Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

"Ковровская государственная технологическая академия имени В.А. Дегтярева"

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема дипломной работы:

Социально-психологический климат как фактор эффективности профессиональной деятельности сотрудников УВД

Студента Зайцевой Ольги Александровны

Факультета экономики и менеджмента

Специальность 030301 "Психология"

Руководитель: к. б. н. Фёдоровых Г.А.

Консультант: к. б. н., доцент Петруняк Н.И.

Ковров 2010

***Задание к дипломной работе***

*Студенту Зайцевой Ольге Александровне*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Тема работы Социально-психологический климат как фактор эффективности профессиональной деятельности сотрудников УВД

###### **Утверждена приказом по вузу от "01" марта 2010г. № \_13/4**

1. Срок сдачи студентом законченного проекта "17" мая 2010 г.
2. Руководитель проекта к. б. н. Фёдоровых Г.А.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Исходные данные к работе словарно-энциклопедическая литература, научные статьи, внутренняя документация, психодиагностические методики, результаты исследования социально-психологического климата по карте-схеме А.Н. Лутошкина.

Содержание пояснительной записки: Введение; Глава I Теоретические основы изучения социально-психологического климата как фактора эффективности деятельности профессионалов; Глава II Исследование социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД г. Коврова и его влияние на эффективность профессиональной деятельности: Характеристика и особенности проведения исследования (методы и методики), Исследование социально-психологического климата, Определение индекса групповой сплочённости, Определение стиля руководства, Исследование эффективности деятельности сотрудников УВД, Изучение отношений в коллективе сотрудников, Анализ результатов, полученных по проведённым методикам, Влияние социально-психологического климата на эффективность профессионально деятельности сотрудников УВД, Практические рекомендации; Заключение.

***Содержание***

Введение

Глава I. Теоретические основы изучения социально-психологического климата как фактора эффективности деятельности профессионалов

1.1 Исторический обзор исследований малых групп

1.1.1 Зарубежные исследования малых групп

1.1.2 Отечественные исследования малых групп

1.2 Понятие о коллективе и социально-психологическом климате в психологии

1.3 Сплочённость членов коллектива как фактор, определяющий социально-психологический климат

1.4 Психологическая совместимость как составляющая социально-психологического климата

1.5 Влияние стиля руководства на социально-психологический климат

1.6 Эффективность как характеристика профессиональной деятельности

1.7 Понятие об эффективности групповой деятельности

Глава II. Исследование социально-психологического климата сотрудников УВД г. Коврова и его влияние на эффективность профессиональной деятельности

2.1 Характеристика и особенности проведения исследования (методы и методики)

2.2 Исследование социально-психологического климата по карте-схеме А.Н. Лутошкина

2.3 Определение индекса групповой сплочённости по методике Сишора

2.4 Определение стиля управления персоналом по методике В.П. Захарова

2.5 Исследование уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников УВД

2.6 Обобщение и анализ результатов практического исследования

2.7 Статистический анализ исследования влияния социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

***Введение***

В условиях современной научно-технической революции растёт интерес к изучению социально-психологического климата коллектива.

В современном мире возрастают требования к уровню психологической включённости человека в его трудовую деятельность в связи с усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации его потенциалов.

Проблемой социально-психологического климата занимались в отечественной психологии: Андреева Г.М. (2001), Н.П. Аникеев (1983), Бодалёв А.А. (1995), Бойко В.В. (1983), Донцов А.И. (1984), Журавлёв А.Я. (1988), Ильин Е.П. (2000), Кузьмин Е.С. (1979), Носкова О.Г. (2004), Ольшанский В.Б. (1980), Парыгин Б.Д. (1978, 1981), Петровский А.В. (1979, 1986), ПлатоновК.К. и Голубев Г.Г. (1975), Подояк Я.В. (1989), Предвечный Г.П. (1975), Макаренко А.С. (1951), Свенцицкий А.Н. (1986, 2003), Уманский Л.И. (1980), Фетискин Н.П. (2002),и др. В США социально-психологическими исследованиями занимались Аш С. (1951), Зайонс (1965), Картрайт Д. и Зандер (1968), Крачфилд (1955), Ньюком Т. (1965), Олпорт Ф. (1924), Триплетт Н. (1898), Фестингер Л. (1950), Шериф М. (1937). В Европе проблемами коллективов занимался В. Меде (1920).

