

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники
Кафедра инженерной психологии и эргономики

УДК 159.9:355

Иванова
Екатерина Сергеевна

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В
КОЛЛЕКТИВЕ: НА ПРИМЕРЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ МЧС

АВТОРЕФЕРАТ

на соискание академической степени магистра технических наук

1 - 23 80 08 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Магистрант Е.С. Иванова

Минск 2019

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время значительно вырос интерес к проблеме социально-психологического климата в трудовом коллективе, в том числе и в контексте его влияния на межличностные отношения. Все больше исследователей приходит к выводу, что формирование благоприятного климата является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы.

Социально-психологический климат – это относительно устойчивый и типичный эмоциональный настрой, постепенно складывающийся в процессе деятельности и общения членов коллектива. Он отражает ряд объективных факторов: характер отношений по вертикали и горизонтали, а также отношение к труду, условия труда и т.д.

Отношения, складывающиеся на основе деловых контактов, восприятия людьми друг друга и их реального взаимодействия, относятся к категории непосредственных межличностных. Следовательно, результатом такого общения, при котором людей связывает профессиональная деятельность, являются определенные межличностные отношения.

В зависимости от характера социально-психологического климата его воздействие на личность будет различным - стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Социально-психологический климат способен ускорять или замедлять развитие ключевых качеств работника, необходимых в бизнесе: готовность к постоянной инновационной деятельности, умение действовать в экстремальных ситуациях, принимать нестандартные решения, инициативность и предприимчивость, готовность к непрерывному повышению квалификации, сочетание профессиональной и гуманитарной культуры.

Совершенствование социально-психологического климата коллектива - это задача развертывания социального психологического потенциала общества и личности и создание наиболее благоприятного образа жизни людей. Сам же социально-психологический климат определяется как система сложившихся в трудовом коллективе межличностных отношений между его членами.

Создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе – это задача каждого ответственного руководителя. Нередко производительность труда падает, когда сотрудники психологически несовместимы между собой или же у кого-то из работников есть такое личностное свойство, как тяга к созданию конфликтных ситуаций.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность работы обусловлена тем, что комфортный социально-психологический климат и грамотное управление людьми, с регуляцией развёртывающихся между ними отношений и компетентным использованием психотерапевтических воздействий, напрямую влияют на конечный эффективный результат деятельности организации.

На внутренний психологический климат влияет удовлетворенность человека группой и своим местом в ней, совместимость и взаимоотношения с окружающими, степень участия в управлении, самоуправлении, стиль руководства. Во многом он зависит и от умения членов коллектива сознательно жить по законам коллектива, подчиняться установленным ими самими требованиям и порядкам.

Задача диссертационной работы - исследовать социально-психологический климат в теоретическом блоке и на практике, анализируя социально-психологический климат в коллективе одного из подразделении МЧС Республики Беларусь.

Целью диссертации является изучение социально-психологического климата в подразделении Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь и разработка практических рекомендаций по его улучшению.

Для выполнения поставленной цели в работе были сформулированы следующие задачи:

- изучить основные понятия, структуру и факторы, влияющие на психологический климат в коллективе;
- проанализировать наиболее эффективные механизмы сплочения сотрудников и определить роль руководителя в формировании социально-психологического климата в коллективе;
- исследовать тесты-опросники, социометрические техники и программно-компьютерные комплексы, позволяющие составить индивидуальную психологическую характеристику личности сотрудника;
- разработать анкету-опросник, позволяющую проанализировать психологический климат в коллективе и автоматизировать её;
- на основе полученных данных сформулировать рекомендации по улучшению социально-психологического климата в подразделении МЧС РБ.

Объектом исследования были сотрудники подразделения МЧС РБ. Предметом – оценка состояния социально-психологического климата, межличностных отношений между сотрудниками и психологические

характеристики каждого специалиста в коллективе подразделения МЧС РБ.

Изучение социально-психологического климата при помощи: анонимного анкетирования, наблюдения и беседы с личным составом организации.

Для выявления общих психологических характеристик сотрудников использовались: 16-ти факторный личностный опросник Р.Б. Кеттела, тест - опросник Г. Шмишека, К. Леонгарда, опросник Д. Кейрси (типология И.Майерс-Бриггс) и программный компьютерный комплекс, позволяющий обобщить полученные результаты.

Всего в анкетировании в 2017 году участие 73 сотрудника подразделения МЧС РБ, что составляет 79% от общей численности личного состава. Данное количество опрошенных позволяет сделать обоснованные выводы о реальном состоянии дел в коллективе. В октябре 2018 года в организации был организован второй этап исследования. В этот раз в нем приняло участие 68 сотрудников, что составляет 72% от личного состава организации.

Научная новизна и теоретическая значимость данной диссертационной работы заключается в комплексном практическом исследовании социально-психологического климата с учетом уже существующих методик, а также в разработке и автоматизации анкеты, которая в свою очередь позволяет более эффективно исследовать психологический климат в коллективе (на примере подразделения МЧС). Для разработки анкеты-опросника была использована среда JetBrains IntelliJ IDEA. Серверная часть: язык программирования Java, Spring, база данных MongoDB. Клиентская часть включала JavaScript, React, Material UI.

