

Справка
по итогам анкетирования работников МБОУ «Тупикская средняя общеобразовательная школа» на вопрос изучения психологического климата в коллективе

с.Тупик

«30» марта 2021 года

Основание анкетирования: План проверки психологического климата коллектива МБОУ «Тупикская СОШ»

Сроки проведения анкетирования: 25 марта 2021 года

Анкетирование проводил: начальник отдела образования Финочкина Н.С.

Общее количество анketируемых – 29 человек

От психологического климата в трудовом коллективе зависит как благополучие членов коллектива, так и их работоспособность. Данная анкета позволяет выявить, на сколько сотрудники довольны работой в трудовом коллективе. Анкетирование проводилось анонимно. Для изучения психологического климата в коллективе работникам школы предлагалось ответить на 13 вопросов:

	Вопросы	Варианты ответов
1	С каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны	А) большинство из членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные мне люди Б) в нашем коллективе есть всякие люди В) меня многое не устраивает
2	Вам нравится работать в нашем коллективе	А) да, меня все устраивает Б) не знаю, не задумывался над этим В) меня многое не устраивает
3	Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу.	А) дружеская Б) атмосфера взаимного уважения В) деловая атмосфера Г) «каждый сам за себя» Д) нездоровая, нетоварищеская атмосфера
4	Как часто, Вы считаете, надо устраивать совместные праздники и вечера досуга?	А) как можно чаще Б) 1-2 раза в год В) я не люблю подобных мероприятий
5	Вы бы сменили место работы, если бы представилась возможность? По какой причине?	
6	Если бы Вы вынужден были поменять работу, стремились бы Вы к общению с членами нашего коллектива?	А) да, конечно Б) затрудняюсь ответить В) нет

7	Как Вы считаете, что могло бы повлиять на большее сплочение нашего коллектива?	А) проведение совместного отдыха Б) совместное решение производственных проблем В) совместное решение личных проблем Г) Ваш вариант ответа
8	Какие качества членов нашего коллектива привлекают Вас больше всего?	А) профессиональные Б) личные В) никакие
9	С кем из членов коллектива Вы общаетесь больше всего?	А) я с удовольствием общаюсь со всеми Б) со всеми понемногу В) с теми, с кем непосредственно работаю Г) только с начальством по производственным вопросам Д) стараюсь свести общение со всеми к минимуму
10	11. Как Вы считаете, легко ли новые люди вливаются в наш коллектив?	А) достаточно легко Б) они долго держатся особняком В) не знаю, не задумывалась(лся) над этим
11	Оцените сплоченность коллектива по 5-ти бальной шкале.	Min 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 max
12	13. Как часто у Вас бывают конфликты с кем-то из членов нашего коллектива?	А) никогда Б) редко, от случая к случаю В) с определенными людьми Г) стараюсь избегать людей, с которыми может возникнуть конфликт Д) постоянно
13	Ваши пожелания для повышения комфортности работы в нашем коллективе	

Результаты анкетирования показали:

Вопрос	Ответы и результаты	
1	А-4 Б - 23 В - 2	79 % анкетированных считают, что в коллективе есть разные люди
2	А - 11 Б - 5 В - 13	38 % - все устраивает 45 % - многое не устраивает
3	А - 2 Б - 2 В - 4 Г - 15 Д - 6	52 % от общего коллектива характеризует атмосферу, присущую коллективу, - «каждый сам за себя»
4	А - 17 Б - 9 В - 3	58 % считают, что надо устраивать совместные праздники и вечера досуга как можно чаще.
5	Да - 15 чел, - поменяли бы место работы по нескольким причинам: з/плата выше (3 чел.), отношение руководства (2 чел.), отношение в коллективе (2 чел.), по психологическому состоянию (1 чел.) Не поменяли бы место работы - 5 чел.	

	Не ответили - 9	
6	А - 16 Б - 9 В - 4	55 % - при смене места работы будут общаться с членами коллектива
7	А - 9 Б - 16 В - 1 Г - 1 Не ответили - 2	33 % респондентов считают, что проведение совместного отдыха влияет на большее сплочение коллектива, 59 % - склонны считать, что влияние оказывает совместное решение производственных проблем
8	А - 20 Б - 6 В - 2 Не ответили - 1	71 % - считают, что «профессионализм» преобладает в коллективе
9	А - 7 Б - 10 В - 11 Д - 1	34 % - общаются со всеми понемногу 38 % - общаются только с теми, с кем непосредственно работают 24 % общаются с удовольствием со всеми
10	А - 8 Б - 5 В - 15 Не ответили - 1	52 % не задумывались над тем, как легко вливаются в коллектив новые люди 27 % - считают, что легко
11	Среднее значение (при 28 ответах) = $61/28=2,2$	
12	А - 3 Б - 9 В - 7 Г - 7 Д - 1 Не ответили - 2	33 % считают, что конфликты с кем-то из членов коллектива встречаются от случая к случаю 26 % - считают, что у них конфликты бывают с определенными людьми 26 % - стараются избегать конфликтных ситуаций
13	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общаться друг с другом дружески 2. - 3. Директору быть строже со всеми 4. - 5. - 6. Общение между работниками 7. - 8. Сплоченность, слаженность 9. Хорошо относиться, уважать друг друга 10. Общение между собой со всеми 11. Доброта членов коллектива 12. Отношения со всеми членами коллектива одинаковые 13. Работать директором 14. Уважать друг друга 15. Общение 16. Уважительное отношение со стороны руководства 17. - 	