Наибольшее количество прикладных исследований, связанных с проблемой социально-психологического климата в группе, проводилось и проводится специалистами в области организационной психологии. Это связано с очевидной значимостью оценки и оптимизации социально-психологического климата в контексте решения самого широкого круга организационных задач, таких, как создание рабочей команды, повышение эффективности управления и мотивации труда, повышение производительности труда, снижение текучести кадров.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на её результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

В психологии неоднократно ставились вопросы повышения эффективности труда, соотношения эффективности индивидуальной и совместной деятельности, оценки эффективности: Ломов (1984), Маркова (1996), Немов (1982, 1984), Родина (1996), Шадриков (1982, 1996), Шленсковой (1989) и др. Эффективность деятельности профессионалов представлена в работах акмеологического содержания: А.А. Деркач (2006), В.Г. Зазыкин (2003), Н.В. Кузьмина (1995).

Актуальность исследованиясвязана свозросшими требованиями к уровню психологической включённости человека в его трудовую деятельность. Совершенствование социально-психологического климата коллектива влияет на реализацию социального и психологического потенциала общества и личности. Социально-психологический климат способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, в качестве полифункционального показателя уровня психологической включённости человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Актуальность проблемы изучения социально-психологического климата диктуется также и запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами повышения эффективности профессиональной деятельности и управления людьми. Деятельность сотрудников УВД носит в основном коллективный характер. Результаты совместной деятельности связаны с умением взаимодействовать друг с другом. Успешное взаимодействие в группе характеризуется наличием высоких показателей деятельности. Взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности и её социально-психологическим климатом - важнейшая проблема для руководителей любой организации.

**Цель исследования:** изучение влияния социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД.

**Объект исследования:** эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УВД.

**Предмет исследования:** социально-психологический климат, влияющий на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД.

**Гипотеза:** социально-психологический климат в обследуемом коллективе сотрудников УВД - это одно из важнейших условий, обусловливающее эффективность профессиональной деятельности.

**Задачи исследования:**

1. Изучить литературные источники по проблеме исследования;

. Изучить особенности социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД. С этой целью необходимо:

провести исследование социально-психологического климата изучаемого коллектива;

определить индекс групповой сплочённости изучаемого коллектива;

определить стиль руководства в изучаемом коллективе сотрудников УВД;

психологический климат персонал профессиональный

изучить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе сотрудников УВД города Коврова.

. Осуществить практическое исследование уровней эффективности деятельности сотрудников УВД.

. Провести анализ всех результатов исследования и сопоставить данные по изучению СПК и эффективности деятельности сотрудников УВД.

. Доказать, что социально-психологический климат в обследуемом коллективе сотрудников УВД - это одно из условий эффективной профессиональной деятельности сотрудников УВД.

. Разработать рекомендации по улучшению социально-психологического климата коллектива сотрудников УВД.

**Методы исследования:** в дипломной работе использовались специальные психологические методы, такие как, опросные методы. Для реализации данных методов нами были применены следующие **методики:**

1. Методика исследования социально-психологического климата (Карта-схема Л.Н. Лутошкина, 2001);

2. Методика Сишора для определения индекса групповой сплочённости (2002);

. Адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова для определения стиля управления персоналом (2002);

. "Парное сравнение" для определения экспертами эффективности профессиональной деятельности каждого из сотрудников исследуемого подразделения (1935);

. Экспресс-методика для определения социально-психологического климата в трудовом коллективе (авторы: О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто, 2000).

Для подтверждения гипотезы, выдвигаемой в дипломной работе, использовались статистические и математические методы обработки данных (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Исследование проводилось в группе сотрудников УВД города Коврова, состоящей из одиннадцати человек,относящихся к одному подразделению.

Теоретическая база исследования: работы Г.М. Андреевой (2000), В.В. Бойко (1983), А.А. Деркача, (2005), А.И. Донцова (1984), Е.С. Кузьмин (1979), В.Б. Ольшанский (1980), Б.Д. Парыгин (1978, 1981), А.В. Петровский (1979, 1986), К.К. Платонови Г.Г. Голубев (1975), Я.В. Подояк (1989), Г.П. Предвечный (1975), А.С. Макаренко (1951), А.Н. Свенцицкий (1986, 2003), Л.И. Уманский (1980), и др**.**

**Практическое значение:**

Исследование помогает установить особенности социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД. На результатах проведённого исследования разработаны рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД, а значит и повышению эффективности их профессиональной деятельности.

Результаты исследования могут быть полезны как практическому психологу, так и командованию УВД. Проведённое нами исследование позволит обратить внимание психолога и руководства навнутригрупповые процессы, имеющие место в подразделении на момент проведения исследования.

