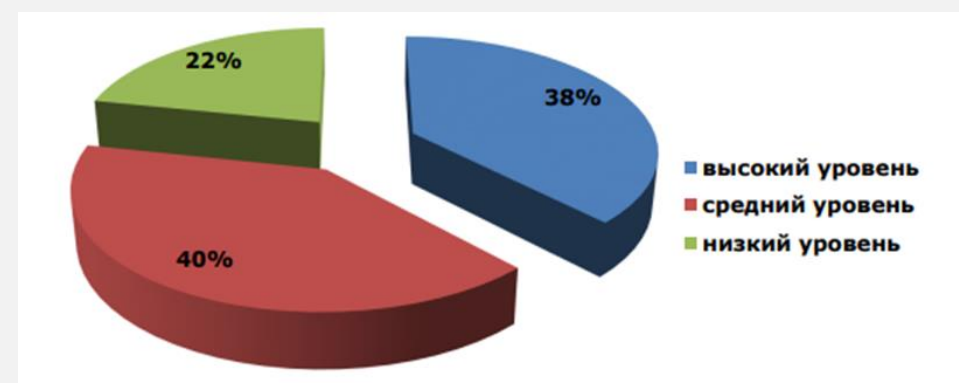
Цель констатирующего этапа эмпирического исследования определила решение практических задач:

1. Разработать методологию эмпирического исследования, которая поможет решить практические задачи и подтвердить гипотезу.
2. На констатирующем этапе эмпирического исследования определить характеристики межличностных отношений работников трудового коллектива, их удовлетворенностью трудовой деятельностью и тактики ведения работников в конфликтных ситуациях.
3. Выполнить обработку и интерпретировать результаты работников на констатирующем этапе эмпирического исследования.
4. Сделать выводы.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И КОЛЛЕКТИВОМ

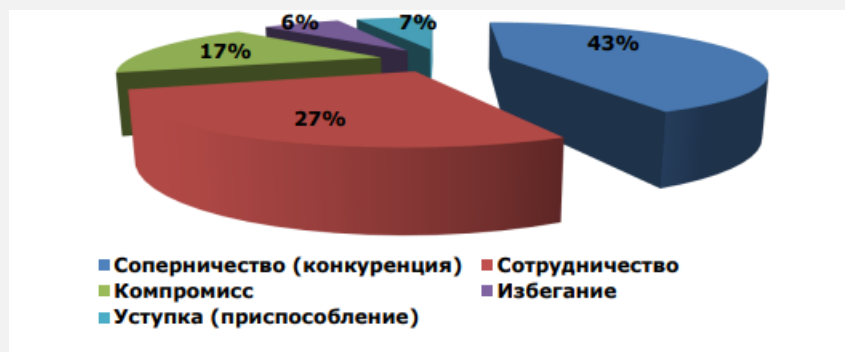


Результаты проведения методики
ИТО Л.Н. Собчик



Уровень удовлетворенности трудом
и коллективом АНО «Северская
Автошкола», в %

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ И КОЛЛЕКТИВОМ



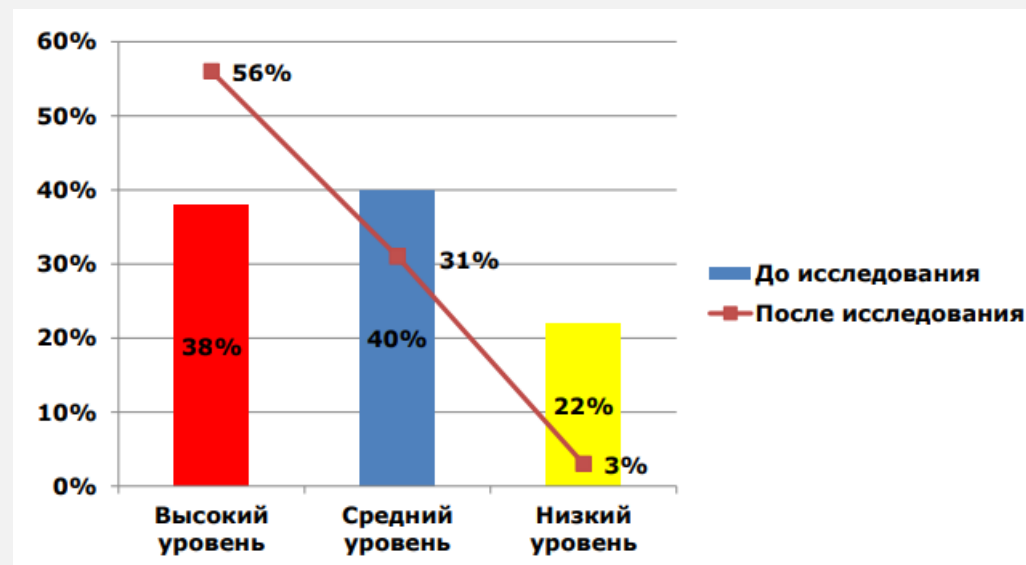
**Результаты проведения методики
«Стратегии поведения в
конфликтных ситуациях» К. Томаса**

Работники трудового коллектива АНО «Северская автошкола» готовы признать себя неправыми в конфликтной ситуации, чтобы избежать ссоры с другими работниками и руководством. Можно предположить, что такие работники выбирают данную стратегию еще и потому, что так считают окружающие их руководители, они в очень редких случаях пойдут против их мнения.

