

Введение

Актуальность монографического исследования обусловлена многомерным значением социально-психологического климата служебных коллективов органов внутренних дел Российской Федерации, а также других федеральных органов исполнительной власти нашей страны для осуществляемой ими деятельности. В частности, общественная значимость обусловлена зависимостью эффективности деятельности подразделений органов внутренних дел от содержания отношений сотрудников. Значимость для профессиональной деятельности объясняется влиянием внутригрупповых отношений сотрудников в коллективах на организацию деятельности подразделений, качество выполнения должностных обязанностей, служебную и исполнительскую дисциплину. Наконец, значимость изучения отношений с позиций их субъектов — сотрудников определяется влиянием социально-психологического климата на субъективное благополучие каждого, их мотивацию прохождения службы в органах внутренних дел.

Научно-методическая актуальность работы обусловлена важностью совершенствования методов изучения социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел Российской Федерации, в том числе, разработки его научных основ и методических компонент [126, 173]. Учитывая высокую значимость изучения социально-психологического климата, важным представляется расширение и уточнение теоретических оснований его исследований. Данное действие должно опираться на существующий опыт и теоретические представления отечественных и зарубежных ученых о служебных коллективах и взаимоотношениях их членов. В рамках монографии данная задача решается путем анализа и обобщения представлений о теориях функциональных отношений членов служебного коллектива и разработки новой концепции социально-психологического климата.

Целью исследования является теоретико-методологическое обоснование концепции социально-психологического климата служебного коллектива как совокупности функциональных отношений его участников, опосредованных условиями служебной деятельности.

В настоящее время научным фундаментом социально-психологических концепций климата являются теории эмоциональных отношений, что ограничивает теоретические возможности их сопряжения с концепцией. Используемые отечественными и зарубеж-

ными авторами теории социально-психологического климата относятся к отдельным аспектам эмоционального и предметного взаимодействия членов группы, тогда как разработанная концепция опирается на функции участников. Недостатки теоретических знаний не позволяют развивать методологии исследования функций членов служебного коллектива как основания групповых процессов и социально-психологического климата.

Предполагается, что концепция будет содержать теоретические положения о рассмотрении социально-психологического климата, что также даст возможность разработать психодиагностический инструментарий, позволяющий оценивать функциональные отношения между членами коллектива как основания его измерения.

Для достижения цели предлагается решить ряд задач:

- описать субъективные основания оценки внутригрупповых отношений членов служебного коллектива и их закономерности;
- описать внутригрупповые отношения как индикатор благоприятности климата в служебном коллективе, приведя, в том числе, и результаты эмпирического исследования;
- рассмотреть основания изучения социально-психологического климата в служебном коллективе с разными характеристиками его членов, служебной дисциплины и законности.

В соответствии с указанными задачами разработана структура монографии. Ее основная часть состоит из трех глав, каждая из которых посвящена рассмотрению ключевых задач исследования — теоретических, эмпирических и прикладных.

Поскольку результатом исследования выступает обобщение представлений о внутригрупповых отношениях как составляющей социально-психологического климата служебных коллективах органов внутренних дел, представленный материал позволяет психологам-практикам применять его для разработки рекомендаций по совершенствованию методов его социально-психологической диагностики, в том числе посредством оценки субъективных представлений личного состава. Материалы монографии могут быть полезны для научной и методической работы по изучению социально-психологического климата служебного коллектива, а также групповых процессов, субъективных отношений его участников, проблематики нормативности их служебного поведения.

Также полагаем, что с учетом представленных в монографии методик и алгоритмов их применения она будет полезна сотрудникам

подразделений по работе с личным составом в качестве практического инструментария для измерения состояния социально-психологического климата.

Представляется, что вовлечение научно-педагогических работников образовательных и научных организаций системы МВД России, а также других федеральных органов исполнительной власти в проблематику изучения социально-психологического климата будет способствовать совершенствованию психологической работы с личным составом и, в итоге, положительно скажется на благополучии сотрудников и эффективности их профессиональной деятельности.

внутригрупповые отношения в служебных коллективах и дать оценку состоянию социально-психологического климата в них.

3.3. Методы диагностики внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе

Осуществление диагностики внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе является актуальной задачей психологов подразделений по работе с личным составом, кадровых служб и психологов спортивных, творческих и учебных организаций. В параграфе представлены методические материалы — авторские анкеты и опросники, позволяющие выполнить психологическую диагностику составляющих социально-психологического климата, до настоящего времени оказывающихся факультативным предметом измерения. Речь идет о внутригрупповых отношениях, возникающих между членами служебных коллективов в период совместной деятельности (3.3.1) и, как показали наши исследования, выступающие основанием социально-психологического климата; проблематика управления служебным коллективом (пп. 3.3.2), характеризующая субъективно-воспринимаемые членами коллектива стратегии руководства.

Принципиально значимым для оценки состояния служебного коллектива является изучение этапов развития группы, поскольку позволяет понять задачи ее непосредственного руководителя, а также психолога по ее формированию, разрешению межличностных и иных видов конфликтов, регламентации (нормированию) отношений и оценке риска распада внутригрупповых отношений (пп. 3.3.3). Для текущей работы с членами служебного коллектива полезной будет анкета «Оценка настроения и функции коллектива», позволяющая оценить степень субъективной удовлетворенности ее членов коллективом и его влиянием на индивида (пп. 3.3.4). Анкета, представленная в п.п. 3.3.5 предназначена для изучения субъективного переживания идентичности членов служебного коллектива, дополняя инструментарий оценкой глубинных переживаний членами коллектива своей близости коллективу, его деятельности, руководителю.

3.3.1. Опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений»

Материалы опросника «СОВО» (полный вариант)

Инструкция: Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих у Вас в трудовом коллективе, в общении и взаимодействии с коллегами. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны Вам и Вашим отношениям в рабочей группе (трудовом коллективе), имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью

Бланк опросника

№		№		№		№		№		№		№		№		№	
1		2		3		4		5		6		7		8		9	
11		12		13		14		15		16		17		18		19	
21		22		23		24		25		26		27		28		29	
31		32		33		34		35		36		37		38		38	
41		42		43		44		45		46		47		48		49	
51		52		53		54		55		56		57		58		59	
В		О		Д		Н		Э		К		С		А		П	

Текст опросника «СОВО»

1. Взаимопонимание — основная особенность отношений в вашем подразделении.
2. Обычно я стараюсь не создавать слишком близких отношений с коллегами из своего подразделения.
3. Доверие — одна из важных характеристик в моём подразделении.
4. Существующие отношения в подразделении часто беспокоят меня, вызывают внутреннее напряжение.

5. Я чувствую своё единство (или общность) с коллегами по подразделению.

6. Я всегда стремлюсь доказать свою правоту в общении с коллегами.

7. Считаю себя частью своего подразделения.

8. Если я не одобряю поведение другого человека, то даю ему это почувствовать.

9. Благодаря своему подразделению я способен достичь высоких профессиональных успехов и достижений.

10. В общении с коллегами из своего подразделения я чувствую напряжение.

11. Я всегда стараюсь понять чувства, настроение и состояние своих коллег по подразделению.

