

## Содержание:

# Введение

Психодиагностика в наше время предполагает собой самодостаточную исследовательскую дисциплинированность, которая выработала количество всевозможных концепций, апробаций и воплотила подходы и методики психоэмоционального изучения и приобретающую в свойстве базового инструмента исследования систематизирующую базу познаний об инструменте психологического изучения. Психодиагностика это весьма необъятная, но тем не менее ограниченная отрасль исследований, связанных с гипотезой и наработкой коммуникативного метода, обуславливающегося чрезвычайно уязвимой уступчивостью классическим критериями измерения. Соотнесение определения «психодиагностика» к методикам, экспресс - анализам, как и его применение практически в свойстве аналога психического анкетирования, чаще надо исходить в подработках германских и австрийских психотерапевтов. Так же она полагает, что приобретенные с ее поддержкой результаты будут соответствовать с какой - то позицией доклада либо сопоставляться между собой.

Психодиагностические анализы методов или теории мобилизованы довольно стремительно и прочно гарантируют сбор данных об испытуемом для осмысления психологического анамнеза. В обусловленности от задач психодиагностического изучения результаты его могут быть присланы остальным экспертам, который сам принимает урегулирование об их применении в своей работе. На основе пройденного тестирования сам эксперт может выстраивать коррекционное и развивающую консультативную или психоаналитическую деятельность с респондентами.

Психодиагностика как дисциплина служит соединительным звеном между общепсихологическими исследованиями и практикой. Диагностика предполагает обязательное сравнение, сопоставление полученных данных, на основе которого и может быть сформулировано заключение об отдельном испытуемом или группе лиц по поводу выраженности тех или иных индивидуально - психологических или индивидуально - психофизиологических особенностей.[\[1\]](#)

Можно так же упомянуть, что наша новейшая литература изучает проблему , связанную с внедрением социально – психологического климата на эффективность, оптимизацию, рентабельность, свойство и результативность. Результат воздействия социально – психологического климата предполагает собой результат или товар какой – либо деятельности, который получает особенности, отображающие его понятие для индивидуумов. Для больших результатов такого воздействия зафиксированы довольно ясные морфологические и качественные показатели. Показатели приобретают свое соотношение и объем обозначения, в которых фиксируются способности научно – технического сырья, механизма, метода, человеческого труда.

*Объект исследования:* социально – психологический климат в коллективе.

*Предмет исследования:* организационно – психологические отношения, возникающие в процессе повышения социально – психологического климата в коллективе.

*Цель исследования:* проанализировать организационно – психологические отношения в коллективе и провести диагностическое исследование по формированию благоприятного социально – психологического климата в коллективе.

*Задачи:*

1. Провести анализ особенностей психического явления по проблеме исследования
2. Сравнить существующие методы и методики диагностики свойств изучаемого явления или феномена.

*Гипотеза:* следует ожидать, что правильно организованно - психологические отношения достигнут высокого мотивационного уровня в формировании социально – психологического климата в коллективе.

-6-

## **Понятие социально – психологического климата**

Изучение основ социально – психологического климата, его элементов, его проблем необходимо начинать с формулирования самого понятия «социально – психологический климат», раскрывая его сущность и содержания. В научной литературе имеется много попыток дать этому понятию полное наиболее точное определение. Но для неоднозначных явлений единого определения быть не может. Если мы разделим словосочетание и рассмотрим различные варианты толкования составляющие его слов, можно выяснить сферы и уровни его применения, исследовать диапазон и состав элементов, связанных с раскрытием содержания организации труда.

Под термином «социально- психологический климат» понимается комплексный, интегрированный показатель, отражающий внутреннее состояние общности в целом, а не просто сумму ощущений ее членов, а также ее способность достигать совместных целей.[\[2\]](#)

Методологический смысл для воплощения оценки производительности социально – психологического климата содержит состояние, сформулированное в ряде дел о сочетании в управлении совершенной и вещественной элементах. Социально – психологический климат есть творение сознания и воли людей, которое для собственной практической реализации подразумевает настоящее использование человеческих усилий и важных ресурсов. При помощи последних совершенная доля управления преобразуется в вещественную мощь, приводящую в подобающее перемещение управляемые объекты – работа людей по производству вещественных, общественных и духовно – культурных товаров.

Почвой для расчета и оценки производительности социально – психологического климата считается объективация управления, сущность которой произведено во связи трех надлежащих факторов. Во – первых, определение такого, как содержащиеся в управленческих заключениях и деяниях идеи, модели, программки, поручения, задания и многое другое были буквально выполнены, воплотились в реальной жизни, пробрались в понимание, поведение и работа людей. Во – вторых, измерение и оценка такого, собственно что же вышло в результате, в каком размере и качестве достигнуты установленные цели, какие для сегодня были израсходованы ресурсы, собственно что в итоге возымело разговор или же определенные люди. В – третьих, выявление и осмысление такого, как степень социально – психологического климата соответствует запросам людей, возможно замерить с достигнутым в иных государствах значения социально – психического климата, обеспечивающего становления общества.