# ***Глава I. Теоретические основы изучения социально-психологического климата как фактора эффективности деятельности профессионалов***

# ***1.1 Исторический обзор исследований малых групп***

# ***1.1.1 Зарубежные исследования малых групп***

В 1898 г. американский психолог Н. Триплет опубликовал результаты экспериментального исследования, в котором сравнивал эффективность индивидуального действия, выполняемых в одиночку и в условиях группы. Но данная работа не делала погоды в общей социально-психологической атмосфере тех лет.

В 20-е годы на Западе усилилась тяга к эмпирическим исследованиям.

В начале 30-х годов особый вклад в развитие психологии малых групп внёс К. Левин, он является основоположником крупного научного направления, известного как "групповая динамика".

Период 30-х - начало 40-х годов знаменуется рядом оригинальных экспериментальных исследований, осуществлённых в лабораторных и полевых условиях, а также первыми серьёзными попытками разработки теории группового поведения. М. Шериф (1937) проводит избирательные лабораторные эксперименты, выявляя механизмы развития групповых норм, а Т. Ньюком исследует аналогичную проблему, но иными средствами. Изучаются малые группы на промышленных предприятиях США и Западной Европы, оформляется социометрическое направление исследования групп. Принимаются попытки отойти от упрощенного понимания феноменов лидерства и руководства, дать более сложное, многоплановое их описание в терминах социального влияния.

Вторая мировая война - переломный момент в развитии психологии малых групп. Здесь встал вопрос о необходимости изучения закономерностей группового поведения, поисках эффективных приёмов управления группами.

Первое послевоенное десятилетие характеризуется оформлением основных направлений исследований малых групп, сложились теоретические подходы, а экспериментальные парадигмы достигли высокой степени совершенства.

Середина 70-х - 80-е годы отмечена продолжением обозначившихся ранее тенденций: в области теории - господство эклектики; в подходе к изучению малых групп - акцент на индивидуальном поведении в ней; большой интерес к диадным отношениям, нежели к выявлению собственно групповых характеристик; в сфере эмпирической работы - преобладание лабораторного эксперимента над работой с естественными группами в реальных жизненных ситуациях.

В настоящее время исследованиям малых групп придан позитивный импульс и ведут их именно как социально-психологические, интерес определяется изучением феноменов внутригруппового взаимодействия и интересом к Я-концепции. Разработка проблематики малых групп продолжается в сфере бизнеса: интерес к командам, аспектам их формирования, функционирования и управления ими. С 1975 по 1994 г.98% статей по групповой тематике посвящены внутригрупповым вопросам.

# ***1.1.2 Отечественные исследования малых групп***

Изучение групп, коллективов имеет давнюю традицию в отечественной психологии. Н.М. Ядринцев более чем за 50 лет до В. Уайта применил метод включённого наблюдения и с его помощью собрал богатый эмпирический материал, позволивший описать жизнь русской общины в тюрьме и ссылке. Конкретные эмпирические факты, характеризующие групповое поведение людей в боевых армейских условиях, содержатся в публикациях ряда авторов-участников русско-японской войны 1904 - 1905 гг.

Роль в становлении изучения группового поведения людей в нашей стране сыграли научные труды и практическая деятельность В.М. Бехтерева. Он первый начал экспериментальные социально-психологические исследования. В них изучалась проблема соотношения индивидуального и группового решения задач.

Период 20-х - начало 30-х годов характеризуется исследованием проблем коллектива. Б.В. Беляев обратил внимание на необходимость изучения коллектива в тесной связи с социально-экономическими условиями жизни общества, подчёркивал значимость в анализе коллектива таких признаков, как временное и пространственное расположение индивидов, объединение их в "систему взаимодействия". А.С. Заслужный уделял внимание проблеме вожачества, т.е. лидерства. Им предложена типология вожаков, проанализирована основная функция вожаков. Б.Д. Эльконин разрабатывал теоретические положения о природе коллектива. Давал характеристику коллектива как социальной группы, назвал существенные признаки его, такие как: единство, организованность, взаимопомощь и взаимоответственность. Коллективизм не противопоставляет личность коллективу.

-е - 40-е годы знаменуются разработкой А.С. Макаренко психолого-педагогических проблем коллектива. В работах представлена феноменология социальной группы: организация, структура, управление; нормативная регуляция поведения; сплочённость и психологический климат; мотивация коллективной деятельности; эмоциональные и деловые отношения; личность.