12. Я стараюсь сохранять дистанцию в отношениях с коллегами из своего подразделения.

13. Считаю, что отношения в моём подразделении построены на взаимном доверии.

14. В моём подразделении часто возникают ситуации недопонимания друг друга.

15. Я считаю, что отношения в нашем подразделении достаточно дружелюбны.

16. Мне часто трудно идти на уступки моим коллегам.

17. Я испытываю чувство гордости за своё подразделение и рад, что являюсь его частью.

18. Я не могу удержаться от спора, если коллеги в подразделении не соглашаются со мной.

19. В своём подразделении я чувствую себя профессионалом, хорошо знающим и владеющим тонкостями и нюансами своей профессиональной деятельности.

20. Я разочарован отношениями, существующими в подразделении.

21. При возникновении трудностей в отношениях, в коллективе прилагают максимум усилий, чтобы прийти к взаимопониманию.

22. Я стараюсь не обсуждать свои проблемы в моём подразделении.

23. Я доверяю своим коллегам в подразделении, даже тогда, когда о них говорят что-либо плохое или неприятное для меня.

24. Мысль о предстоящей встрече с коллегами из подразделения вызывает у меня внутреннее напряжение.

25. Я чувствую уверенность, находясь в своём подразделении.
26. У меня возникают противоречия, приводящие к ссорам с коллегами по подразделению.
27. Считаю своё подразделение высокопрофессиональным и горжусь этим.
28. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать все, что я о них думаю.
29. В моём подразделении высоко ценят мои личностно-профессиональные качества, считают меня профессионалом.
30. Я чувствую скованность, общаясь с коллегами из подразделения.
31. Считаю, что коллеги понимают меня.
32. Я не слишком откровенен в общении с коллегами из моего подразделения.
33. Я всегда стараюсь разделить (поделиться) своей радостью и достижениями с коллегами.
34. Я часто испытываю чувство неудовлетворённости отношениями с коллегами по подразделению.
35. Отношения с коллегами по подразделению дают возможность почувствовать мне собственную значимость.
36. В моём подразделении часты разногласия, приводящие к конфликтам и ссорам.
37. Я чувствую причастность к деятельности моего подразделения.
38. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать всё, что я о них думаю.
39. Благодаря своему подразделению (общению и отношениям в нём) я удовлетворяю свою потребность в личностно-профессиональном развитии.
40. Я часто переживаю досаду после общения с коллегами из моего подразделения.
41. При разрешении в подразделении возникающих конфликтов каждый стремится прийти к взаимопониманию друг друга.
42. Я чувствую, что в моём подразделении не понимают или не хотят понимать меня.
43. Я всегда могу обсудить напряжённые моменты моей жизни со своими коллегами.
44. У меня появляется желание прекратить общение и отношения с коллегами из моего подразделения.

45. Отношения в моём подразделении построены на взаимном уважении друг другу.
46. Я всегда отстаиваю свою точку зрения, общаясь с коллегами.
47. Я отождествляю себя со своим подразделением.
48. Иногда я чувствую грубость в подразделении по отношению ко мне.
49. Отношения в подразделении способствуют повышению качества моей профессиональной подготовки, необходимой для служебной деятельности.
50. Общаясь с коллегами из своего подразделения, я чувствую неудовлетворённость собой.
51. Я считаю, что в моих отношениях с коллегами по подразделению присутствует взаимопонимание.
52. Я чувствую неискренность своих коллег в отношениях со мной.
53. Находясь в своем подразделении, я легко могу рассказать о проблемах своим коллегам.
54. В отношениях с коллегами у меня возникает чувство, что меня обманывают или могут обмануть.
55. Находясь рядом с коллегами по подразделению и общаясь с ними, я испытываю гордость за себя.
56. Я часто бываю несогласен с коллегами по подразделению.
57. Моя самооценка повышается, когда люди узнают, в каком коллективе (подразделении) я работаю.
58. Бывает, я чувствую неприязнь к себе со стороны своих коллег.
59. Общение и отношения с коллегами по подразделению способствует повышению уровня моего профессионализма.
60. Я часто чувствую усталость от своих коллег.

Методические рекомендации для обработки ответов

После ответов на все пункты опросника необходимо посчитать сумму баллов в каждом столбце. Таким образом получают «сырые» значения по шкалам опросника «СОВО», где: В — взаимопонимание в коллективе, О — отчужденность в коллективе, Д — доверие внутри коллектива, Н — напряженность в отношениях, Э — эмоциональная близость, К — конфликтность в отношениях, С — сопринадлежность с коллективом, А — агрессивность (соперничество) в отношениях,

П — профессиональное самоотношение, Ч — чувственный тон в отношениях.

Затем высчитываются индексы функциональной позитивности (ФП) и негативности (ФН) внутригрупповых отношений:

$$\text{ФП} = В + Д + Э + С + П$$

$$\text{ФН} = О + Н + К + А + Ч$$

Далее по формуле высчитывается индекс внутригрупповых отношений — показатель социально-психологического климата в служебном коллективе:

$$\text{ИВО (СПК)} = \left| \frac{В + Д + Э + С + П}{О + Н + К + А + Ч} \right|$$

Для определения уровня выраженности каждого показателя «сырые» оценки по шкалам и индексам переводятся в «стандартные» по нормативным таблицам, где:

- до 2 стэнов — низкие значения
- от 3 до 4 стэнов — пониженные значения
- от 5 до 6 стэнов — средние значения
- от 7 до 8 стэнов — повышенные значения
- от 9 до 10 стэнов — высокие значения.

Материалы опросника «СОВО-К» (краткий вариант)

Инструкция: Перед Вами опросник, содержащий различные характеристики отношений, состояний и чувств, возникающих у Вас в трудовом коллективе, в общении и взаимодействии с коллегами. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны Вам и Вашим отношениям в рабочей группе (трудовом коллективе), имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени.

Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью несогласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

<i>Текст опросника</i>	<i>Балл</i>
1. Взаимопонимание — основная особенность отношений в Вашем подразделении.	
2. Я стараюсь не обсуждать свои проблемы в моём подразделении.	
3. Считаю, что отношения в моём подразделении построены на взаимном доверии.	
4. Я всегда отстаиваю свою точку зрения, общаясь с коллегами.	
5. Я считаю, что отношения в нашем подразделении достаточно дружелюбны.	
6. Если мои коллеги по подразделению раздражают меня, я готов сказать всё, что я о них думаю.	
7. В моём подразделении часто возникают ситуации недопонимания друг друга.	
8. Считаю себя неотъемлемой частью своего подразделения.	
9. В моём подразделении высоко ценят мои личностно-профессиональные качества, считают меня профессионалом.	
10. Я разочарован отношениями, существующими в подразделении.	

Ключи к методике «СОВО-К»

<i>Характеристика отношений</i>	<i>Номера пунктов</i>
Функционально-позитивные (ФПК)	1, 3, 5, 8, 9
Функционально-негативные (ФНК)	2, 4, 6, 7, 10

Индекс психологического климата вычисляется в форме дроби, где в числителе находятся функционально-позитивные характеристики отношений в коллективе, а в знаменателе — функционально-негативные.

$$\boxed{\text{Психологический климат}} = \frac{\boxed{\text{ФП}}}{\boxed{\text{ФН}}}$$

Далее строится профиль внутригрупповых отношений.