Структура диссертационной работы обусловлена целью, задачей и логикой исследования и включает введение, три главы и заключение. Диссертационная работа содержит 62 страницы, 8 таблиц, 16 рисунков, 3 приложения и библиографический список из 30 источников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-психологический климат в коллективе, т.е. взаимоотношения сотрудников, оказывает существенное влияние на эффективность труда, на отношение работников к организации, своим непосредственным обязанностям и руководству. Умение сформировать благоприятную атмосферу и хорошее настроение в коллективе подчиненных – одна из первостепенных задач каждого руководителя. Если в коллективе отсутствует социальная напряженность, отношения сотрудников доброжелательные и товарищеские, в такой обстановке значительно быстрее и легче проходит адаптация новых сотрудников.

Данные, полученные за 2017-2018 гг. в ходе письменного опроса, а также в процессе групповых и индивидуальных бесед, говорят о том, что общий морально-психологический климат в коллективе можно оценить, как удовлетворительный.

За время работы организации в ней сформировалась культура скрывать негативные переживания за «нейтральными, социальном-приемлемыми» формулировками, а также свойственной многим работникам боязни открыто высказать свое мнение. Они сигнализируют о том, что в коллективе существует напряжение и некое недовольство, что может привести к негативным тенденциям и повлиять на эффективность выполнения профессиональных задач.

Недопущения развития негативных тенденций, которые были выявлены в октябре 2017 года стало возможным благодаря мерам, которые предпринял руководитель подразделения, при поддержке своих заместителей. Руководящий состав проанализировал полученные в ходе исследования данные и начал внедрять в свою работу следующие рекомендации:

- поддерживать контакт с подчинёнными, отслеживать настроения, возникающие в коллективе, замечать и поддерживать возникающую инициативу;
- по возможности распределять служебные задачи между отделами и службами в соответствии с должностными обязанностями;
- проводить беседы и индивидуально-воспитательную работу с личным составом с целью формирования общественного мнения по проблемным вопросам и для профилактики конфликтных ситуаций;
- при подведении итогов деятельности останавливаться не только на отрицательных, но и на положительных моментах в работе, на достижениях отдельных отделов, служб и других подразделений;
- обращать внимание подчиненных на положительные аспекты

службы;

- совершенствовать практику премирования личного состава, довести до работников критерии материального поощрения и премирования;
- регулярно организовывать досуговые мероприятия, направленные на сплоченность коллектива.

Для поддержания комфортного социально-психологического климата в дальнейшем следует: поддерживать контакт с подчиненными, отслеживать настроения, возникающие в коллективе, взаимодействовать с каждым работником, замечать инициативу и обращать внимание подчиненных на положительных аспектах службы.

Важно проводить с работниками разъяснительные беседы, индивидуально-воспитательную работу с целью формированию общественного мнения по проблемным вопросам, а также привлекать специалистов психологической службы для проведения внеплановых исследований, коррекционной работы в подразделении при обнаружении признаков повышенной конфликтности; занятий, направленных на снятие психоэмоционального напряжения.

Необходимо довести до конца начатую автоматизацию анкеты-опросника и использовать для её создания: среду разработки JetBrains IntelliJ IDEA; серверную часть: язык программирования Java, Spring, база данных MongoDB и клиентскую часть: JavaScript, React, Material UI (Приложение В).

Для понимания и улучшения социально-психологического климата в коллективе следует провести социометрическое исследование межличностных отношений в группе по методике Дж. Морено.

Данный социометрический тест предназначен для диагностики эмоциональных связей, т.е. взаимных симпатий между членами группы и решения следующих задач: измерение степени сплоченности-разобщенности в группе; выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые); обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

При помощи методики Дж. Морено можно будет изучать типологию социального поведения в условиях групповой деятельности и понять социально-психологическую совместимость членов конкретных групп, сделать моментальный срез с динамики внутригрупповых отношений с тем, чтобы впоследствии использовать полученные результаты для переструктурирования групп, повышения их сплоченности и эффективности деятельности.

Развитие здоровой атмосферы в коллективе в большей мере зависит от руководства и стиля управления организацией. Если каждый человек считает

себя значимой фигурой, с предложениями и действиями которой считается руководство и весь коллектив, то работа выполняется с удовольствием и на эмоциональном подъеме, а значит, качественно и в срок.

Важно, чтобы руководитель действительно был лидером, способным правильно организовать рабочий процесс, раскрыть потенциал каждого сотрудника и повести за собой людей. При этом он сам должен быть примером в отношении к работе и сотрудникам. Высокомерие, неуважение к людям, недостаточная компетентность, нежелание или неспособность учиться - такие качества не добавляют руководителю популярности, а создадут предпосылки для конфликтов и взаимных обид.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Список публикаций соискателя

[1-А] Иванова, Е.С. Исследование социально психологического климата в коллективе / Е.С. Иванова // Материалы 54-ой научной конференции студентов, магистрантов и аспирантов УО «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» – Минск, 2018 – 59 с.