

**Заключение.** Результаты повторной диагностики по предлагаемым ранее методикам отличаются от результатов первичной диагностики. Изменились показатели, характеризующие принятие родителем своего ребёнка. Это говорит о том, что отношение матерей и отцов к своим детям изменилось в лучшую сторону: они стали больше поддерживать их, больше принимать их такими, какие они есть. Тренинговая программа оказалась эффективной по отношению к формированию благоприятных, доверительных и уважительных отношений между родителями и их детьми. Результаты, описывающие волевую сферу, также изменились в лучшую сторону: подростки стали более уверенно себя чувствовать, верить в себя и свой успех.

#### **Список использованной литературы:**

1. Дружинин, В.М. Психология семьи / В.М. Дружинин. – Екатеринбург, 2011. – 386 с.
2. Рубченко, А.К. Подходы к проблеме детско-родительских отношений в отечественной психологии / А.К. Рубченко // Психолог в детском саду. –2013. – № 4. – С. 98–114.
3. Котова, Е.В. Детско-родительские отношения в различных типах семей: монография / Е.В. Котова. – Красноярск: РИО КГПУ им. В.П. Астафьева, 2014. – 156 с.

**Маркина И.А.** (Научный руководитель – Косаревская Т.Е., канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

### **ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ**

**Введение.** Более трети своей жизни люди проводят на своих рабочих местах. От того, каким образом у людей складываются взаимоотношения с окружающим их рабочим пространством, социумом, зависит очень многое – работоспособность и желание работать, инициативность и эффективность труда, здоровье и настроение. Уровень оптимальности социально-психологического климата трудового коллектива сказывается на качестве жизни человека, его благополучии и успешности [1; 2; 3].

Изучение социально-психологического климата трудового коллектива актуально, поскольку он обнаруживает себя, прежде всего в отношениях людей друг к другу и к работе.

**Материал и методы.** Для изучения факторов, определяющих, социально-психологический климат в коллективе были привлечены 11 сотрудников магазина одежды ТЦ Магнит. Применялись следующие методики: для оценивания основных проявлений психологического климата коллектива – карта-схема Л.Н. Лутошкина; для определения уровня групповой сплочённости в коллективе – тест Сिशора; для определения стиля руководства – методика Захарова [4; 5; 6].

**Результаты и их обсуждение.** Получены следующие результаты.

1. Социально-психологический климат коллектива сотрудников ТЦ Магнит среднеблагоприятный. Средний коэффициент субъективных оценок составляет 3,8 баллов. Субъективная характеристика климата коллектива сотрудников ТЦ Магнит, полученная по карте-схеме А.Н. Лутошкина, представлена на рисунках 1, 2.