Профиль внутригрупповых отношений

7	_____
6	_____
5	_____
4	_____
3	_____
2	_____
1	_____
0	_____
	В О Д Н Э К С А П Ч

Примечание: В – взаимопонимание в коллективе, О – отчужденность в коллективе, Д – доверие внутри коллектива, Н – напряженность в отношениях, Э – эмоциональная близость, К – конфликтность в отношениях, С – сопринадлежность с коллективом, А – агрессивность (соперничество) в отношениях, П – профессиональное самоотношение, Ч – чувственный тон в отношениях.

Интерпретация шкал методики «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (полный и краткий варианты)

Шкала «понимание и взаимопонимание в служебном коллективе» (В) – это наличие общего смыслового поля, основанного на знании и принятии индивидуальных психологических характеристик членов коллектива, и умение их использовать для достижения совместных целей (решения оперативно-служебных задач) в процессе внутригруппового взаимодействия и регуляции отношений в коллективе; механизмами взаимопонимания во внутригрупповых отношениях будут выступать: интерпретация, эмпатия и каузальная атрибуция.

Шкала «доверие в служебном коллективе» (Д) представляет собой готовность сотрудника передавать, получать и хранить информацию, сведения, представляющие значимость как для себя, так и членов служебного коллектива, что предполагает надежность членов коллектива и переживание безопасности, находясь в коллективе.

Шкала «эмоциональная близость в коллективе» (Э) предполагает наличие «сближающих чувств», таких как единство (или общность)

с членами служебном коллектива, дружелюбия, признательности и уважения во внутригрупповом взаимодействии и общении.

Шкала «сопринадлежность коллективу» (С) как принятие своей функции (социальной роли) в группе, осознание своего членства в ней и удовлетворённость этим, сочетающееся с чувством гордости за свой коллектив и себя как его части.

Шкала «активно-позитивное отношение к себе как профессионалу» (П), формируемое и поддерживаемое в служебном коллективе, когда у его членов выражено ориентация на более высокие профессиональные стандарты, стремление к реализации желаемых и/или необходимых профессиональных целей, отличающихся большей трудностью и значимостью, в сочетании со стремлением к развитию и личностно-профессиональных качеств (ресурсов и способностей) для повышения своей профессиональной компетентности, а также удовлетворенность своим профессиональным и карьерным выбором, способность успешно разрешать сложные, нетривиальные профессиональные задачи, позитивное отношение к себе как профессионалу.

Шкала «напряженность в отношениях» (Н) представляет собой излишнюю сосредоточенность, повышенную озабоченность отношениями, которые являются неустойчивыми, трудными, доставляющими беспокойство и дискомфорт, и могут перейти в конфронтацию и конфликты в группе; это гиперрефлексия сотрудником отношений в служебном коллективе.

Шкала «отчужденность в отношениях» (О) — безразличие к коллективу, стремление дистанцироваться от него, снижение чувства ответственности за групповое поведение, чувство неудовлетворённости, неуверенности и одиночества, которое может сочетаться с враждебностью и презрением по отношению к членам служебного коллектива;

Шкала «конфликтность в отношениях» (К) — это противоречия, противостояния, противоборства между членами служебного коллектива, которое может сопровождаться чувством, что в отношениях каждый ориентируется на свои интересы, стремится навязать предпочтительное для себя решение, открыто борется за реализацию своих интересов.

Шкала «агрессия и соперничество в отношениях» (А) — стремление подчинить себе, доминировать и контролировать членов коллектива, что может сопровождаться резкостью, грубостью и раздражением; соперничество будет заключаться в навязывании другой стороне предпочтительного для себя решения.

Шкала «неблагоприятный чувственный тон в отношениях» (Ч) предполагает наличие «удаляющих чувств»: одиночество (собственное); отвращение или неприязнь к человеку и/или группе; злобу, злость на этого человека и/или группу; вина перед ним (или раскаяние); зависть по отношению к этому человеку и/или группе; стыд (или смущение); перед этим человеком и/или группой; обида на этого человека и/или группу; презрение по отношению к этому человеку и/или группе; ненависть по отношению к этому человеку и/или группе; нахождение в служебном коллективе сопровождается астеническими (слабостью, повышенной утомляемостью, эмоциональной неустойчивостью, повышенной чувствительностью) и/или меланхолическими — гнетущими, дистимическими чувствами.

Нормативная таблица перевода показателей по шкалам опросника «СОВО» «сырых» значений в стандартные – «стэны» (n = 735)

Шкалы методики «СПОК»	С т э н ы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взаимопонимание в коллективе (В)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Доверие внутри коллектива (Д)	≤8	9-12	13-16	17-20	21-24	25-28	29-32	33-36	37-40	≥41
Эмоциональная близость (Э)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Сопринадлежность коллективу (С)	≤14	15-17	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35	36-38	≥39
Профессиональное самоотношение (П)	≤9	10-13	14-17	18-21	22-25	26-29	30-33	34-37	38-41	≥42
Индекс функциональной позитивности (ФП)	≤56	57-74	75-92	93-110	111-128	129-146	147-164	165-182	183-200	≥201
Отчужденность в коллективе (О)	≤6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	≥31
Напряженность в коллективе (Н)	≤6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	≥23
Конфликтность в коллективе (К)	≤8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	≥25
Агрессивность в коллективе (А)	≤9	10-11	12-13	14-15	16-17	18-19	20-21	22-23	24-25	≥26
Негативный чувственный тон в коллективе (Нч)	≤6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18	19-20	20-21	≥22
Индекс функциональной негативности (ФН)	27	28-39	40-51	52-63	64-75	76-87	88-99	100-111	112-123	≥124
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	С т э н ы									

Нормативная таблица перевода итогового показателя по шкалам методики «СОВО» «в стандартные – «стэны» (n = 735)

	С т э н ы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ИВО	≤0,1	0,1±0,5	0,6±1,0	1,1±1,5	1,6±2,0	2,1±2,5	2,6±3,0	3,1±3,5	3,6±4,0	≥4,1
С т э н ы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
К л и м а т	Неблагоприятный			Умеренный				Благоприятный		
	Неблагоприятный		Умеренно неблагоприятный		Умеренный		Умеренно благоприятный		Благоприятный	

Примечание: ИВО – интегральный показатель внутригрупповых отношений, как индикатор социально-психологического климата в коллективе

3.3.2. Опросник «Стратегии управления персоналом»

Инструкция: Внимательно прочитайте приведённые ниже утверждения. Оцените, насколько перечисленные ниже признаки свойственны организации, в которой Вы работаете. Помните, что в опроснике нет «плохих» и «хороших» ответов, так как речь идёт об особенностях организации, в которой Вы осуществляете свою профессиональную деятельность.