Анализ полученных результатов контрольного этапа эмпирического исследования



Результаты работников АНО «Северская автошкола» до и после проведения методики «ИТО» Л.Н. Собчик



Уровень удовлетворенности трудом и коллективом АНО «Северская Автошкола» до и после эмпирического исследования, в %

Анализ полученных результатов контрольного этапа эмпирического исследования

Индивидуально- типологические особенности работников	До и после исследования, %							
	До исследования				После исследования			
	0-3	4-5	6-7	8-9	0-3	4-5	6-7	8-9
	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %	чел. %
Тревожность	53%	47%	0%	0%	66%	34%	0%	0%
Лабильность	3%	63%	34%	0%	10%	82%	9%	0%
Экстраверсия	13%	60%	20%	7%	15%	70%	15%	0%
Спонтанность	6%	33%	36%	22%	9%	42%	40%	9%
Агрессивность	14%	33%	36%	17%	21%	54%	20%	5%
Ригидность	3%	53%	31%	13%	5%	62%	13%	20%
Интроверсия	20%	57%	23%	0%	20%	65%	15%	0%
Сензитивность	20%	63%	17%	0%	20%	70%	10%	0%

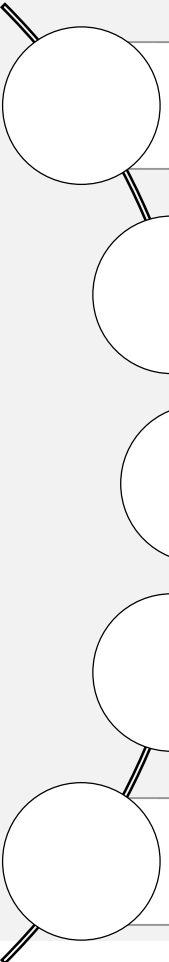
**Результаты работников АНО «Северская
автошкола» до и после проведения
методики «ИТО» Л.Н. Собчик**

Уровни удовлетвореннос ти трудом и коллективом	Удовлетворенность трудом работников до и после эмпирического исследования	
	До исследования	После исследования
Высокий уровень	38%	56%
Средний уровень	40%	31%
Низкий уровень	22%	3%

**Уровень удовлетворенности трудом и коллективом
АНО «Северская Автошкола» до и после
эмпирического исследования, в %**

Коррекционные мероприятия по улучшению УНИВЕРСИТЕТ СИНЕРГИЯ

межличностных отношений в трудовом коллективе АНО «Северская Автошкола»

- 
1. Провести психокоррекцию межличностных отношений работников в трудовом коллективе посредством социально-психологического тренинга.
 2. С целью определения улучшения социально-психологического климата в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола» провести контрольную эмпирическую диагностику, используя те же методики, что и на констатирующем этапе эмпирического исследования и сравнить контрольные данные с первоначальными данными.
 3. Выполнить обработку и интерпретацию результатов контрольного эмпирического исследования.
 4. Провести математическую статистику подтверждения связи индивидуальных типологических особенностей работников и поведения в конфликтных ситуациях.
 5. Дать рекомендации по улучшению межличностных отношений в трудовом коллективе АНО «Северская автошкола».

Заключение

Для того чтобы улучшить межличностные отношения в трудовом коллективе АНО «Северская Автошкола» были представлены формирующие мероприятия и проведена контрольная проверка работников на выявление результативности с помощью практических задач:

Проведена психокоррекция межличностных отношений работников в трудовом коллективе посредством социально-психологического тренинга.

Социально-психологический тренинг позволил развить доверие к работникам и осознать мотивацию межличностных отношений, развить представления о ценности работников и себя самих, усвоить способы разрешения рабочих проблем, развить мотивы межличностных отношений, а в результате в целом улучшить личностные ресурсы.

Многие работники отметили, что социально-психологический тренинг явился для них фундаментом для дальнейшей работы над собой и своим поведением, то есть составили огромный потенциал, который еще предстоит реализовать в ближайшее время.

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 трудовом коллективе АНО «Северская автошкола», а именно организационные и социально-психологические приемы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

БОЛЬШЕ ЧЕМ
ОБРАЗОВАНИЕ

1988

Перспективы исследования

Данные материалы могут составить теоретическую основу для изучения представлений сотрудников друг о друге в процессе межличностного взаимодействия