	<p>18. – Смена руководителя</p> <p>19. Руководителю прислушиваться к мнению работников</p> <p>20. –</p> <p>21. Руководителю прислушиваться к мнению работников</p> <p>22. -</p> <p>23. –</p> <p>24. Каждому члену коллектива быть.....</p> <p>25. Больше понимать друг друга</p> <p>26. -</p> <p>27. Замечать в работе не только отрицательные моменты. Решать производственные вопросы сообща</p> <p>28. Уважения</p>
--	--

Вывод

Социально-психологический климат (СПК) — это настроение коллектива (группы), определяемое межличностными отношениями совместно, в данном случае, работающих людей.

Психологический климат бывает благоприятным и неблагоприятным.

Изучив мнения работников коллектива средней школы с учетом **различных факторов**, можно сказать, что:

1. **Не удовлетворены** работой чуть более половины членов коллектива. Отсутствие привлекательности обусловили только 8 человек по следующим причинам: неудовлетворенность заработной платы, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали.

2. **Групповая совместимость** показана на слабом уровне, так как 79 % анкетированных считают, что в коллективе есть «разные люди». 45 % респондентов считают, что работая в коллективе, их многое не устраивает. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект **сработанности** обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с деятельностью. Основа сработанности, а именно успешность и результативность совместной деятельности, предполагает согласованность в работе между ее участниками. В исследуемом коллективе этот фактор определился как 71 % мнений о том, что «профессионализм» преобладает в коллективе. Таким образом, можно делать вывод о том, что сработанность имеется, но ее успешность напрямую будет зависеть от комфортности работы в данном коллективе.

3. **Сплоченность** коллектива была оценена в среднем на 2,2 балла. Можно выделить несколько факторов, влияющих на сплоченность группы.

- отношение членов коллектива к руководителю;
- отсутствие доверительных, искренних отношений;
- редкость совместного времяпровождения;
- не признание личного вклада каждого члена коллектива.

5. Характер **коммуникаций** среди членов коллектива понятен из данных анкет: 34 % членов коллектива - общаются со всеми понемногу, 38 % - общаются только с теми, с кем непосредственно работают, 24 % общаются с удовольствием со всеми. Определилась не достаточная коммуникативная компетентность сотрудников, которая может привести к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

6. Как и в любом коллективе (группе) имеются и факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологическом климате в рабочем коллективе. Это монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д.

В результате оценивания и анализа анкет можно сделать вывод, что в коллективе МБОУ «Тупикская средняя общеобразовательная школа» психологический климат не достаточно благоприятен:

- отношения не строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности;

- члены коллектива пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных

- членам коллектива хочется участвовать в совместных праздниках и вечерах досуга, вместе проводить свободное время;

- в коллективе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество.

- успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива

- в коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.

- в трудных случаях члены коллектива не пожелают объединиться, возникнет растерянность, ссоры, взаимные обвинения;

Предложения:

Директору МБОУ «Тупикская средняя общеобразовательная школа»
Дармаевой В.А.:

1. Обратить внимание на результаты анкетирования.
2. Рассмотреть возможность внедрения в управленческую деятельность различных форм работы, направленных на сплочение коллектива.
3. Акцентировать свое внимание на то, что необходимо для успешной работы и психологического благополучия в коллективе:

- Соблюдение единства и прозрачности критериев оценки профессиональной деятельности;

- Функционирование справедливой системы мотивации работников.

Не должно быть любимчиков и аутсайдеров

- Соблюдение нравственных норм и требований законов.

- Предоставление качественной обратной связи.

- Информирование подчиненных о достигнутых результатах.

Для этого проводить собрания /планерки/совещания.

- Регулярное сообщение работникам о принятых руководством важных решениях.

- Выполнение своих действий понятными и обоснованными.

- Проявление искреннего интереса к предложениям работников.

- Создание и поддержание атмосферы взаимоуважения.

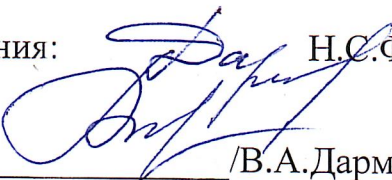
- Четкое распределение профессиональных обязанностей работников и зоны их ответственности.

- Предоставление сотрудникам точных данных по важному для них вопросу. Это убережет учреждение от сплетен и двойного понимания информации.

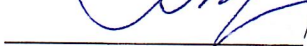
- Нельзя заключать работников в слишком жесткие рамки, хотя для поддержки дисциплины некоторый дресс-код все-таки требуется;

4. Запланировать проведение специальных тренингов, использование подходящих методик и схем организации трудового процесса

Начальник отдела образования:

 Н.С.Финочкина

Ознакомлен:

 /В.А.Дармаева