Все больше изыскателей приходят к выводу, что формирования социально – психологического климата является одним из важнейших условий подъема продуктивности труда и свойства производимой работы. Актуальными считаются не существования всевозможных управленческих заключений, не работа по их выполнению и не доклады, а то что как эти заключения исполнялись, настоящие вещественные и духовные продукты, которые формируются под влиянием управляющих воздействий и определяют степень финансового становления и благосостояния людей. В следствие этого значение получения подходящего социально – психического климата произведено в получении искомого итога, в его определении и оценке и во внедрении сего итога в процессы последующего социального становления.

Можно еще выделить негативно влияющих моментов по улучшению критерий формирования психического климата:[\[3\]](#)

- *Улучшение условий труда.* Обстоятельства труда не только создают дела на работе, но и воздействуют на последний итог работы. Совершенствование критерий труда исполняется по разным направленностям: совершенствование оснащенности трудящихся пространств, рационализация режима труда и развлечений, подбор сотрудников, увеличение квалификации сотрудников, увеличение оплаты труда.
- *Контроль социально- психологических характеристик коллектива.* Необходимым моментом подходящего климата в коллективе имеет возможность стать отличие свойств личности по принципу взаимодополняемости. В данном случае итогом сопоставимости считается обоюдная любовь членов коллектива друг к другу.
- *Совершенствование взаимоотношений в коллективе.* Дела в коллективе обязаны выстраиваться так, чтобы будничное общение служащих содействовало неизменному поддержанию в коллективе рационального позитивного настроения. Для этого следует игнорировать ролевую неясность. Люди боятся неопределенности и непостоянства, они желают аристократии, какие задачи они обязаны решить и какие роли играть.
- *Выбор руководителя оптимального стиля руководства.* Манера управления идет по стопам избирать исходя из значения становления коллектива и в начале имеющих место быть в нем отношений, обыкновение, ценностей, общепризнанных мерок. Возможно еще с абсолютной полной уверенностью заявить, собственно что не есть «плохие» или же «хорошие» стили управления. Картина работы обуславливают подходящее соответствие всякой

манеры и доминирующую манеру управления.

Важным моментом в работе для улучшения социально – психологического климата в группе или в коллективе зависит от правильного подбора кадров.

## **Сравнительный анализ методик диагностики социально – психологического климата**

Обоснование методики исследования – это перечень аргументов, приводимых для доказательств того, что с помощью выбранных методик будет достигнута цель исследования.

Для проверки социально – психологического климата мною были применены следующие методики: «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» автор В. В. Шпалинский и Э. Г. Шелест и вторая методика «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» автор А. Ф. Фидлер для обоснования того, что благодаря правильно организованно – психологических отношений будут достигнут и сформирован социально – психологический климат в коллективе.

В исследовании участвовали 20 испытуемых. Из них 1 мужчина и 19 женщин. Возраст испытуемых от 20-30 лет 4 человека, от 30-40 лет 4 человека, от 40-50 лет 8 человек, от 50-60 лет 4 человек. Все испытуемые работают, 3 человека из них занимают должность руководителя, 5 человека со средне – специальным образованием и 12 имеют высшее образование.

Первая методика - «Диагностика психологического климата в малой группе» В. В. Шпалинского и Э. Г. Шелест предназначена для изучения состояния психологического климата в коллективе. Опросник состоит из двух колонок с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждение соответствующие признакам здорового климата, а в правой – антипод каждого суждения. После обработки опросника у меня получились первичные данные, которые предоставлены в таблице 1.

Во время выполнения первой методике я предоставила испытуемым бланк с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой

колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре испытуемый сделает отметку, тем более выражен данный признак в его коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков.

Вторая методика – «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» автор А. Ф. Фидлер используется для оценки психологической атмосферы в группе. В основе лежит метод семантического дифференциала. На основании индивидуальных профилей создается средний профиль, который характеризует психологическую атмосферу в группе. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает ее надежность. Результаты этой методики представлены в таблице 2.

-9-

Для выполнения второй методики в таблице приведены противоположные по смыслу пары слов. Задача испытуемого в предоставленном бланке отметить знаком «+» тот признак, который более выражен в его коллективе. Ответ по каждому из десяти пунктов шкалы оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее расположен знак «+», тем ниже балл, тем благоприятнее психологическая атмосфера в его коллективе.