Оценку каждого приведённого суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

Текст опросника «ОСУ»

В нашей организации:

1. Стремятся заключать с работниками долговременные договоры (контракты).
2. Руководство заинтересовано в том, чтобы ведущие сотрудники (наиболее эффективные, способные) как можно дольше работали в организации.
3. Оценка эффективности профессиональной деятельности каждого работника всегда основывается на его конкретных результатах, их значимости для организации.
4. Ценятся сотрудники, способные доводить начатое дело до конца.
5. Размер вознаграждения зависит от реальных возможностей работника, его конкурентности на фоне своих коллег.
6. Периодически отсутствует набор кадров.
7. Имеется развитая управленческая система, предполагающая конкретные правила и указания для каждого сотрудника.
8. Часто устанавливаются кратковременные сроки для выполнения поставленных задач.

9. Размер вознаграждения зависит от занимаемой должности, стажа и результативности работника.

10. Существует жесткий отбор сотрудников в соответствии с их квалификацией, профессионализмом и опытом подобной работы.

11. Стараются подбирать сотрудников, главным качеством которых является гибкость в общении и отношениях с людьми.

12. Предпочтение отдается сотрудникам, способным эффективно решать профессиональные задачи в ситуациях неопределенности, в динамично изменяющихся социально-экономических условиях.

13. Одними из главных качеств работников являются лояльность и верность организации.

14. Оценка эффективности профессиональной деятельности осуществляется по четким критериям, которые знает каждый работник.

15. Сотрудники способны подстроиться под изменяющиеся условия работы, не снижая при этом требуемого уровня результативности профессиональной деятельности.

16. Каждый сотрудник ориентирован на решение проблем, встающих перед ним в рамках реализации своих профессиональных функций.

17. Сотрудники способны быстро адаптироваться к условиям изменяющейся профессиональной ситуации.

18. Оплата труда предполагает справедливое вознаграждение.

19. Акцент ставится на качество выполнения поставленных задач, на профессионализм работника.

20. Существуют внутриорганизационные представления о справедливости.

21. Оценка сотрудников определяется результативностью, эффективностью их профессиональной деятельности.

22. Ценятся работники, которые способны добиваться максимального профессионального результата при минимуме затрат (экономических, временных, информационных и т. п.).

23. Перед работниками ставятся преимущественно краткосрочные конкретные цели и задачи.

24. Деятельность ориентирована на достижение максимального результата и минимизации условий риска.

25. Наиболее важными являются количественные показатели эффективности профессиональной деятельности работника.

26. Возможная профессиональная эффективность, полезность работника являются одними из главных критериев кадрового отбора в организации.

27. Вознаграждение (например, дополнительные выплаты (премии), благодарственные письма, почетные грамоты и т. п.), получаемое сотрудниками, основывается на внутриорганизационных представлениях о справедливости.

28. Стремятся сделать все, чтобы выполнение профессиональной деятельности не привело к увеличению расходов (расходных статей).

29. Подбираются работники на короткое время для выполнения конкретных узкоспециализированных профессиональных задач.

30. Предпочтение отдается работникам, имеющим узкую профессиональную специализацию.

31. Сокращение и увольнение сотрудников является обычным делом для руководства.

32. Обучение сотрудников (повышение квалификации, переподготовка и т. п.) маловероятно, только в случае крайней необходимости.

33. Карьерный рост (продвижение) возможен только для тех работников, чьи профессиональные навыки необходимы организации на текущий момент времени.

34. Очень строгая оценка эффективности профессиональной деятельности работника, основанная на субъективных критериях руководителей о профессиональных результатах сотрудника.

35. Практически отсутствуют вакантные рабочие места.

36. Деятельность руководства ориентирована на решение текущих задач, направленных на избегание убытков.

37. Выплата вознаграждений основана только на результативности работника.

38. Карьерный рост возможен только при условии наличия свободного места и при наличии у кандидата требуемого для новой должности опыта.

39. Каждый сотрудник имеет представление о целях и перспективах развития организации.

40. Предпочтение отдается разносторонне развитым сотрудникам.

41. Вознаграждение (например, дополнительные выплаты (премии), благодарственные письма, почетные грамоты и т. п.) сотрудников осуществляется на основе проверки их профессиональных заслуг и достижений в организации.

42. Оценка сотрудников производится преимущественно по результатам их профессиональной деятельности в организации.

43. Всегда проводится тщательный анализ профессиональной деятельности претендентов для дальнейшего карьерного роста и развития.

44. Каждый сотрудник способен к быстрой смене деятельности при изменяющихся профессиональных условиях.

45. Работники ориентированы на будущие перспективы организации и на выполнение профессиональных задач для достижения ее больших целей.

46. У сотрудников часто имеет место меланхоличное, подавленное настроение.

47. Выплата вознаграждений происходит только после тщательной проверки и оценки эффективности профессиональной деятельности работника.

48. Имеет место тщательный отбор кандидатов на вакантные должности.

Ключи к опроснику «ОСУ»

	<i>Шкалы «ОСУ»</i>	<i>Номера пунктов</i>
1.	Предпринимательская стратегия (Пс)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2.	Стратегия динамического роста (Сд)	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
3.	Стратегия прибыльности (Сп)	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
4.	Ликвидационная стратегия (Лс)	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38
5.	Стратегия круговорота (Ск)	39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

Интерпретация шкал

Предпринимательская стратегия. Поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись. Набор кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца. Вознаграждение: на конкурентной основе, по возможности, удовлетворяющее вкусам работника. Оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая. Развитие: неформальное, ориентированное на наставника. Планирование перемещений: в центре – интерес работников. Подбор рабочего места, соответствующего интересам работника.

Стратегия динамического роста. Работники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими. Набор кадров: поиск гибких и верных людей, способных рисковать. Вознаграждение: справедливое и беспристрастное. Оценка: основывается на четко оговоренных критериях. Развитие: акцент на качественном росте уровня и области деятельности. Планирование перемещений: учитываются реальные возможности и разнообразные формы служебного продвижения.

Стратегия прибыльности. Ориентируется на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки — кратковременные; результаты — при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закрепленности работников. Набор кадров: чрезвычайно жесткий. Вознаграждение: основывается на заслугах, старшинстве и внутриорганизационных представлениях о справедливости. Оценка: узкая, ориентированная на результат, тщательно продуманная. Развитие: акцент на компетентность в области поставленных задач.

Ликвидационная стратегия. Ориентирована на потребность в работниках на короткое время, с узкой ориентацией, без большой приверженности. Набор кадров: маловероятен из-за сокращения штатов. Оплата труда: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов. Оценка: строгая, формальная, основана на управленческих критериях. Развитие: обучение ограничено, только в случае необходимости. Продвижение: те, кто имеет требуемые навыки, имеют и возможность продвижения.

Стратегия круговорота (циклическая). Работники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы. Набор кадров: требуются разносторонне развитые работники. Оплата труда: система стимулов и проверки заслуг. Оценка: по результату. Развитие: большие возможности, но тщательный отбор претендентов. Продвижение: разнообразные формы.

3.3.3. Анкета-опросник «Этапы развития группы»

Инструкция: Оцените, насколько перечисленные характеристики свойственны Вашему трудовому коллективу, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

Текст анкеты-опросника (АРГ)

1. Считаю, что в нашем подразделении каждый чувствует себя в безопасности и принятым другими членами коллектива.

2. В нашем подразделении каждый имеет впечатление друг о друге, о сходстве и различиях друг с другом.

