

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Богданова Л.В.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Циркунова Н.И., ст. преподаватель

Благополучный психологический климат считается важнейшим показателем удовлетворенности работников трудом и коллективом, а также условием производительности труда. Он представляет собой итог регулярной психологической работы с членами трудового коллектива, проведения специальных мероприятий, которые направлены на формирование доброжелательных отношений между сотрудниками. Для формирования благоприятного климата требуется понимание психологии людей, их настроения, эмоционального состояния, отношений друг с другом. В психологическом климате заключена качественная составляющая межличностных отношений, которая проявляется как совокупность психологических условий, которые способны помогать или наоборот препятствовать осуществлению эффективной совместной трудовой деятельности и личностному росту в данном коллективе [1].

Цель исследования – изучить степень благоприятности социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Актуальность данной проблемы заключается в том, что исследование уровня социально-психологического климата выступает ведущим фактором в обеспечении продуктивности работы всего коллектива, что имеет непосредственное влияние на результат всех поставленных целей и задач.

Материал и методы. Теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера, карта-схемы оценки психологического климата Л.Н. Лутошкина.

Результаты и их обсуждение. В нашем исследовании приняли участие работники мясоконсервного комбината г. Орши в возрасте от 20 до 57 лет. Объем исследуемой выборки составляет 20 человек. В ходе исследования было важно определить уровень социально-психологического климата в коллективе.

На рис.1 представлены показатели уровня благоприятности психологической атмосферы в коллективе, полученные в ходе проведения методики А.Ф. Фидлера.

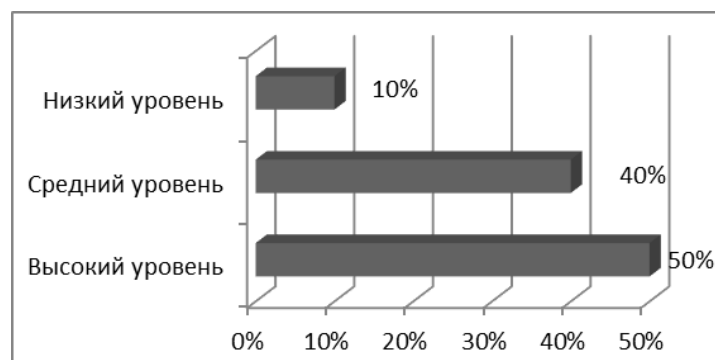


Рисунок 1 – Показатели уровня благоприятности психологической атмосферы в коллективе

Анализ данных, отраженных на рисунке 1, свидетельствует о том, что 10% испытуемых считают климат в коллективе неблагоприятным, 50% оценивают климат как благоприятный и 40% определяют климат как средне благоприятный. Таким образом, можно сказать, что психологическая атмосфера в коллективе является средне благополучной, так как большая часть работников оценивают ее положительно.

В ходе проведения исследования с помощью методики Л.Н. Лутошкина были получены результаты, которые отражены на рисунке 2.

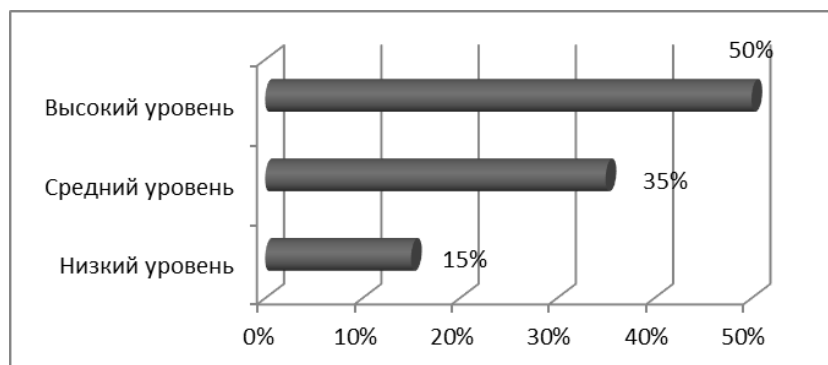


Рисунок 2 – Показатели степени благоприятности психологического климата

Анализ данных, отраженных на рисунке 2, свидетельствует о том, что 15% работников определяют низкий уровень социально-психологического климата в коллективе. По мнению 35% сотрудников психологическая атмосфера является средне благоприятной и 50% трудящихся считают ее благоприятной. В целом можно сделать вывод о средней степени благоприятности психологической атмосферы в данном коллективе.

Заключение. По результатам эмпирического исследования было выявлено, что климат в коллективе оценивается как средне благоприятный. Большая часть работников вполне довольна своим трудом, взаимоотношениями с коллегами и руководящим составом, остальные, в случае несовпадения во взглядах, способны вступать в спор и конфликтовать, тем самым снижая удовлетворенность трудом других сотрудников. Также между такими коллегами могут существовать группировки, которые критически настроены по отношению к руководству и другим членам коллектива. В данном коллективе нет адекватности и баланса в сферах межличностного и делового восприятия и взаимодействия. Негативные черты психотического климата могут проявляться из-за отсутствия гибкости стиля руководства. Руководителю следует уделять большее внимание по отношению к особенностям межличностных взаимодействий в коллективе, намерениям и перспективам подчиненных.

¹ Богданова, Л.В. Анализ теоретических исследований психологического климата коллектива/ Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова // Повышение качества профессиональной подготовки специалистов социальной и образовательной сфер: сборник научных статей/ Витеб. гос. ун-т; редкол.: Е.Л. Михайлова (гл. ред.), С.Д. Матюшкова, С.Г. Туболец; отв. за вып. С.А. Моторов. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2021. – С. 84 – 88.

ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ С РАССТРОЙСТВОМ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА

Бреева П.А.,

*магистрант 2 курса ФГБОУ ВО «ТГПУ имени Л.Н. Толстого»,
г. Тула, Российская Федерация*

Научный руководитель – Кокорева О.И., канд. пед. наук, доцент

На протяжении многих лет особое внимание проблеме нарушений у детей с расстройствами аутистического спектра уделялось как отечественными, так и зарубежными учеными (Е.Р. Баенская, С.А. Морозов, О.С. Никольская, Т. Питерс, Л. Kanner и др.), которые подчеркивали, что одним из главных нарушений, затрудняющих успешную адаптацию детей, являются нарушения в коммуникативной деятельности, выражающиеся в виде от-