

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники
Кафедра инженерной психологии и эргономики

УДК 316.6:005.96-057.4

Балдин
Алексей Владимирович

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОМАНДЫ
ПРОГРАММИСТОВ

Автореферат на соискание степени магистра технических наук
1-23 80 08 Психология труда, инженерная психология, эргономика

А.В. Балдин

Заведующий кафедрой ИПиЭ
кандидат технических наук, доцент
Константин Дмитриевич Яшин

Научный руководитель
Лев Абрамович Вайнштейн
кандидат психологических наук,
доцент

Нормоконтролер
Егоров Владислав Владимирович

Минск 2015

Библиотека БГУИР

ВВЕДЕНИЕ

В науке психологии управления и в других социальных отраслях знаний социально-психологическим аспектам жизнедеятельности коллектива организации уделяется на сегодняшний момент большое внимание.

Проблематика формирования благоприятных взаимоотношений волнует многих теоретиков и практиков (руководителей предприятий) поскольку в современных условиях происходит стремительное развитие человеческих ресурсов: работник самосовершенствуется, стремится расширить собственный кругозор, овладеть достаточными знаниями, чтобы являться не просто функционалом на предприятии, а стать личностью, имеющей мощный потенциал знаний и умений, стремящейся полностью реализоваться в жизни.

Более развитую в интеллектуальном и духовном смысле личность труднее приспособить к обособленной функциональной деятельности и мотивировать ее, стремясь получить максимальную отдачу, и, тем самым, использовать самый доступный человеческий ресурс в целях получения прибыли.

Развитый коллектив требует наиболее совершенного подхода к его использованию, управлению.

Персонал – это самый важный ресурс, находящийся в распоряжении руководства. Человеческий ресурс – это та основа, на которой строится организация, система производственных, трудовых взаимоотношений. Человеческий ресурс – кладезь новых идей, способов совершенствования производства, получения прибыли и дальнейшего процветания.

Успех коллективу обеспечивает нормальный морально-психологический климат в нем. Благоприятный социально-

психологический климат коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению высокой эффективности предприятия. По этой причине данная работа посвящена исследованию и выработке рекомендаций по совершенствованию социально-психологического климата трудового коллектива на примере команды разработчиков компании “Епам-системс”.

Библиотека БГУИР

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Современный период можно охарактеризовать как период возобновления интереса к социально-психологическим исследованиям трудовых коллективов. Актуальность данного исследования диктуется несомненной значимостью для руководителей предприятий, поскольку социально-психологический климат трудового коллектива и удовлетворенность человека трудом оказывает непосредственное влияние на эффективность, результат трудовой деятельности.

Целью данной работы является изучение социально-психологического климата команды программистов.

Объектом исследования данной работы является команда программистов.

Предметом исследования является социально-психологический климат команды программистов “Епам-системс”.

Задачи:

1. Анализ литературы по теме;
2. Дать анализ социально-психологического климата коллектива;
3. Показать влияние социально-психологического климата на эффективность работы персонала;
4. Проанализировать методы исследования социально-психологического климата;
5. Провести исследование социально-психологического климата команды программистов “Епам-системс”;
6. Разработать рекомендации по совершенствованию социально-психологического климата команды программистов “Епам-системс”.

Практическая значимость исследования обусловлена тем, что влияние информационных технологий на современное общество становится всё более значимым, и, как следствие, проекты, выполняемые командами программистов, становятся более трудоемкими, что вызывает необходимость в подготовке специалиста не только в профессиональном плане, но и в психологическом. Благоприятный социально-психологический климат способствует увеличению производительности труда, а также повышению внутренней удовлетворенности трудом.