3. В нашем подразделении есть лидер, который направляет поведение коллектива и мнение которого полностью разделяют и доверяют.

4. В нашем подразделении стараемся избегать общения на «сложные темы» и проявления глубоких чувств.

5. В нашем коллективе все общение ориентировано на решение служебных задач.

6. В общении внутри подразделения стараемся не обсуждать лично-значимые вопросы, и тем, которые могут приводить к конфликтам.

7. В последнее время наблюдается конкуренция между сотрудниками нашего подразделения.

8. В последнее время часто возникают вопросы о правилах распределения обязанностей между членами моего подразделения.

9. В моём коллективе часто возникают противоречия, конфликты по поводу деятельности группы и решения групповых задач.

10. В последнее время часто возникают вопросы сотрудников о распределении ответственности за работу.

11. В моём коллективе каждый стремится подстроиться под идеи, принципы, убеждения ценности группы.

12. В последнее время между членами коллектива часто возникают вопросы о системе вознаграждения за работу.

13. В последнее время наблюдается сплоченность между членами моего подразделения.

14. В нашем подразделении имеет место поддержка друг друга, ориентация на решение общих вопросов.

15. В нашем подразделении выражено доверие друг другу.

16. Развитое чувство групповой принадлежности является отличительной особенностью нашего подразделения.

17. В нашем подразделении разделяют чувства и идеи друг друга.

18. В нашем подразделении стараются избегать любых изменений, которые могут привести к распаду нашего коллектива.

19. В нашем подразделении каждый может работать независимо друг от друга, сохраняя при этом чувство групповой сплоченности и единства.

20. В моём подразделении функциональные позиции (роли) динамично согласовываются в зависимости от решаемых задач или потребностей группы.

21. Чувство принадлежности к коллективу дает мне ощущение самодостаточности, поэтому я не нуждаюсь в одобрении со стороны других членов группы.

22. В моём коллективе ценятся достижения каждого члена группы.

23. Мой коллектив отличается высоким уровнем групповой лояльности и идентичности.

24. В коллективе всегда присутствует взаимная поддержка в решении служебных и личных вопросов.

25. Часто возникает ощущение, что все поставленные перед коллективом задачи решены, и мы просто «посещаем наше рабочее место».

26. В последнее время в коллективе мы стали часто критиковать и оценивать друг друга.

27. В последнее время члены нашего коллектива стараются избегать контактов друг с другом.

28. Считаю, что моё подразделение находится (переживает) в кризисе своего развития.

29. Часто возникают сомнения и тревога по поводу будущего нашего коллектива.

30. В последнее время усилилась напряженность и конфликтность между членами коллектива.

Ключи Анкеты-опросника «Этапы развития группы»

<i>Стадии развития коллектива</i>	<i>Пункты анкеты-опросника</i>
Формирующая стадия	1, 2, 3, 4, 5, 6,
Конфликтная стадия	7, 8, 9, 10, 11, 12
Нормирующая стадия	13, 14, 15, 16, 17, 18
Стадия функционирования	19, 20, 21, 22, 23, 24
Стадия распада	25, 26, 27, 28, 29, 30

Интерпретация Анкеты-опросника «Этапы развития группы»

Формирующая стадия. Формирование взаимоотношений внутри коллектива характеризуется зависимостью. Члены группы полагаются на безопасное, установленное поведение и смотрят на лидера группы как на руководящего и направляющего. У членов группы есть потребность в принятии остальными и уверенности в безопасности. Они начинают составлять впечатления друг о друге, о сходствах и различиях друг между другом, формируются предпочтения для будущей подгруппы. Правила поведения исходят из того, чтобы придерживаться простых вещей и избегать противоречий. Также избегаются серьёзные и сложные темы, проявление глубоких чувств. Дискуссии ведутся в основном вокруг определения содержания задачи, подхода к ней и прочих аналогичных проблем. Чтобы перейти с данной стадии на следующую, каждый должен отказаться от обхождения тем, представляющих угрозу, и пойти на риск возможности конфликта.

Конфликтная стадия. Характеризуется конкуренцией и конфликтом во взаимоотношениях по поводу направленности групповой деятельности и определения локальных задач. По мере того, как члены группы пытаются организовать работу, конфликт неизбежно оказывает влияние на их личные взаимоотношения. Приходится подстраиваться под идеи, принципы и убеждения в соответствии с организацией группы. Могут возникать вопросы о том, кто будет отвечать за тот или иной аспект работы, каковы общие правила, какова система вознаграждения и критерии оценивания. В поведении участников могут возникать широкие колебания, основанные на возникающих проблемах конкуренции между враждующими сторонами. Из-за дискомфорта, возникающего на этом этапе, некоторые могут сохранять молчание и не вступать в конфликтное взаимодействие, в то время как другие

пытаются доминировать. Чтобы перейти на следующую стадию, члены группы должны пересмотреть стратегию доказывания и выяснения, и начать непосредственно решение проблемы.

Нормирующая стадия. Отношения на данной стадии характеризуются сплочённостью. Каждый активно поддерживает вклад остальных членов группы, участвует в решении общих вопросов. Участники готовы изменить своё предвзятое мнение, основываясь на фактах, предоставленных остальными, и они активно вовлекаются в обсуждение насущных вопросов. Лидерство распределяется, и стираются границы между подгруппами. Когда участники начинают лучше узнавать друг друга, возрастает их уровень доверия друг другу, что способствует сплочённости. Именно на этой стадии люди начинают испытывать чувство групповой принадлежности и чувство облегчения в результате разрешения межличностных конфликтов. На третьей стадии люди разделяют чувства и идеи друг друга, дают и получают обратную связь, творчески подходят к решению задач. Они чувствуют себя хорошо, будучи частью эффективной группы. Основным недостатком нормирующей стадии является то, что участники могут начать опасаться неизбежного распада группы и сопротивляться любым изменениям.

Стадия функционирования. Если члены группы переходят на этот этап, их отношения друг с другом развиваются до истинной взаимосвязанности. На этом этапе люди могут работать независимо, в подгруппах или как единое целое с равными возможностями. Их роли и полномочия динамично согласовываются с меняющимися потребностями группы и отдельных лиц. Отдельные члены команды становятся более уверенными в себе и не нуждаются в одобрении большинства. Существует сплоченность: групповая идентичность завершена, моральный дух и уровень групповой лояльности высок. Существует взаимоподдержка: в решении проблем принимаются и рассматриваются разные варианты, делается акцент на достижениях.

Стадия распада. Заключительная стадия, которая включает в себя прекращение функционирования команды и её расформирование, когда все поставленные задачи решены. Завершение сплочённой командной работы может быть своего рода кризисом для членов коллектива из-за возникающих неопределённостей перед новыми задачами.

3.3.4. Анкета «Оценка настроения и функции коллектива»

Инструкция: Оцените, насколько перечисленные виды настроения свойственны Вашему трудовому коллективу, имея в виду не только сегодняшний день, но и более длительный отрезок времени. Оценку каждого приведенного суждения необходимо выразить с помощью семибалльной шкалы:

- 1 – полностью не согласен
- 2 – согласен в малой степени
- 3 – согласен почти наполовину
- 4 – согласен наполовину
- 5 – согласен более чем наполовину
- 6 – согласен почти полностью
- 7 – согласен полностью.