-е годы характеризуются ознакомлением с зарубежным опытом изучения малых групп, переосмысливается отечественный опыт исследования коллективов. Создавались социально-психологические центры (Москва, Курск, Минск). Разрабатывалась проблематика коллективов производства, спорта, образования, в условиях повышенного риска. В 70-е годы оформились крупные исследовательские подходы: статометрическая и параметрическая концепции коллектива, базирующиеся на экспериментальных данных. Произошло расширение проблематики исследования малых групп, появились разделы, связанные с управленческой деятельностью, межгрупповыми отношениями, экологией группы, социально-психологическим тренингом, групповой сплочённостью, эффективностью и психотерапией.

-е годы характеризуются усиления тенденций предыдущих лет. Появляются монографические публикации по проблемам лидерств и руководства, групповой интеграции, психологическому климату, внутригрупповым и межгрупповым отношениям. Исследуются промышленное производство и школьная жизнь.

-е годы характеризуются снижением интереса к данной проблематике. Опубликовано всего лишь три монографии.

Начало нового века, тысячелетия делают актуальной разработку психологических проблем предпринимательства, менеджмента, организационного поведения. Имеется ряд исследований, выявляющих особенности личности и поведения предпринимателей, менеджеров вне строгой эмпирической связи с конкретными феноменами группового функционирования.

# ***1.2 Понятие о коллективе и социально-психологическом климате в психологии***

Малая группа - совокупность двух или более людей, непосредственно взаимодействующих друг с другом и разделяющих общие цели и нормы, которые направляют их активность [40, С.175].

Группа - двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица [17, С.8].

Донцов А.И. (1984) развивает положение о том, что развитие реальной социальной группы происходит на основе совместной общественно заданной деятельности, выступающей главным звеном опосредования всей системы межличностных отношений. Группа правомерно трактуется как совокупный субъект деятельности, развитие которой обусловливает формирование социально-психологической целостности коллектива. [30, С.175].

Коллектив - высокоорганизованная группа людей, обладающих благоприятным для развития индивида интегральными, психологическими характеристиками и параметрами [3, С.254].

Высшей стадией развития группы является коллектив. Коллектив - это объединение людей, занятых общественно полезной, социально значимой деятельностью [9, С. 38-39].

Макаренко А.С. (1951) даёт такое определение коллективу: коллектив - призма, преломляющая и интегрирующая индивидуальные интересы в единое целое.

К.К. Платонов определяет коллектив так: это такая внутренняя организация группы людей, цель совместной деятельности которой вынесена за пределы этой группы и является целью всего общества [28, С. 74].

По определению Петровского А.В., коллектив представляет собой группу людей, где межличностные отношения опосредуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности. Высшей стадией развития группы является коллектив. Коллектив - это объединение людей, занятых общественно полезной, социально значимой деятельностью [14, С. 16].

В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, для которых характерны:

) высокая сплочённость;

) коллективистское самоопределение - в противовес конформности или нонконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития;

) идентификация коллективистская;

) социально ценный характер мотивации межличностных выборов;

) высокая референтность членов коллектива по отношению друг к другу;

) объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности. Подобные отношения способствуют формированию коллективистских качеств, создают условия для всестороннего и гармоничного развития каждого члена коллектива, способствуют появлению коллективизма как особого качества развития группы [43, С.7].

В коллективе проявляется ряд социально-психологических закономерностей, качественно отличающихся от закономерностей в группах низкого уровня развития. Так, с увеличением коллектива:

) не уменьшается вклад, вносимый его членами;

) не снижается уровень действенной групповой эмоциональной идентификации;

) не ослабевает мотивация совместной деятельности;

) отсутствуют резкие противоречия между индивидуальными и групповыми интересами;

) имеется положительная связь между эффективностью совместной деятельности и благоприятным психологическим климатом;

) создаются наилучшие возможности для процессов интеграции и персонализации [43, С. 8].

Понятие "служебный коллектив" обычно используется для характеристики соответствующего типа объединения людей, которое функционирует в сферах государственной и общественной безопасности, воинской деятельности, милиции, пожарной охраны, налоговой полиции, таможенной службы, системы исправления наказаний, других структурах, занимающихся обеспечением интересов государства, охраной собственности учреждений, фирм, сохранности личного имущества, жизни и здоровья отдельных граждан.

Коллектив органа или подразделения внутренних дел имеет свою специфику. Она состоит в том, что руководители и сотрудники обязаны соблюдать субординацию служебную дисциплину и уставные отношения. В уставе, приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях и других нормативных правовых актах регламентируются права и обязанности должностных лиц.

