

Справка
по исследованию состояния социально-психологического климата в
коллективе МБДОУ ДС №67 «Умка»

В соответствии с планом работы на январь 2021 г. педагогом - психологом проводилось исследование социально-психологического климата (СПК) педагогического коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка».

Цель исследования: изучить социально-психологический климат трудового коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка»

Основные задачи:

1. Изучить эмоциональный фон и настроение, преобладающее в коллективе.
2. Определить степень удовлетворенности педагогов различными сторонами жизни и деятельности коллектива.
3. Определить характер межличностных взаимоотношений

Статистические данные для обследования:

Численность сотрудников в коллективе МБДОУ ДС №67 «Умка» на 27.01.2021г. составляет 132 человека. Не приняли участие в исследовании (30): 4 дворника и 7 сторожей т.к. фактически не общаются с другими сотрудниками, 3 сотрудника на больничном, 3 сотрудника в отпуске, 11 сотрудник в декретном отпуске, 2 сотрудника имеет категорию инвалид (один из них не принимал участие т.к. заболевание связано с речью). Также приняли участие **2 медицинских работника**, которые активно участвуют и влияют на социально-психологический климат в коллективе.

В исследовании приняло участие **101 человек**, что составляет **97%** от фактической численности.

Для исследования применялись следующие методы и методики: анкетирование «Анкета по изучению факторов, влияющих на социально – психологический климат»

Исследование проводилось в индивидуальной форме, анонимно, что позволяет предположить достоверность, полученных данных.

Возрастные группы распределились следующим образом:

20-25 лет – 3%, 26-30 лет – 8%, 31-35 лет – 23%, 36-40 лет – 16%, 40-50 лет – 24%, 50-60 лет – 20%, Свыше 60 – 5%.

Из числа опрошенных, высшее образование имеют - 42%, средне специальное – 30%, среднее – 7%. Стаж работы: до 1 года – 9%, 1-3 лет – 13%, 3-5 лет – 14%, 5-10 лет- 21%, 10-15 лет- 7%, 15-20 лет – 9%, свыше 20 лет – 27%.

В целом в коллективе преобладает хорошее настроение, испытывают подъем энергии и творческих сил 84%. Активно настроены на работу 67%. Выполняют свои обязанности, но не проявляют инициативы 27 % опрошенных.

По мнению 55% сотрудников в коллективе преобладает деловой, творческий настрой, преобладают отношения сотрудничества, взаимопомощи и поддержки 57%, чувство взаимной доброжелательности отметили 58%, и 13% считают, что коллектив разрознен. Взаимоотношения с коллегами, охарактеризовали как теплые, дружеские 67%.

На вопрос «Замечаете ли Вы, что в последнее время отношения в коллективе стали более напряженными, возросло число конфликтов?» сотрудники ответили – нет, отношения доброжелательные, деловые 72%. Напряженными, холодными отношения становятся в связи с большими нагрузками, напряженными условиями труда (2%).

На вопрос «Думаете ли вы о переходе на другую работу?» сотрудники ответили, что занимаемая должность устраивает 73% сотрудников, 14% думают о переходе на другую работу, но пока не предпринимают никаких мер, твердо решил уйти 3%.

При определении степени удовлетворенности: занимаемая должность устраивает 76% сотрудников, довольны результатами своей работы и предъявляемой к ним требовательностью 70%.

82% сотрудников довольны взаимоотношениями с коллегами по работе и взаимоотношениями с руководством.

На вопрос «Как вы думаете, что мешает нормальной работе в коллективе?», 23% сотрудников ответили – *недостаточная активность и ответственность членов коллектива*, 17% ответили – *тяжелые для здоровья физические и психические нагрузки*, и 5% считают – *нечуткость руководства*.

85% сотрудников отметили, что руководитель пользуется реальным влиянием на дела коллектива, дает четкие указания и своевременно контролирует их выполнение - 72%.

Стиль руководства повышает *эффективность работы* считают 78% сотрудников, и 15% способствует сплочению коллектива.

В результате проведенного анкетирования морально-психологическим климатом в учреждении удовлетворительны 70%, частично да, частично нет – 28%, не удовлетворён - 2%.

Предложения сотрудников по улучшению морально-психологического климата в учреждении:

- молодым специалистам прислушаться к более опытным специалистам;

- абонемент для сотрудников (либо тех, кто является членом профсоюза) в фитнес-центр либо спортивный зал, бассейн;
- мероприятия на сплочение коллектива;
- проведение корпоративных праздников;
- на должности рабочих брать молодых, энергичных людей, которые справляются с физической нагрузкой (например, вынести и скрутить ковры);
- сотрудникам быть внимательными к друг другу, добрее;
- необходимо создать творческую группу для решения разных вопросов;
- рассмотрение и привлечение разных кандидатур педагогов в различные рода состава комиссий и жюри, а не одного и того же состава педагогов ежегодно;
- стимул в работе (хорошие премии), сплоченность (поздравлять в дни рождения всех сотрудников, сделать меньше отчетности);
- побольше позитивных мероприятий;
- вернуть сертификаты для поощрения сотрудников,
- во время проведения групповых занятий исключить посторонние шумы (голосовые сообщения, шум пылесоса, дрели и т.п.);
- ввести производственную гимнастику;
- использование системы поощрения (материальную и нематериальную стимуляцию сотрудников грамоты, похвала, благодарственные письма, премии);
- привлечение сотрудников в делах всей организации, в мероприятиях требующей общей ответственности;
- назначить ответственного сотрудника за съемку и обработку конкурсных материалов (видеоролики на различные конкурсы)

Из выше изложенного можно сделать вывод, что сотрудники работают в благоприятном социальном-психологическом климате, что является важным показателем уровня развития коллектива. Большинство сотрудников в коллективе находятся в хорошем настроении, испытывают подъем энергии и творческих сил. Активно настроены на работу, довольны занимаемой должностью.

Рекомендации по оптимизации социально-психологического климата

Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе является неотъемлемым компонентом успешности, результативности деятельности учреждения в целом.

Руководству учреждения:

- принять к сведению полученные результаты исследования;
- повысить уровень, качество организации работы;
- обратить внимание на организацию и проведение досуга с сотрудниками учреждения;
- среди мер, для улучшения психологического климата и стабилизации профессионального ядра кадров шире использовать моральное и материальное стимулирование успешно работающих сотрудников.

Педагог - психолог

Заведующая



О.А. Шабурова

О.В. Щеголева