<i>В моём коллективе преобладает:</i>	<i>Балл</i>
1. Удовлетворенность текущим положением дел, несопровождаяемая выраженным желанием прилагать силы для достижения успехов в настоящее время	
2. Чувства бодрости и радости	
3. Малая эмоциональная чувствительность и пониженный уровень притязаний	
4. Тонус (ресурс сил) и активность коллектива на среднем уровне	
5. Жизнерадостное, беспокойное, оживленное, азартное настроение	
6. Сумрачное, тоскливое, меланхоличное настроение	
7. Раздраженное (гневливое) настроение в сочетании с ощущениями напряжения, бессилия	
<i>Мой коллектив:</i>	
8. Тормозит, ограничивает мою активность для достижения необходимых и/или желаемых целей	
9. Мобилизует меня, выступает ресурсом для достижения необходимых и/или желаемых целей	
10. Лишает меня сил, энергии для достижения необходимых и/или желаемых целей	

3.3.5 Анкета «Организационно-групповая идентичность членов служебного коллектива»

Инструкция: Пожалуйста, отметьте, насколько представленные утверждения соответствуют Вашему представлению о служебном коллективе. Для ответа на вопрос прочитайте утверждение, по порядку, из текста утверждений. Найдите в бланке для ответов его номер и оцените, насколько это утверждение совпадает с Вашей позицией. Оценивать следует по следующему ключу:

- 5 – полностью согласен, совпадает
- 4 – скорее согласен, чем не согласен
- 3 – не уверен
- 2 – скорее не согласен, чем согласен
- 1 – полностью несогласен.

Поставьте балл вашего ответа в соответствующую клеточку в бланке для ответов. Просим Вас отвечать максимально точно и искренне. В противном случае работа теряет всякий смысл, и Ваше время тратится бесцельно. На заполнение анкеты вам потребуется 3 минуты.

<i>Утверждение</i>	<i>Ответ</i>
1. Я понял, как следует отвечать на вопросы этой анкеты	
2. Мои коллеги и я не стараемся дружить, просто каждый делает свою работу	
3. Бывало, что коллеги выручали меня в решении личных проблем	
4. В нашем коллективе все поддержат меня, случись что не так	
5. Мой начальник — опытный профессионал	
6. Мои отношения с коллегами исключительно деловые	
7. Помимо работы меня с коллегами объединяют и другие интересы	
8. Я могу свободно обсуждать личные проблемы в своем служебном коллективе	
9. То, чем я занят в рабочее время, не имеет значения для моих коллег	
10. В сложных ситуациях на работе я поступаю, руководствуясь примером своего руководителя	
11. Обновление моего служебного коллектива не вызывает у меня сожалений	
12. У меня нет желания для встреч с коллегами во вне рабочее время	
13. Я не стал бы рассказывать на работе о том, что происходит в моей личной жизни	
14. Состояние моих дел на работе не интересует моих коллег	
15. Мой руководитель вряд ли поможет мне в решении рабочих проблем	

16. В случае необходимости я перейду из своего коллектива в другой без сомнений	
17. У меня и моих коллег нет противоречий по поводу совместных действий	
18. Во внерабочее время (при необходимости) коллеги придут мне на помощь	
19. Действуя вместе, мы с коллегами добиваемся лучших результатов, чем порознь	
20. В трудной жизненной ситуации я не уверен в поддержке своего начальника	
21. На работе мне все равно с кем из коллектива приходится действовать сообща	

Спасибо за искренние ответы и качественную работу!

Ключ анкеты «Организационно-групповая идентичность»

<i>Показатели</i>	<i>Пункты анкеты</i>
Технический вопрос	1
1. Совпадение интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников коллектива	Прямая шкала: 7, 17 Обратная шкала: 2, 12
2. Атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия в коллективе	Прямая шкала: 3, 8 Обратная шкала: 13, 18
3. Активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников	Прямая шкала: 4, 19 Обратная шкала: 9, 14
4. Привлекательность руководителя служебного коллектива как оптимально функционирующего члена группы	Прямая шкала: 5, 10 Обратная шкала: 15, 20
5. Отчуждение от коллектива	Прямая шкала: 6, 11, 16, 21

Рекомендации по обработке результатов обследования

1. Указание «обратная шкала» означает, что перед расчетом значение ответа следует привести к прямой шкале путем вычисления $6 - B$, где B — балл участника.

2. Технический вопрос необходим для понимания опрашиваемым инструкции (значение менее 5 баллов означает неготовность респондента к обследованию).

3. Показатель шкалы 5 (отчуждение от коллектива) имеет проверочное значение. В случае, если он превышает значение любой из шкал — результаты анкетирования следует считать недостоверными.

3.3.6 Анкета «Оценка взаимодействия и взаимоотношений членом служебного коллектива»

Инструкция: Пожалуйста, отметьте, насколько представленные утверждения соответствуют Вашему представлению о служебном коллективе. Для ответа на вопрос прочитайте утверждение, по порядку, из текста утверждений. Найдите в бланке для ответов его номер и оцените, насколько это утверждение совпадает с Вашей позицией.

Оценивать следует по следующему ключу:

- 5 – полностью согласен, совпадает
- 4 – скорее согласен, чем не согласен
- 3 – нельзя ни согласиться, ни опровергнуть
- 2 – скорее не согласен, чем согласен
- 1 – полностью несогласен, не совпадает.

Поставьте балл вашего ответа в соответствующую клеточку в бланке для ответов. Просим Вас отвечать максимально точно и искренне. На заполнение анкеты вам потребуется 10 мин.

<i>Утверждение</i>	<i>Ответ</i>
1. Ваша повседневная деятельность соответствует должностному регламенту по замещаемой должности	
2. Общение с коллегами утомляет Вас	
3. Вам удастся достичь лучших результатов, работая совместно с коллегами из подразделения	
4. Ваших коллег нельзя считать профессионалами в своем деле	
5. Вам легко удастся найти общий язык с коллегами из подразделения	
6. Вы негативно оцениваете коллектив, в котором работаете	
7. Ваша деятельность выходит за пределы обязанностей, предусмотренных регламентом по замещаемой должности	
8. Взаимодействие с коллегами делает Вас энергичным	
9. Ваши результаты ухудшаются, если приходится взаимодействовать с коллегами из подразделения	
10. Ваших коллег можно считать профессионалами в своем деле	
11. Вам трудно взаимодействовать с коллегами из подразделения	