Кроме того, правоохранительная деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях ведения боевых действий, обеспечения режима чрезвычайного положения и т.д. В подобные периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психоэмоциональными нагрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии сотрудников и их здоровье [43, С. 8].

Опора на коллектив позволяет в большинстве случаев отказаться от тотального контроля и развивать более эффективный самоконтроль, расширять границы полномочий в процессе выполнения людьми своих обязанностей, отказаться от силового решения вопросов сверху, когда в этом нет большой нужды. Коллектив потенциально может добиться большего, чем каждый из его членов в сумме, коллективная работа может открыть огромные новые возможности. Умение добиться полного раскрытия творческого потенциала коллектива свидетельствует о высоких организационных способностях руководителя [43, С. 10].

Семёнов В.Е. называет три главных социально-психологических черты, присущие идеальному трудовому коллективу:

) Сплочённость;

2) Стрессоустойчивый социально-психологический климат, обусловленный постоянной перспективой развития, прогрессивным взаимодействием по горизонтали и по вертикали;

) Высокая потенциальная эффективность коллектива - творческая способность к самоорганизации [10, С. 184].

В отечественной психологической литературе широко использовались эти и другие понятия: "морально-психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат", "моральный климат".

Насчитывается несколько десятков определений социально**-**психологического климата и различных исследовательских подходов (Г.М. Андреева, И.П. Волков,Е.С. Кузьмин, В.В. Новиков,В.Б. Ольшанский, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А. Русалинова, Л.А. Свенцицкий,В.М. Шепель,Ю.А. Шеркович) [27, С.150].

Термин социально-психологический климат в социальную психологию ввёл Н.С. Мансуров, а раскрыл это понятие В.М. Шепель: "психологический климат - эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадении характеров, интересов склонностей Высшей стадией развития группы является коллектив. Коллектив - это объединение людей, занятых общественно полезной, социально значимой деятельностью" [44, С.10]. Первая работа, в которой дано определение социально-психологического климата и проанализировано состояние этого феномена, была работа Г.А. Мочёнова и М.Н. Ночевника. В ней социально-психологический климат надо понимать как "эмоционально-психологический настрой, который складывается в коллективе в процессе работы и проявляется в тех взаимоотношениях, которые устанавливаются на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами при личных контактах. Этот эмоциональный настрой появляется в результате тог, что при непосредственных личных контактах работников все связи между ними приобретают эмоционально-психологическую окраску, определяемую ценностно-ориентационными, моральными нормами и интересами членов коллектива" [44, С.10]. Т.е., они считают, что социально-психологический климат проявляется во всех взаимоотношениях, которые устанавливаются на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами, при личных контактах между людьми.

Социально-психологический климат - это свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Он определяется как совокупность качеств и состояний, выражающих самочувствие каждого члена коллектива, степень удовлетворения ими своих потребностей и преобладание групповых настроений; представляет собой совокупность взаимообусловленных социально-психологических особенностей группы, в которых обнаруживается характерное для нее отношение к делу, друг к другу, доминирующее настроение, интеллектуальная и моральная атмосфера, способствующие творчеству. Человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим сотрудником в одном коллективе и совершенно не вписываться в другой [43, С.6].

Сплав формальной и неформальной структуры организации образует то, что называют социально-психологическим климатом.

Социально-психологический климат можно определить как состояние членов организации, обусловленное особенностями её жизнедеятельности. Это сплав эмоциональных и интеллектуальных установок, отношений, настроений, чувств.

Социально-психологический климат - всегда отражённое. Субъективное образование в отличие от отражаемого объективностью жизнедеятельности данной организации и условий в которых она протекает. Социально-психологический климат - отражение состояния отношений и общение между отдельными членами и структурными подразделениями социальной организации в виде соответствующего настроения, психоэмоционального состояния, уровней воззрений, что влияет на результативность деятельности, дисциплину [27, С.150].

Различают "здоровый" и "нездоровый" социально-психологический климат. Здоровье организации и её климата определяется социальной полезностью её функций. Возникновение дисфункции приводит к тому, что организация становится опасной для общества, т.е. климат в ней становится "нездоровым".

На социально-психологический климат влияет:

) Тип организации, т.е. государственная или коммерческая; закрытая или открытая; научная или производственная; благотворительная организация или преступное сообщество;

2) Образ жизни (город, село);

) Условия социальные и экологические [27, С.151].

А.Н. Лутошкин: "социально-психологический климат - это общий эмоциональный настрой коллектива, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения людей друг к другу, к работе и окружающим событиям. Главное, что образует психологический климат является эмоциональным состоянием или настроением коллектива. Настроение - как бы итог всех событий, происходящих вокруг человека, которых отражается в его чувствах, отношениях переживаниях" [29, С.10].