### Оценка психологического климата коллектива

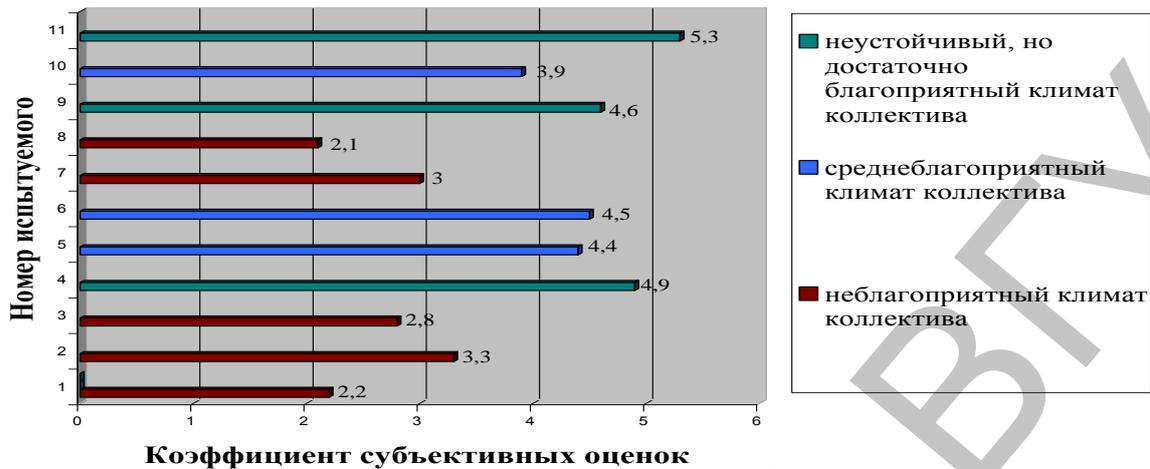


Рисунок 1 – Оценка социально-психологического климата коллектива

### Оценка психологического климата коллектива

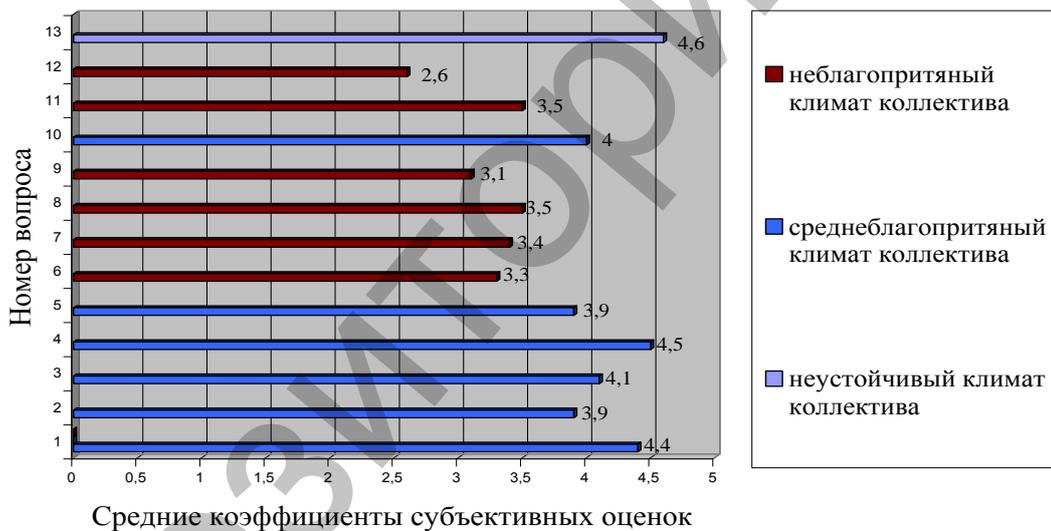


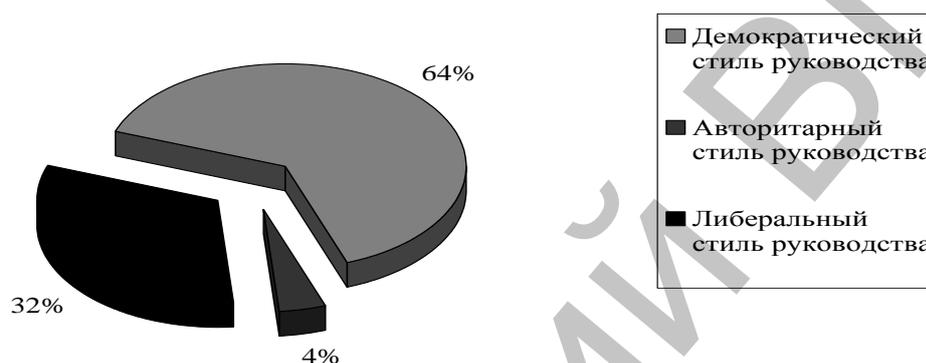
Рисунок 2 – Значения средних коэффициентов оценки социально-психологического климата в коллективе (по каждому вопросу теста)

Следовательно, в коллективе преобладает доброе жизнерадостное настроение, доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение, взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива, членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить совместное время, отношение к новичкам доброжелательное и участливое.

2. Высокий уровень групповой сплочённости выражен в том, что имеет место психологическое единство членов группы по некоторым аспектам жизни. Члены коллектива имеют близкие отношения между собой, а также готовность поддерживать друг друга. Уровень групповой сплочённости составляет 15,36 баллов, говорит о том, что в коллективе высокая групповая сплочённость.

3. Отмечают, что стиль руководства в коллективе – коллегиальный (демократический) 64% сотрудников (рис.3). Процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулирует их активность, руководитель разделяет с ними полномочия по принятию решений. Высокая эффективность демократического стиля основана на использовании знаний и опыта членов группы и требует от руководителя усилий по координации деятельности подчинённых.

Определение стилей руководства в исследуемом коллективе сотрудников (процентное соотношение)



**Рисунок 3 – Определение стиля руководства в исследуемом коллективе**

**Заключение.** В результате исследования мы пришли к следующим выводам: социально-психологический климат коллектива сотрудников ТЦ Магнит – среднеблагоприятный. Исследование уровня групповой сплоченности показало, что коллектив сотрудников имеет высокий уровень сплоченности, члены коллектива имеют близкие отношения между собой, а также готовы поддерживать друг друга. Стиль руководства в коллективе – коллегиальный (демократический). Процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулирует активность сотрудников. Высокая эффективность демократического стиля основана на использовании знаний и опыта членов группы и требует от руководителя усилий по координации деятельности подчинённых.

#### **Список использованной литературы:**

1. Багрецов, С.А. Диагностика социально психологических характеристик малых групп с внешним статусом / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов. – Санкт-Петербург: Лань, 2012. – 640 с.
2. Бессокирная, Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий. – СПб.: Питер, 2014. – 315 с.
3. Вайнштейн, Л.А. Психология управления: Курс лекций. / Л.А. Вайнштейн. – Минск, БГУ, 2007. – 190 с.
4. Кричевский, Р.Л. Психология малой группы. Теоретический и прикладной аспекты / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. –М.: Изд-во МГУ, 1999. – 207 с.
5. Лутошкин, А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива: монография / А.Н. Лутошкин. Ред. Р.С. Немов и др. – М.: Педагогика, 1998. – 128 с.
6. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Е. Панферов. – М.: Мысль, 2013. – 207 с.