12. Вы положительно оцениваете коллектив, в котором работаете	
13. Ваши функциональные обязанности соответствуют замещаемой Вами должности	
14. Необходимость общаться с коллегами ухудшает Ваше настроение	
15. Вы эффективнее действуете, если взаимодействуете с коллегами из своего подразделения	
16. Вам не интересно знать мнение коллег относительно рабочих вопросов	
17. Коллеги из Вашего подразделения легко откликаются на Ваши просьбы	
18. Вам не нравится считать себя частью коллектива, с которым Вы работаете	
19. Вы выполняете обязанности, не соответствующие замещаемой Вами должности	
20. Общение с коллегами улучшает Ваше настроение	
21. Ваша эффективность снижается из-за необходимости взаимодействовать с коллегами	
22. Вам важно знать мнение коллег по рабочим вопросам, на которые Вы не знаете ответа	
23. Коллеги из Вашего подразделения игнорируют Ваши просьбы	
24. Вам нравится причислять себя к коллективу, в котором работаете	
25. Содержание Вашей деятельности соответствует подразделению, в котором Вы проходите службу	
26. Взаимодействие с коллегами вызывает у Вас неприятные чувства	
27. Ваша продуктивность увеличивается при участии коллег	
28. Вы не доверяете своим коллегам в служебных делах	
29. Вам с коллегами по коллективу легко удастся координировать совместные действия	
30. Ваше мнение о себе снижается, когда окружающие узнают о коллективе, в котором Вы работаете	
31. Вы привлекаетесь для выполнения деятельности не свойственной Вашему подразделению	
32. Взаимодействие с коллегами придает Вам чувство уверенности	
33. Совместная деятельность с коллегами негативно влияет на Вашу продуктивность	
34. Вы доверяете своим коллегам в решении рабочих вопросов	
35. Вам не удастся действовать совместно с коллегами из подразделения	
36. Ваша самооценка повышается, когда люди узнают, в каком коллективе Вы работаете	

**Ключ анкеты «Оценка взаимодействия и взаимоотношений
членом служебного коллектива»**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии и пункты анкеты</i>
1. Нормативная регламентация деятельности члена служебного коллектива (НР)	Благоприятный: 1, 13, 25 Неблагоприятный: 7, 19, 31
2. Продуктивность совместной деятельности члена служебного коллектива (ПР)	Благоприятный: 3, 15, 27 Неблагоприятный: 9, 21, 33
3. Координация взаимодействия члена служебного коллектива (ОК)	Благоприятный: 5, 17, 29 Неблагоприятный: 11, 23, 35
4. Психоэмоциональное состояние в коллективе (ПЭ)	Благоприятный: 8, 20, 32 Неблагоприятный: 2, 14, 26
5. Отношение к членам служебного коллектива (ОУ)	Благоприятный: 10, 22, 34 Неблагоприятный: 4, 16, 28
6. Отношение к себе как члену служебного коллектива (СО)	Благоприятный: 12, 24, 36 Неблагоприятный: 6, 18, 30

Рекомендации по обработке результатов обследования

Для вычисления значения по каждому показателю благоприятный и неблагоприятный критерии рассчитываются отдельно. Для этого подсчитывается сумма баллов, полученная для каждого из них. Итоговое значение вычисляется путем вычитания суммы значения благоприятных критериев из неблагоприятных.

Например, по шкале «Нормативная регламентация взаимодействия участников служебного коллектива» обследуемый ответил на вопрос № 1 — 5 баллов, вопрос № 13 — 4 балла, вопрос № 27 — 5 баллов.

Соответственно, сумма баллов, набранных по благоприятным критериям, составляет 14 баллов.

На вопрос № 7 он ответил 2 балла, № 19 — 1 балл, № 31 — 2 балла. Сумма баллов, набранных по неблагоприятным критериям, составляет 5 баллов.

Вычитаем из суммы значений по благоприятным критериям сумму неблагоприятных критериев. 14 баллов — 5 баллов = 9 баллов.

2. Полученные значения отмечаются на профиле члена служебного коллектива.

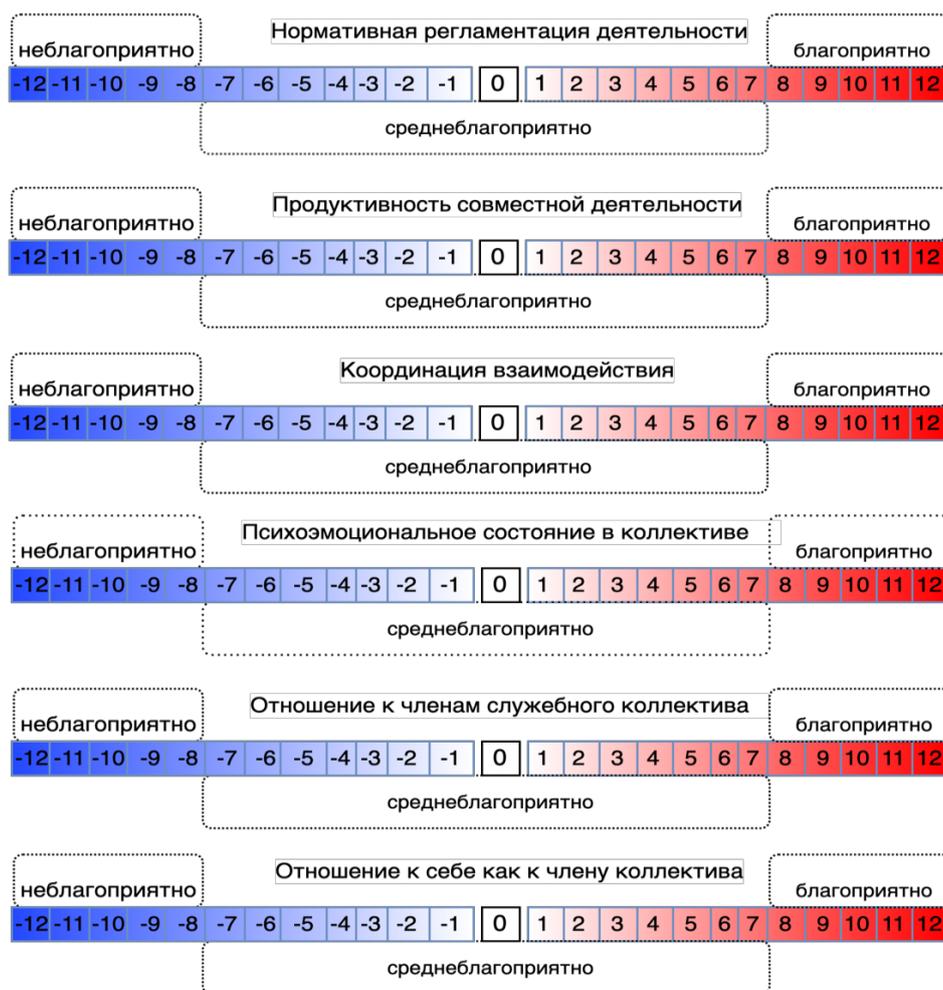


Рис. 17. Профиль члена служебного коллектива

3. Для оценки социально-психологического климата рассчитываются средние значения показателей взаимодействия и взаимоотношений всех обследованных членов коллектива.

Для этого высчитываются средние значения показателей взаимодействия и взаимоотношений каждого обследованного члена коллектива по формулам:

$$\text{Взаимодействие (ВД)} = (\text{НР} + \text{ПР} + \text{ОК}) / 3$$

$$\text{Взаимоотношения (ВО)} = (\text{ПЭ} + \text{ОУ} + \text{СО}) / 3$$

Полученный результат отмечается на координатной сетке состояний членов служебного коллектива в виде точки с координатами (ВД; ВО).

