

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
Кафедра гуманитарных и естественнонаучных основ  
физической культуры и спорта

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК

Заведующий кафедрой  
канд.пед.наук, доцент

 И.В. Стародубцева

24 декабря 2019 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистра

ТЕМА РАБОТЫ

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В  
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

49.04.01 Физическая культура

Магистерская программа «Менеджмент и экономика в сфере физической  
культуры и спорта»

Выполнила работу  
Студентка 3 курса  
заочной формы обучения



Давыдова  
Анастасия  
Григорьевна

Научный руководитель  
канд.пед.наук, доцент



Макаридин  
Дмитрий  
Николаевич

Рецензент  
Директор МБУ СОК «Зенит»



Хухрянский  
Евгений  
Юрьевич

Тюмень  
2019

Давыдова Анастасия Григорьевна. Формирование социально-психологического климата в педагогическом коллективе спортивной организации : выпускная квалификационная работа магистра : 49.04.01 Физическая культура, магистерская программа «Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта» / А. Г. Давыдова ; науч. рук. Д. Н. Макаридин ; рец. Е. Ю. Хухрянский ; Тюменский государственный университет, Институт физической культуры, Кафедра гуманитарных и естественнонаучных основ физической культуры и спорта. – Тюмень, 2019. - 106с.: рис., табл. – Библиогр. список: с. 80-87 ( 77 назв.). – Прил.: с. 88-106.

Ключевые слова: социально-психологический климат, формирование социально-психологического климата, педагогический коллектив, спортивная организация.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СПОРТИВНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	9
1.1. Понятие социально-психологического климата в организации.....	9
1.2. Виды и особенности конфликтов, как характеристики социально-психологического климата в организации .....	14
1.3. Факторы формирования социально-психологического климата .....	27
1.4. Методы управления социально-психологическим климатов коллектива .....	30
ГЛАВА 2. МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ .....	42
2.1. Методы исследования .....	42
2.2. Организация исследования .....	47
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ .....	49
3.1. Анализ социально-психологического микроклимата в спортивно-оздоровительном комплексе .....	49
3.2. Программа формирования благоприятного социально-психологического микроклимата в коллективе .....	59
3.3. Анализ социально-психологического микроклимата после реализации предложенных мероприятий.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	75
СПИСОК ЛИТЕАТУРЫ.....	80
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	89

## **СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

МБУ – Муниципальное бюджетное учреждение;

СОК – спортивно-оздоровительный комплекс.

## ВВЕДЕНИЕ

Самым ценным ресурсом предприятия является ее персонал, благодаря которому предприятие осуществляет свою деятельность и имеет возможности повышения качества производства и увеличения выпуска продукции. Важнейшим условием роста производительности труда на предприятии, повышении удовлетворенности сотрудников предприятия, повышения качества производимой продукции или услуг является социально-психологический климат в коллективе предприятия. Именно он определяет то, как работают сотрудники организации в целом.

Практика показывает, что не на всех предприятиях сформирован благоприятный социально-психологический климат, а зачастую руководители предприятия не в полной мере понимают его значение и не уделяют ему достаточное внимание.

Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого уровня управления. Поэтому создание благоприятного социально-психологического климата выдвигается в число критических факторов экономического успеха.

Проблема формирования благоприятного социально-психологического климата приобретает актуальность, что связано с ростом требований к психологическому включению сотрудника в свою трудовую деятельность, усложнением психической жизнедеятельности сотрудников компании. Кроме того, личностные притязания сотрудников постоянно увеличиваются. Все это приводит к росту значения управления персоналом организации и повышения значимости формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Именно сплоченный коллектив организации, сформированный настроений рабочего поиска, взаимоуважение и взаимовыручка, нетерпимость к нарушениям норм и правил становится основой роста производительности труда и повышения результатов работы всей организации в целом.

**Актуальность выбранной темы** обусловлена высокой значимостью управления персоналом и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе для успешного достижения цели функционирования организации. Особенно представленная тема исследования актуальна для организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере спорта, который сам по себе подразумевает дух соперничества между сотрудниками. В организациях спортивной направленности всегда есть место трениям и недовольству, столкновениям интересов различных групп, возникновению противоречий во мнениях и интересах, личностным амбициям, что неизбежно приводит к возникновению конфликтов, что создает неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе и снижает эффективность деятельности всей организации в целом.

Требования к уровню социально-психологических характеристик работника в трудовой деятельности возрастают и жизнедеятельность людей усложняется, происходит постоянный рост не только их личностных притязаний, но и требований к ним командной формой современного управления.

Актуальность темы исследования также обусловлена необходимостью внедрения в практику российских предприятий современных технологий формирования благоприятного социально-психологического климата с целью повышения эффективности деятельности всей организации.

**Цель исследования** – доказать эффективность программы формирования благоприятного социально-психологического климата в спортивной организации.

**Объектом исследования** является процесс управления социально-психологическим климатом педагогического коллектива в спортивной организации.

**Предметом исследования** выступает программа формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

**Гипотеза** - предполагаем, что программа мероприятий, направленная на формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе спортивной организации, поможет сплотить сотрудников и уменьшит количество разногласий, если:

✓ Провести мероприятия «тимбилдинг», в виде совместной работы и игр, направленных на повышение уровня сплоченности и взаимопонимания в коллективе

✓ Придерживаться кодекса деловой этики, где прописаны ценностные приоритеты организации и правила поведения внутри коллектива

что, несомненно, окажет положительное влияние на удовлетворенность сотрудников спортивной организации и результаты работы всего учреждения в целом.

**Задачи исследования:**

1. Изучить понятие социально-психологического климата в организации, факторы его формирования и методы управления социально-психологическим климатом коллектива;

2. Провести анализ социально-психологического микроклимата в спортивно-оздоровительном комплексе;

3. Разработать и доказать эффективность программы по формированию благоприятного социально-психологического микроклимата в коллективе.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что предложенные мероприятия по решению проблем формирования благоприятного социально-психологического климата в организациях спортивной направленности могут быть использованы в практике работы менеджеров МБУ СОК «Зенит», а также других подобных организациях.

Из всего вышесказанного можно сформулировать проблему нашего исследования. В настоящее время проблема формирования социально-психологического климата в организации является одной из социально значимых и важных.

**Методологической основой исследования** является социологическая теория управления и системно-деятельностный подход к решению задач повышения эффективности управления персоналом и формирования благоприятного социально-психологического климата. Для решения цели и задач исследования, использовались теоретические и эмпирические методы исследования (анализ продуктов деятельности). Теоретические методы: анализ психолого-педагогической и учебно-методической литературы по проблеме исследования; сравнение, обобщение, индукция, дедукция. Эмпирические методы: проведение психологического тестирования, анкетирование, беседа. Математические методы: метод математической обработки данных.

**Эмпирической базой исследования** является МУ СОК «Зенит» п. Пурпе.

**Структура выпускной квалификационной работы** включает введение, три главы состоящих из параграфов, заключение, список использованных источников и приложения.