

Методики изучения социально-психологического климата трудового коллектива

Научный руководитель – Слабов Сергей Сергеевич

Понятовская Анастасия

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: 1910289@mail.ru

Объектом исследования выступают методы изучения социально-психологического климата предприятия.

Предметом исследования являются методы изучения социально-психологического климата московского дистрибьютера Salerm Cosmética Profesional.

Целью выступления является описание методик исследования социально-психологического климата трудового коллектива и их применения, на примере московского дистрибьютера испанской профессиональной косметики для волос Salerm Cosmética Profesional.

Гипотеза исследования. Гипотезой исследования является предположение о том, что несмотря на наличие большое количества методик, большинство из них опишут одинаковое состояние социально-психологического климата трудового коллектива.

Для достижения цели выступления необходимо решить следующие задачи:

1. Раскрыть понятие и основные составляющие социально-психологического климата;
2. Рассмотреть методы оценки социально-психологического состояния трудового коллектива;
3. Определить основные теоретико-методологические подходы к феномену и использованию социометрии;
4. Провести исследование с использованием всех ранее описанных методик трудового коллектива;
6. Определить результаты применения методов управления социально-психологическим климатом трудового коллектива.

Теоретико-методологической основой является работа Райгородского Д.Я. «Психодиагностика персонала. Методики и тесты: в 2 т.» , в которой описаны все возможные методики проведения исследований связанных с психодиагностикой персонала. Для проведения исследования будет использованы 7 методик, а также методы анализа, опроса, синтеза, обобщения, группировки.

Практическая значимость работы заключается в выработке рекомендации по управлению социально-психологическим климатом трудового коллектива, который развивается в предприятие на стадии преобразования, а также в состав которого входят удаленные работники.

Научная новизна работы заключается в выявление плюсов и минусов каждой из методик и попытке выбрать наиболее удобную методику для исследования степени сплоченности трудового коллектива.

Структура выступления является следующей:

Первую часть выступления мы посвятим описанию теоретических подходов к пониманию социально-психологического климата трудового коллектива.

Мы определяем, что рабочая группа - это коллектив сотрудников, оформленных в организации и преследующих одну цель. Они составляют основу производственной деятельности. В. М. Шепель один из первых раскрыл сущность социально-психологического

климата и описал его как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива[5].

На социально-психологический климат влияют два основных фактора: статистический, сравнительно непрерывный фактор и динамичный, переменяющийся, непостоянный фактор. В итоге, становится ясно, что социально-психологический климат может быть положительным или отрицательным, а также на него можно влиять и направлять в нужное русло.

Во второй части выступления, мы опишем методики и методы изучения социально-психологического климата, а именно:

- экспресс-методику для определения социально-психологического климата в трудовом коллективе (авторы: О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто)[3];
- социально-психологическую самооценку коллектива, методика О. Немова[3];
- тест «САН» - самочувствие, активность, настроение[3];
- определение индекса групповой сплочённости по методике Сисшора[4].
- методику исследования социально-психологического климата (Карта-схема Л.Н. Лутошкина)[1];
- адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова для определения стиля управления персоналом[4];
- Социометрию Я.Морено[2] и т.д.

Соответственно в третьей части мы кратко дадим характеристику объекту эмпирического исследования и расскажем, каким образом будем применять описанные ранее методики.

В заключение работы мы расскажем о плюсах и минусах каждой из использованных методик и сделаем общий вывод по проделанной работе.

Источники и литература

- 1) Казарин Б. В. Организационно-психологическая диагностика в здравоохранении / Б.В. Казарин, Б. А. Ясько. – М.:Академия Естествознания, 2012.
- 2) Морено Я. Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. А. Боковикова, под научной редакцией Золотовицкого Р. А. — М.: Академический Проект, 2004.
- 3) Райгородский Д. Я. Психодиагностика персонала. Методики и тесты : в 2 т. / Д. Я. Райгородский. М.: Бахрах-М, 2007.
- 4) Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов– М.: Институт Психотерапии, 2005.
- 5) Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель.- М.: Народное образование, 1999.