Рассмотрим теперь наши данные из расчета коэффициента корреляции. У нас есть информация о уровне социально – психологического климата в коллективе 20 человек. Нам следует выявить оценку силы связи между величинами (признаками), которые характеризует некоторый реальный процесс. Проанализировать факторы, оказывающие наиболее существенное влияние на результативный признак и доказывает, что именно от них зависит благоприятный уровень социально - психологического климата в коллективе.

Обратим внимание, что каждая переменная записана в отдельный столбик (таблица 3) и нарядным изображением служит корреляционное поле (таблица5). Оно представляет собой график, где на оси откладываются значения показателей. По расположению точек можно судить о наличии связи. Корреляция всегда принимает значение в диапазоне от «-1» до «1». Если коэффициент корреляции находится в пределах точки «0», то взаимосвязь между такими показателями отсутствует полностью. Если коэффициент корреляции ближе к «1», то между

показателями существует сильная взаимосвязь, причем она прямая. И вторая точка, когда значение ближе «-1» такая взаимосвязь обратная. По показателям можно охарактеризовать зависимость результативного признака от признака – фактора. В нашем случае взаимосвязь между показателями и признаками отсутствует (таблица 4, таблица 5).

-10-

## **Заключение**

В итоге своей работы, хочу подчеркнуть, что организованно – психологические отношения не были достигнуты за счет формирования социально – психологического климата. Для достижения высокого мотивационного уровня социально -психологического климата в коллективе нужна взаимодополняющая команда, члены которой должны придерживаться разных подходов, допускать различные стили и мнения и взаимно уравнивать естественную тенденциозность подходов друг друга.

-11-

## **Список литературы**

1. <https://moluch.ru> Социально – психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности.
2. Адизес И.К. Стили менеджмента — эффективные и неэффективные – М.: Альпина Паблишер, 2016. -198с
3. Блинова В.А. «Формирование благоприятного социально – психологического климата в коллективе учащихся с умственной отсталостью: выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа): студенческая научная работа. Издательство: б.и., 2019г.
4. Кагакина Е.А., Русакова Н.А, Слаутина Н.М, Кудрина Е.А. «Расчет и оценка эффективности управленческого решения», методическое пособие. Издательство Кем ГУКИ, 2008г.

5. Лукьянов А.С. «Психодиагностика» -Учебники и учебные пособия для вузов; СКФУ, 2018г.
6. Толстова И.Э, Рехтина Г.А. «Проектирование рабочих мест служащих: учебное пособие». Издательство: ИЦ НГАУ «Золотой колос», 2016г.

-12-

## Приложение

**Таблица 1.**

<b>№</b>	<b>Респодент</b>	<b>Баллы</b>	<b>№</b>	<b>Респодент</b>	<b>Баллы</b>
1	Луконина М А	52	6	Коржавина Е В	27
2	Серова М А	42	7	Малемина В В	26
3	Фетисова Н В	52	8	Шалыбкова Н В	31
4	Пушкина Е С	47	9	Салахова А А	50
5	Григорьева М В	27	10	Скотцык Н Р	35

**Таблица 2.**

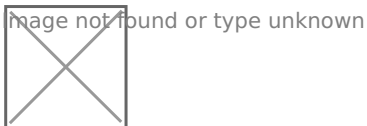
<b>№</b>	<b>Респодент</b>	<b>Баллы</b>	<b>№</b>	<b>Респодент</b>	<b>Баллы</b>
1	Гришаев А В	34	6	Кондрашкина Г Е	24
2	Чекалкина А И	34	7	Муравьева Ю В	33
3	Маняткина В А	34	8	Косьянова С Н	31



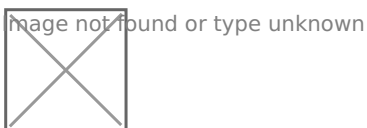
4 Меркушова М Е 37      9 Носонова Е А      34

5 Хрущева М Е    44      10 Минаева Ю Е      34

### Таблица 3.

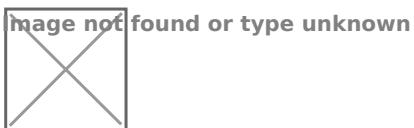


### Таблица 4.



### Таблица 5.

### Таблица 6.



1. А.С. Лукьянов «Психодиагностика» -Учебники и учебные пособия для вузов; СКФУ, 2018г.

-5- [↑](#)

2. В.А. Блинова «Формирование благоприятного социально – психологического климата в коллективе учащихся с умственной отсталостью: выпускная квалификационная работа (бакалаврская работа): студенческая научная работа. Издательство: б.и., 2019г.

-7- [↑](#)

3. <https://moluch.ru> Социально – психологический климат в организации и его влияние на эффективность профессиональной деятельности.

