

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/200547>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Социальная работа

Содержание

Задание 1 3

Задание 2 10

Список литературы 18

Задание 1

Условие: Диагностика социально-психологического климата коллектива.

Ответ:

Социально-психологический климат трудового коллектива является социально обусловленной, относительно устойчивую систему отношений его членов непосредственно к коллективу как к целому. При этом социально-психологический климат практически всегда основывается на межличностных отношениях, в связи с этим является показателем их состояния.

К изучению социально-психологического климата в коллективе применимы следующие методы:

1. Наблюдение – это метод сбора первичной информации с помощью непосредственной и прямой регистрации исследователем событий и условий на местах.

2. Опрос – это крупная группа методов, которые в себя включает беседу, интервью, а также анкетирование. Это отдельный способ получения информации как об объективных, так и субъективных фактах со слов опрашиваемых [3, с. 114].

Беседа – это самостоятельный либо же дополнительный метод исследования, который используется для получения необходимой информации либо же разъяснения того, что не было не в полной мере достаточно при наблюдении, опросе. При этом беседа проводится по заранее составленному плану с выделением тех вопросов, которые требуют выяснение.

Интервью – это отдельный метод получения информации в процессе живого диалога между интервьюером, задающим вопросы, которые составлены по специальной программе, и респондентом, в отличие от анкетного опроса интервью выступает в качестве индивидуального метода обследования.

Анкетирование – это метод массового сбора материала при помощи анкеты.

3. Метод социометрии относится к инструментарию социально-психологического изучения структуры малых групп (коллективов), а также личности в качестве члена группы (коллектива). С помощью социометрии осуществляется диагностика как межличностных, так и внутригрупповых отношений. Этот метод также позволяет изучить типологию социального поведения непосредственно в условиях групповой деятельности, выявить уровень сплоченности, а также совместимости членов группы.

4. Метод групповой оценки личности (ГОЛ) – это групповой оценки, позволяющий получить характеристики индивида в отдельной группе на базе взаимного опроса ее членов друг о друге. Обозначенный метод помогает оценить наличие, а также степень выраженности психологических качеств личности, проявляющиеся в поведении и деятельности, а также во взаимодействии с другими людьми.

Психологической основой ГОЛ выступает социально-психологический феномен групповых представлений о каждом из представителей группы в качестве результата взаимного познания людьми друг друга в процессе общения [3, с. 117].

5. Референтометрический метод – это особый способ выявления референтности членов коллектива для каждого ее члена. Референтность трактуется двояко: 1) как форма межличностных отношений, 2) как свойство личности.

6. Анализ документации компании, отражающей трудовую активность, качество труда, производительность [5, с. 89].

В качестве основных показателей социально-психологического климата в трудовом коллективе выступает совместимость, стремление к сохранению целостности группы, сплоченность, сработанность, открытость, контактность, а также ответственность. Методик диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе немало, например, методика Фидлера, карты-схемы оценки психологического

климата в коллективе Л.Н. Лутошкина, методика О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто и др.

Далее опишем методики, совокупность которых позволит изучить основные показатели социально-психологического климата коллектива.

«СПСК» – это социально-психологическая самооценка коллектива (методика О. Немова).

Респонденту необходимо познакомиться с предлагаемым в тесте списком суждений, затем оценить, какое число коллег проявляет форсы поведения и отношения, которые заложены в содержании данных суждений.

Ответы оцениваются по следующей схеме:

6 баллов – «все»;

5 баллов – «почти все»;

4 балла – «большинство»;

3 балла – «половина»;

2 балла – «меньшинство»;

1 балл – «почти никто»;

0 баллов – «никто».

Выбранные оценки фиксируются напротив порядкового номера соответствующих суждений в опросном листе. Всего опросный лист включает 74 суждения.

Обработка полученных результатов осуществляется путем подсчета суммы баллов по каждой из выделенных в данной методике групп для каждого сотрудника. Затем следует найти интенсивность развития каждого из показателей по формуле: сумма полученных баллов по конкретной шкале всех респондентов, делится на число принявших участие в опросе.

В методике выделены следующие шкалы.

1. Сплоченность (единство отношений);
2. Стремление к сохранению целостности группы;
3. Открытость;
4. Информированность;

1. Васильченко, О. Социально-психологический климат: диагностика и формирование / О. Васильченко. – URL: <https://hrliga.com/index.php?module=sk>. – (дата обращения: 12.10.2021). – Текст: электронный.
2. Исследование социально-психологического климата в коллективе. – URL: <https://hr-portal.ru/print/152644>. – (дата обращения: 12.10.2021). – Текст: электронный.
3. Каменская, В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности / В.Г. Каменская. – М.: Академия, 2002. – 312 с. – Текст: непосредственный.
4. Малкина-Пых, И.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Академия, 2010. – 298 с. – Текст: непосредственный.
5. Меновщиков, В.Ю. Психологическое консультирование: работа с кризисными и проблемными ситуациями / В.Ю. Меновщиков. – М.: Академия, 2012. – 276 с. – Текст: непосредственный.
6. Социально-психологический климат на производстве: учеб. пособие / под. Ред. И.В. Диденко, Н.В. Саранчева, Т.Ю. Коренюгина. – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2014. – 192 с. – Текст: непосредственный.
7. Хухлаева, О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции: учеб. пособие / О.В. Хухлаева. – М.: «Академия», 2011. – 208 с. – Текст: непосредственный.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovyie-raboty/kontrolnaya-rabota/200547>