Л.Н. Коган и Т.А. Улыбина полагают, что понятие социально-психологический климат является неотъемлемой частью более общего понятия "социальный климат".

К.К. Платонов и Г.Г. Голубев (1975) считают, что "социально-психологический климат - важнейший компонент психологического климата группы в целом, в котором кроме него входят цветовой и звуковой климат" [37, С.76].

К.К. Платонов: социально-психологический климат (как свойство групповых компонентов) является одним (хотя и важнейшим) из внутренней структуры группы, определяющийся межличностными отношениями в ней, создающий стойкое настроение группы, от которого зависит степень активности в достижении целей" [29, С.10].

Б.Д. Парыгин: "социально-психологический климат - преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, проявляющийся в отношении людей друг к другу и труду [28, С.7];

Под духовной или психологической атмосферой Б.Д. Парыгин подразумевает "специфическое психическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом и стиле совместного поведения". Атмосфера здесь понимается, как неустойчивая, постоянно изменяющаяся сторона коллективного сознания. В соответствии с этим, понятие социально-психологического климата обозначает у Б.Д. Парыгина "не те или иные ситуативные перемены в преобладающем настроении людей, а лишь его устойчивые черты" [29, С.10].

Б.Д. Парыгин указывает на три группы показателей социально-психологического климата коллектива: личностный комплекс, комплекс внутренних условий личностной деятельности и комплекс внешних условий деятельности.

. Личностный комплекс включает в себя потенциал выбора и потенциал обновления, т.е. соответствие объективных возможностей выбора способов выполняемой членами коллектива деятельности, темпов и масштабов перемен, имеющих или могущих иметь место в рамках коллективной деятельности, их субъективным устремлениям, личностным особенностям. Здесь проявляется уровень творческой активности личности и коллектива, уровень их психической включенности в деятельность и, соответственно, ее эффективность.

. Комплекс внутренних условий личностной деятельности включает в себя потенциал самовыражения и потенциал признания. Потребность в самовыражении, в стремлении проявить свою самобытность в идеальном варианте проявляется в творчестве. Потребность в признании направляется на оценку окружающих, на социальные ожидания. В комплексе внутренних условий проявляется фундаментальная социально-психологическая основа развития, персонификации личности, раскрытия и реализации ее индивидуальности и степень удовлетворенности своей деятельностью и общением.

. Комплекс внешних условий деятельности включает в себя потенциал психической напряжённости и потенциал определенности. Здесь важна степень соответствия уровня и диапазона психического напряжения работника, который задается характером его повседневной деятельности, а также четкости, определенности, однозначности тех требований, которые предъявляются ему характером работы и руководителем - его психическому состоянию, психологическим, личностным особенностям, его ориентации на большую или меньшую степень определенности заданий извне [49, С.163].

Критерий здорового социально-психологического климата: преобладание атмосферы взаимного внимания, уважительного отношения к человеку, дух товарищества сочетается с высокой внутренней принципиальностью и ответственностью. Здоровый социально-психологический климат - решающий фактор успешности деятельности человека во всех сферах жизни общества [28, С.8].

Формирование благоприятного социально-психологического климата - важнейшее условие борьбы за рост производительности труда и качество работы.

Устюжанин, А.П., Утюмов Ю.А. (1993), считают, что под психологическим климатом необходимо понимать такое состояние коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов его коллектива. Эта реальная психология воспроизводит конкретную социально-экономическую ситуацию данного коллектива, характер и уровень взаимоотношений между людьми, условия труда и его организацию[46, С.47].

Социально-психологический климатв коллективе, группе значительно влияет на отношение человека к выполняемой им работе, на силу его мотива. Освобождение от неукоснительного соблюдения формальных требований администрации, возможность определять режим своей деятельности, обсуждение всем коллективом обоих вопросов, дружеская атмосфера способствуют удовлетворению потребности человека в уважении со стороны других, потребности считаться значимым членом группы, принадлежать этой группе, ставшей для него референтной. Удовлетворённость социально-психологическим климатом в группе, коллективе значительно влияет и на общую удовлетворённость работой, создает устойчивость мотива к этой работе. Большое значение для усиления мотива деятельности имеет ценностно-ориентационное единство в коллективе [13, С.264 - 315].

Социально-психологический климат - результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия [6, С.6].