Структура работы: титульный лист, оглавление, во введении раскрыта актуальность данной темы. Работа состоит из 4-х глав: в первой главе команда программистов была рассмотрена как объект исследования, проанализированы подходы к пониманию СПК трудового коллектива и удовлетворенности человека трудом; во второй главе представлены методы исследования социально-психологического климата на примере команды программистов, в третьей главе описаны результаты тестирования, в четвертой главе даны рекомендации по оптимизации социально-психологического климата команды программистов. После каждой главы следуют выводы. Библиографический список состоит из 21 источника. Представлены заключение, 3 рисунка и 23 таблицы.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой части работы описывается понятие социально-психологического климата и его влияние на эффективность работы предприятия. В ней рассматриваются вопросы содержания и значения социально-психологического климата коллектива, факторы, определяющие социально-психологический климат, а также влияние социально-психологического климата на эффективность работы персонала предприятия. По результатам 1 главы было определено понятие трудового коллектива как группы людей, объединенной общими целями и задачами, которая достигла в процессе совместной деятельности высокого уровня развития. Также в 1 главе раскрыта роль трудового коллектива, играющая важную роль в жизни каждого человека, описаны формы, через которые трудовой коллектив выражает свое отношение к значимым событиям окружающей жизни, проявляет или не проявляет интерес к социальной деятельности, по-разному оценивает нормативно нравственные явления. Характер этих отношений отражается в эмоциональных состояниях, сказывается на самочувствии личности в коллективе.

В первой части главы 2 дана общая характеристика методов исследования социально-психологического климата коллектива. Во второй части главы 2 описывается методика исследования социально-психологического климата группы, предложенная Карелиным А.А. в книге «Большая энциклопедия психологических тестов». Данная методика позволяет диагностировать следующие параметры:

- Социальная характеристика;
- Эмоциональные факторы;
- Когнитивные показатели;
- Поведенческие показатели;

- Групповую оценку;
- Производственную установку;
- Соотношение руководства и лидерства.

В 3 главе дается краткая характеристика компании “Епам-системс”, сотрудники которой приняли участие в исследовании. Далее в 3 главе описаны результаты тестирования социально-психологического климата сотрудников 3 отделов: программистов, аналитиков, тестировщиков. Затем был проведен анализ результатов тестирования. Для каждого отдела рассмотрены факторы, ухудшающие социально-психологический климат. В итоге было доказано, что в отделе программистов социально-психологический климат имеет самый низкий показатель, а в отделе аналитиков, наоборот, социально-психологический климат наиболее благоприятный по сравнению с другими отделами.

В 4 главе были выработаны рекомендации по улучшению социально-психологического климата команды разработчиков компании “Епам-системс”. Данные рекомендации направлены на увеличение групповой сплоченности, повышение мотивации, совершенствование организации и условий трудовой деятельности. Следуя этим рекомендациям, можно добиться улучшения социально-психологического климата команды разработчиков, а, следовательно, повысить эффективность работы компании и удовлетворенность трудом ее сотрудников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью работы является изучение социально-психологического климата команды программистов.

В диссертации описаны теоретические аспекты социально-психологического климата трудового коллектива. На основе проведенного анализа были выбраны основные показатели, оказывающие влияние на социально-психологический климат трудового коллектива. К ним относятся:

- Социальная характеристика;
- Эмоциональные факторы;
- Когнитивные показатели;
- Поведенческие показатели;
- Групповую оценку;
- Производственную установку;
- Соотношение руководства и лидерства;
- Характеристику деловых и личных качеств руководителя.

Проведено тестирование сотрудников 3-х отделов компании “Епам-системс”, в результате которого была получена и проанализирована информация о показателях социально-психологического климата данного коллектива.

Среди основных показателей, оказывающих негативное влияние на социально-психологический климат коллектива, можно выделить следующие:

- Низкая сплоченность коллектива;
- Низкая мотивация к труду;
- Монотонность труда;
- Неравномерное поступление задач;

- Необходимость в улучшении условий труда.

На основе проведенных исследований разработаны практические рекомендации по увеличению групповой сплоченности, повышению мотивации сотрудников, оптимизации организации труда, по улучшению условий труда и т.д.

Таким образом, данное исследование может послужить для оценки социально-психологического климата многих IT-компаний, стремящихся оптимизировать социально-психологический климат в своем коллективе и, следовательно, повысить качество и производительность труда.

Библиотека БГУИР