

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/laboratornaya-rabota/434320>

Тип работы: Лабораторная работа

Предмет: Социальная психология

1. Теоретическое обоснование признаков благоприятного и неблагоприятного психологического климата коллектива на основании работ отечественных и зарубежных авторов.....	3
2. Методика исследования уровня развития социально-психологического климата коллектива.....	7
3. Процедура проведения исследования уровня развития социально-психологического климата малой группы.....	10
4. Анализ результатов исследования уровня развития социально-психологического климата малой группы.....	12
5. Рекомендации по оптимизации социально-психологического климата малой группы.....	14
Список литературы.....	15

1. Теоретическое обоснование признаков благоприятного и неблагоприятного психологического климата коллектива на основании работ отечественных и зарубежных авторов

В современной концепции сохранения и продления профессионального здоровья и долголетия специалистов в различных сферах деятельности все больший интерес, и даже необходимость, вызывают исследования социально-психологического, психологического и морального климата коллективов. Благодаря подобного рода исследованиям руководство может узнать наиболее острые вопросы, нуждающиеся в их рассмотрении и вмешательстве, что оказывает непосредственное влияние не только на взаимоотношения внутри трудовых коллективов, но и на качество выполнения работы специалистами, а также их уровень удовлетворённости трудом в целом.

Исследование социально-психологического климата коллектива не сможет решить все проблемы, которые возникают в процессе работы, несмотря на это есть несколько случаев, когда проведение такого рода психодиагностического исследования является целесообразным:

1. При наличии напряжения во взаимоотношениях между сотрудниками одного трудового коллектива;
2. При перестановке кадров, когда есть необходимость определить успешность работы малой группы в определенном составе, совместимость членов коллектива;
3. При необходимости выявления неформальных лидеров, возглавляющих открытые или скрытые микро-группы, а также взаимоотношения между ними;
4. Наличие большой текучести кадров в организации;
5. При необходимости исследовать наличие, частоту возникновения и причины различных конфликтных ситуаций. [7]

Несмотря на то, что рабочий коллектив является стихийной составляющей, напрямую независимой от самих членов коллектива, в ходе совместной профессиональной деятельности коллеги вступают в социальные общности, которые по-другому называются социальными группами. Социальная группа – любая, относительно устойчивая совокупность людей, которые имеют один или несколько общих социальных признаков, основанных на их совместном участии в какой-либо деятельности, и связанных системой межличностных взаимоотношений. [3] По количеству участников группы социальные группы подразделяются на большие и малые.

Под малой социальной группой понимается немногочисленная по количеству людей группа, члены которой имеют общую социальную деятельность и тесные контакты в общении, что является основой для формирования их эмоциональных взаимоотношений, внутригрупповых норм, правил, запретов и процессов формирования малой группы. [1] Обращаясь к численности малой группы нижней ее границей считается три человека, верхней границей малой группы по мнению разных исследователей является численность группы в размере двадцать-тридцать человек. Большинство отечественных авторов считают, что наиболее оптимальным количеством человек, входящим в состав малой группы, являются пять-двенадцать.

При изучении малых групп предметом исследования выступают психологические явления, которые появляются в процессе взаимодействия между людьми в них и могут дать характеристику взаимоотношениям, которые сложились внутри группы, и охарактеризовать саму группу как целостное образование.

Социально-психологический климат коллектива и его составляющие влияет на большое количество процессов и явлений, которые происходят в группе. К слагаемым его характеристикам, которые можно оценить в процессе исследования относятся:

1. Условия труда, в которых происходит взаимодействие членов коллектива: материальные, организационные, социально-бытовые;
2. Удовлетворенность процессом и результатом как индивидуального, так и совместного труда;
3. Стиль руководства как формального, так и неформального лидера;
4. Удовлетворенность выбранной профессией;
5. Удовлетворенность взаимоотношениями, сложившимися между членами коллектива по отдельности, и внутри коллектива в целом.

Таким образом мы можем сказать, что социально-психологический климат является индикатором психологического резерва коллектива для более полной реализации профессионального потенциала реализации специалистов, в нем состоящих. Его следует рассматривать как целостную характеристику группы, которая отражена самими членами группы, как отдельных субъектов.

В составе социально-психологического климата входят три составляющие:

1. Качество трудовой жизни. Оно включает в себя условия труда, реализованность прав и социальных гарантий на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством и внутренними нормативными документами в организации;
2. Действенность коллектива, подразумевающая под собой умение коллективно достигать общих целей и совместно выполнять поставленные задачи;
3. Психологический климат, который в свою очередь состоит из трех компонентов: эмоционального, поведенческого и когнитивного.

1. Андреева Г.М. Социальная психология – М.: Аспект Пресс, 1996. – 376 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для студ. Сред. Пед. Учеб. Заведений / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. Г.М. Андреевой. – 6-е изд. Стереотип. – М.: Академия, 2018
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе. Пути и методы изучения / Под ред. В.А. Ядова – Л.: Наука, 1981. – 192 с.
4. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Психология межличностного выбора/ Социальная психология коллектива. – М.: Просвещение, 1978.
5. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. – М.: ВЛАДОС, 1995. – С. 319-321.
6. Социально-психологический климат в служебных коллективах: Методическое пособие / Под общей ред. доктора психологических наук М.И. Марьина, доктора технических наук Е.А. Мешалкина – М.: ЦОКП МВД России, 2001. – 312 с.
7. Спивак С.П. Психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Под общей редакцией И.А. Рябовой, С.Н. Путиловой – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 160 с.

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/laboratornaya-rabota/434320>