Социально**-**психологический климат - качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

  Доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;

  Доброжелательная и деловая критика;

  Достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

  Свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;

  Отсутствие давления руководителей на подчинённых и признание за ними права принимать значимые для группы решения;

  Удовлетворённость принадлежности к коллективу; высокая степень эмоциональной включённости и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;

  Терпимость к чужому мнению;

  Высокая степень эмоциональной включённости и взаимопомощи;

  Принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из её членов;

  Сотрудники чувствуют себя в сохранности, им дают понять, что от них ожидают только самого лучшего, а в случае ошибки, дают её исправить;

Сотрудники проецируют положительное отношение друг к другу на отношения с клиентами [39, С.104].

В обобщённом виде социально-психологический климат коллектива можно определить как психологическое состояние, интегрированное образом отражающее особенности жизнедеятельности коллектива.

Бороздина Г.В. даёт такое определение социально-психологического климата: "общая социально-психологическая характеристика состояния малой группы, в особенности человеческих взаимоотношений, сложившихся в ней" [7, С.284].

С другой стороны, в узком смысле, социально-психологический климат - качественная сторона отношений между людьми, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности.

СПК складывается постепенно в процессе совместной жизнедеятельности людей, приобретает относительную самостоятельность и сам начинает влиять на поведение и результаты деятельности членов коллектива.

Настроение на работе, как субъективный показатель эффективности профессиональной деятельности - ситуационный фактор, зависящий от особенностей взаимоотношений в производственной сфере. Важнейшим параметром являются организационные характеристики труда, куда входит система поощрений, возможность реализовать себя согласно способностям и ожидание адекватной материальной оценки своих затрат.

Филиппов А.А., указывает на три основных фактора, объясняющих социально-психологические особенности профессиональной эффективности работника организации: фактор индивидуальной ожидаемой эффективности управления; фактор ожидания позитивной оценки; фактор сохранения эмоциональной стабильности [48, С.24-25].

Психологический климат - складывание в производственной группе нравственной (эмоциональной) атмосферы комфорта или некомфорта для членов группы. Психологический климат как определённое состояние группы включает в себя когнитивный, эмоциональный, операциональный, мотивационный и другие компоненты [5**,** С.177].

Основные показатели социально-психологического климата: удовлетворённость работой и отдельными сторонами производственной ситуации, перспективами роста, повышением квалификации, характером межличностных отношений в группе как по горизонтали, так и по вертикали, состоянием трудовой дисциплины, текучестью кадров, бесконфликтностью [5**,** С.178].

Социально-психологический климат - можно охарактеризовать как психологическое состояние, интегрированным образом отражающее особенности его жизнедеятельности. Это состояние включает в себя когнитивный и эмоциональный компоненты, оно также характеризуется различной степенью осознанности.

В.И. Козлов (2002) в своей работе "Социально-психологический климат - важнейший фактор формирования здоровья в организованных коллективах" установил, что социально-психологический климат является интегральным критерием влияния комплекса социальных факторов на человека, в том числе и на его здоровье. Особенно большое значение в формировании здоровья людей имеет социально-психологический климат в организованных коллективах [15, С.135-137].

Факторы, влияющие на формирование социально-психологический климат коллектива:

Факторы макросреды (большое социальное пространство, широкое окружение, в пределах которого находится и осуществляет свою жизнедеятельность тот или иной трудовой коллектив [27, С.152]) -

1. общественно-экономическая формация - в ней осуществляется жизнедеятельность общества в целом и функционирование производственных коллективов. Организации, руководящие тем или иным предприятием, в соответствии с потребностями общества осуществляют определенные управленческие воздействия, что является важным фактором влияния макросреды на социально-психологический климат коллектива.

Факторы микросреды ("поле" повседневной деятельности людей, те конкретные условия, в которых они работают [27, С.152]) -

2. материальное и духовное окружение личности как члена коллектива. Это "поле" непосредственного функционирования данного коллектива, как целого.

Важной группой факторов микросреды, влияющих на социально-психологический климат коллектива, является:

) предметно-вещная сфера его деятельности, т.е. весь комплекс технических, технологических, санитарно-гигиенических и организационных моментов, которые входят в понятие "производственная ситуация";

) групповые явления и процессы, происходящие в коллективе. Эти факторы заслуживают пристального внимания в связи с тем, что они являются следствием социально-психологического отражения человеческой микросреды [19, С.26].

К формам проявления социально-психологического климата относят: сработанность, совместимость, уровень конфликтности в коллективе, сплочённость, формы общения, удовлетворённость трудом, самооценку, самочувствие и настроение [43, С.6].