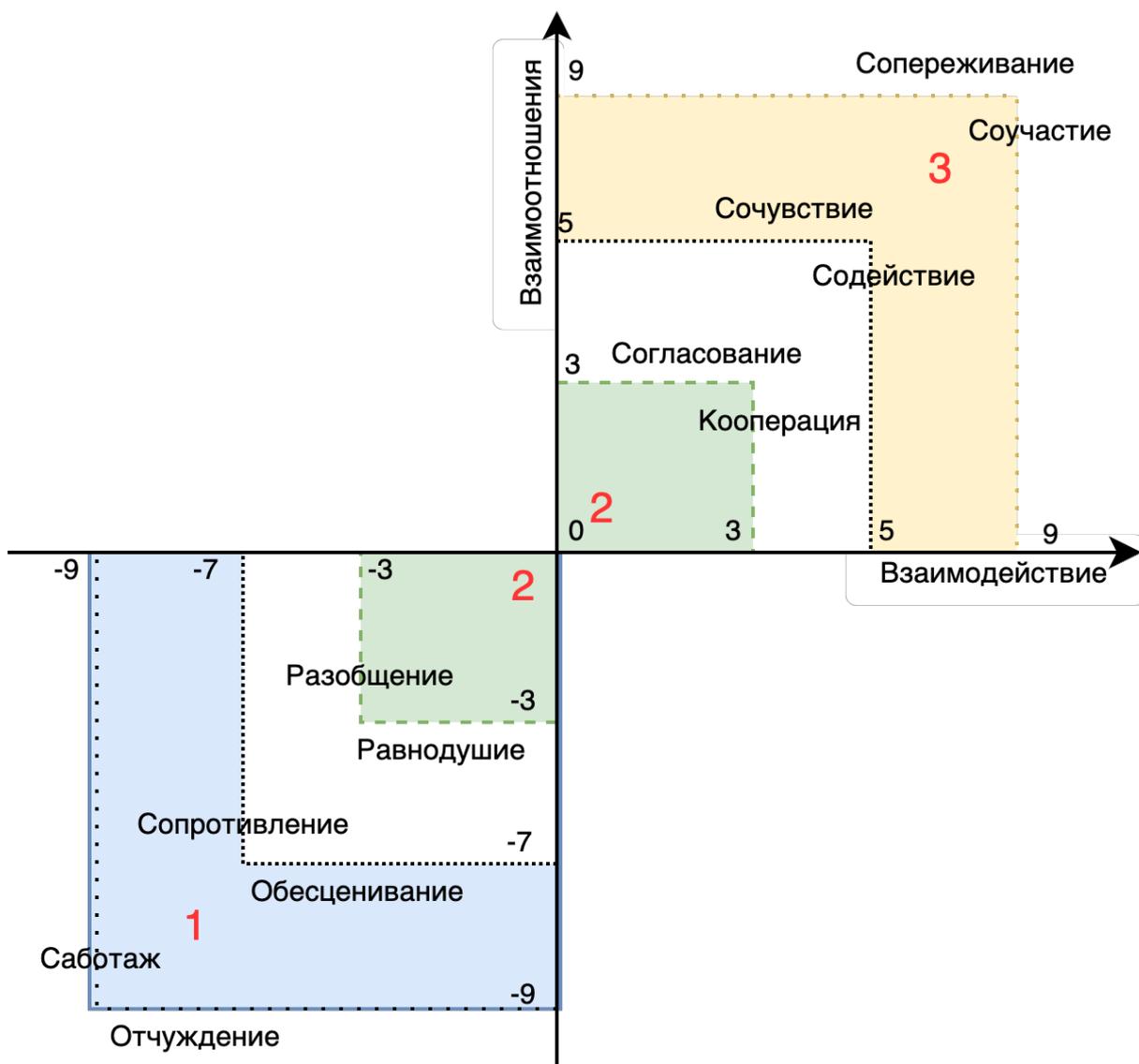


Рис. 18. Пространство социально-психологического климата
служебного коллектива

Примечание: 1 – зона неблагоприятного климата; 2 – зона среднеблагоприятного климата; 3 – зона благоприятного климата.

На схеме социально-психологического климата наносятся положения членов служебного коллектива исходя из их усредненных оценок взаимодействия и взаимоотношений. Следует отметить, что зоны социально-психологического климата маркируются с учетом выражения взаимодействия и взаимоотношений в конкретных формах поведения членов коллектива. На рис. 18 определены только базовые зоны социально-психологического климата, отражающие типичные положения членов коллектива во внутригрупповых отношениях.

Наряду с ними могут быть выявлены позиции членов служебного коллектива, чья оценка взаимодействий и взаимоотношений характе-

ризуется противоречиями. Они выражаются несоответствием в оценке совместной деятельности и отношений членами коллектива. Объяснение подобным группам видится в дисгармонии субъективных представлений члена коллектива и преодолевается разъяснением данной им оценки. Как правило, подобные проявления характерны членам коллектива, ощущающим проблемы в коллективе, но не желающим приступить к их разрешению.

Для маркирования зон социально-психологического климата на схеме (рис. 18) используются три области, характеризующиеся разными формами проявления.

Зона *неблагоприятного климата* (1) выражается во взаимодействии проявлениями сопротивления (несотрудничества, уклонения) вплоть до саботажа указаний и распоряжений либо иных форм отказа от выполнения действий. Во взаимоотношениях членов коллектива неблагоприятный климат выражается в проявлениях обесценивания коллег вплоть до отчуждения в отношениях (разрыва, исключения).

Зона *среднеблагоприятного климата* (2) характеризуется колебаниями во взаимодействии членов коллектива от разобщения до кооперации, а во взаимоотношении — от равнодушия до согласованности отношений членов коллектива по определенным вопросам.

Зона *благоприятного климата* (3) проявляется во взаимодействии содействием членам коллектива в выполнении ими служебных задач и может распространяться вплоть до соучастия и во внеслужебных делах. Взаимоотношения при благоприятном социально-психологическом климате характеризуются сочувствием (проявлением чувств членами коллектива) вплоть до сопереживания (схожего эмоционального состояния).

Поскольку топологическая модель социально-психологического климата позволяет характеризовать положения членов служебного коллектива, схожих по оценке их деятельности и отношений, целесообразным является анализ их положения в единой системе координат служебного коллектива. Это позволит установить сотрудников, находящихся в схожих условиях деятельности, даст возможность раскрыть предпосылки трудностей и конфликтов, создаст задел для совершенствования и развития внутригрупповых отношений.

Выводы главы.

Представленные в главе методические материалы расширяют и уточняют представление об изучении социально-психологического климата в служебном коллективе, раскрывают цель и задачи, применяемую методологию и методы.

Предложенные методики являются авторским инструментарием, подготовленным для решения конкретных задач изучения внутригрупповых отношений, представлений членов служебного коллектива о себе, членах коллектива, выполняемой деятельности, в совокупности составлявшие основу социально-психологического климата. Методики полностью соответствуют авторской концепции внутригрупповых отношений как основания социально-психологического климата, выступая методическим основанием для операционализации её положений.

Применение методик обогащает инструментарий психологов органов, организаций и подразделений федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, открывая новые возможности психологической работы с личным составом.