

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.ТАНКА»

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

Допущена к защите

Протокол № 16

от 20.05.2008

Зав. кафедрой социальной психологии

Кандидат психол. наук, доцент

Л.В.Финькевич

Дипломная работа

Тема: ***«Взаимосвязь уровня социально - психологического
климата и карьерных ориентаций сотрудников в условиях
производственной деятельности».***

Работу выполнила:
студентка 53 группы
дневной формы
получения образования
Баранова Оксана Петровна

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
социальной психологии
Мокрецова Валентина Михайловна

Минск 2008г.

Содержание

1. Введение.....	3
2. Глава 1. Социально-психологические детерминанты личности и межличностного взаимодействия в условиях производственной деятельности.	
1.1. Поведение и социальные установки личности в организации.....	6
1.2. Социально-психологический климат коллектива, его основные характеристики и способы формирования.....	16
1.3. Карьера и карьерные ориентации.....	25
3. Выводы.....	38
4. Глава 2. Эмпирическое изучение взаимосвязи социально - психологического климата и карьерных ориентаций сотрудников в производственной деятельности.	
2.1. Методологическое основание эмпирического исследования.....	39
2.2. Диагностика социально - психологического климата групп.....	40
2.3. Диагностика карьерных ориентаций сотрудников.....	46
2.4. Выявление статистической взаимосвязи социально - психологического климата и карьерных ориентаций сотрудников.....	49
8. Выводы.....	56
9. Заключение.....	58
10. Список использованных источников	
11. Приложения	
12. Резюме	

Введение

На протяжении всей жизни человек проходит через множество социальных общностей, именуемых в психологии группами. Многие личностные проблемы связаны с групповым членством. На этапе профессиональной самореализации личности особую значимость приобретает членство в группе коллег-единомышленников, занятых общей трудовой деятельностью. Комплексным показателем уровня развития производственной группы является сложившийся в ней социально-психологический климат.

Социально - психологический климат как феномен группового познания давно привлекает внимание специалистов различных областей науки как в нашей стране, так и за рубежом.

Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю напряжённость или же спокойствие, быть успешным или неуспешным в профессиональной деятельности в различных производственных коллективах. Характер психологического климата в целом зависит от уровня группового развития.

Есть все основания утверждать о возрастающем его влиянии на производство в условиях формирования рыночных отношений, о выявление, накопление и использование резервов повышения его экономической эффективности. [4;5]

Это резервы социального, нравственного и психологического развития коллектива.

Социально - психологический климат представляет собой совокупность чувств, настроений, мнений, интересов, ценностных ориентаций, установок, являющихся формами рационального эмоционального отражения действительности и проявляющихся в поведении, поступках людей.

Несмотря на то, что человек вступает во взаимодействие с другими членами коллектива уже со сложившимися ценностными ориентациями, социальными установками, стереотипами, специфика группы, особенность протекания всех групповых процессов оказывает влияние на формирование новых и изменение имеющихся личностных диспозиций всех сотрудников коллектива. Формирование и изменение социальных установок происходит динамичнее, так как они в меньшей степени зависят от ситуации в социуме и на них более значительное влияние оказывают потребности человека и окружающие условия для их удовлетворения.

Шансы на успех в работе повышаются, если человек выбрал профессию, которая соответствует его способностям, интеллектуальному уровню, личностным особенностям и интересам, если данная работа ему нравится. В случае, если человек вынужден выполнять работу, которая ему интересна в организации, где имеет место ярко выраженный неблагоприятный психологический климат, то это верный путь к снижению эффективности его деятельности, к повышенной утомляемости, неудовлетворенности, к постепенному ухудшению здоровья и психического самочувствия. Поэтому

склонности и интересы, свои личностные и типологические предпочтения — это дополнительный мощный фактор достижения успеха в работе.

В современных условиях необходимо совершенствовать моральную, психологическую атмосферу во всех звеньях общественной жизни, формировать отношения товарищества, доверия, взаимопомощи между людьми. Здоровый социально-психологический климат в коллективе является мощным фактором творческого, гармоничного развития личности. Отношения между людьми в коллективе, соответствующие моральным нормам и ценностям общества, способствуют оптимизации их производственной и общественной деятельности, наиболее полному раскрытию лучших личностных черт и качеств человека.

Актуальность данной работы: в современных социально-экономических условиях особое внимание уделяется концепции «человеческих ресурсов», где в центре внимания находится личность с её интересами, желаниями, возможностями, установками. Учёт этого позитивно сказывается на удовлетворённости отдельного сотрудника, способствует созданию благоприятной атмосферы в трудовом коллективе и как следствие - повышению производительности труда во всей организации.

Практическая значимость: зная условия климата можно прогнозировать карьерные ориентации сотрудников, эффективно выстраивать организационную культуру, это будет служить повышению рентабельности, конкурентоспособности, что позволит выйти на качественный уровень развития организации.

Научная новизна заключается в выявлении и описании взаимосвязей между карьерными ориентациями личности и качественными характеристиками социально-психологического климата.

Цель исследования: выявить специфику взаимосвязей карьерных ориентаций и особенностей социально-психологического климата в производственной группе

Задачи исследования:

1. Выявить содержательные характеристики социально-психологического климата в изучаемых группах, установить на этой основе уровень их развития.
2. Определить типологию карьерных ориентаций сотрудников и проанализировать их доминантные ориентации.
3. Установить и описать взаимосвязь между качественными показателями социально-психологического климата и содержательной стороной карьерных ориентаций.
4. Разработать прогнозы и рекомендации на основе проведённого исследования.

Гипотеза: существует определённая взаимосвязь между показателями социально-психологического климата группы и карьерными ориентациями сотрудников.

Предметом исследования является взаимосвязь социально-психологического климата группы и карьерных ориентаций сотрудников в условиях производственной деятельности.

Объектом исследования - личность сотрудника в условиях организационного поведения.

Контингент: выборка составила 89 человек - военнослужащие (39) и сотрудники различных организаций (50). Исследование проводилось в 2008г. на базе Белорусского Государственного Педагогического Университета имени М.Танка (заочное отделение ФП) и войсковой части**** г. Минска.

Методы исследования:

1. диагностические методы:

- ❖ Шейн Э. «Якоря карьеры» - тестовая методика - направлена на выявление карьерных ориентаций.
- ❖ Почебут Л.Г. - тестовая методика «Пульсар» для определения социально-психологического климата.

2. статистические методы:

- ❖ коэффициент ранговой корреляции Спирмена,
- ❖ U - критерия Манна - Уитни,
- ❖ дисперсионный анализ (апостериорный критерий Дункана).