Термин "социально-психологический климат" используется для обозначения качественной характеристики межличностных отношений в группе, содержанием которой является совокупность психологических явлений, способствующих или препятствующих эффективной групповой деятельности.

К числу основных психологических факторов, регулирующих социально-психологический климат группы, относят:

§ доверие - недоверие членов группы друг к другу;

§ симпатия - антипатия во взаимоотношениях членов группы;

§ свобода - несвобода выражения собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся функционирования группы как целого;

§ давление на рядовых членов группы или признание за ними права на самостоятельные решения со стороны руководства;

§ информированность - неинформированность членов группы о состоянии дел в группе;

§ удовлетворённость - неудовлетворённость членов группы принадлежностью к группе [40, С. 192].

Большинство эмпирических исследований социально-психологических климата связаны с анализом его связи с эффективностью - неэффективностью совместной групповой деятельности и удовлетворённостью - неудовлетворённостью членов группы принадлежностью к ней, трудовому коллективу, организации в целом. Во многих исследованиях установлены положительные связи между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов. Для оптимального управления состоянием социально-психологического климата коллектива психологами разработан и предложен ряд организационных и собственно социально-психологических методов. Состояние группового климата сильно зависит от стиля руководства и организационной культуры в целом. [40, С. 193].

Социально-психологический климат трудового коллектива - это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому. Социально-психологический климат всегда строится на межличностных отношениях, поэтому является показателем их состояния. Можно предположить, что социально-психологический климат оказывается важнейшей детерминантой эффективности группового труда в тех случаях, где высока степень кооперации самого процесса трудовой деятельности. Во-вторых, межличностные отношения и социально-психологический климат существенно влияют на результаты совместного труда, если групповая работа тесно связана с бытом, например, в командах, бригадах работающих и живущих в условиях групповой изоляции [22, С.278].

Межличностные отношения обусловлены содержанием и организацией совместной деятельности, а также ценностями, на которых основывается общение людей. Совместная деятельность любой организации связана с решением определенной задачи (производственной, научной, коммерческой) и наличием у ее участников единой цели. Межличностные взаимоотношения между сотрудниками коллектива строятся на основе формальных и неформальных связей. Формальные связи возникают в процессе оперативно-служебной деятельности на основе отношений власти и подчинения, определены уставом и, как правило, строго регламентированы. Наряду с официальной, т.е. с формальной структурой подразделения, отражающей нормативную обязательную сторону взаимоотношений между сотрудниками, в каждом служебном коллективе складывается психологическая структура неофициального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Неформальные связи определяют более широкий круг общения в соответствии с общими интересами, установками, увлечениями, ценностными ориентациями сотрудников. В основе неформальной структуры лежат восприятие и понимание сотрудниками друг друга, их взаимооценка и самооценка [43, С.9].

Социально-психологический климат проникнут сложной гаммой эмоций, чувств, страстей и аффектов, которые овладевают всем коллективом в самых различных ситуациях и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Этот ситуативный показатель принято называть коллективным настроением [31, С. 203].

К объективным факторам, показателям, характеризующим социально-психологический климат в коллективе, относятся текучесть кадров, неудовлетворительные условия несения службы, недостаточность социально-правовой защищённости сотрудников эффективность выполнения служебно-боевых задач и др.

Субъективными психологическими показателями являются качественный состав сотрудников, уровень их профессионализма, компетентности в решении поставленных перед подразделением оперативно-служебных задач, отношения между сотрудниками, особенности восприятия ими взаимных оценок, их эмоциональное состояние, выражающееся в удовлетворённости или неудовлетворённости условиями службы, решением социально-бытовых вопросов; уровень коллективного настроения и его динамика. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространения слухов друг о друге, опозданий, психологической несовместимости членов коллектива, стремления к переходу в другие службы, психологической напряжённости, скрытой критики условий службы, низкой активности в работе.

# ***1.3 Сплочённость членов коллектива как фактор, определяющий социально-психологический климат***

Силу всякого коллектива составляет его сплочённость. Сплочённостью коллектива называют близкие отношения между её членами, их готовность поддерживать друг друга. У членов сплочённого коллектива сильно развито чувство групповой идентичности. Они, как правило, держатся вместе, всегда готовы подставить плечо и прийти на помощь друг другу, преданы интересам коллектива. Члены сплочённого коллектива охотно собираются вместе и активно обсуждают актуальные для них вопросы. Они эмоционально вовлечены в дела своего коллектива, радуются его успехам и переживают неудачи. Атмосферу сплочённых коллективов отличает особый психологический климат. Члены коллектива с низким уровнем сплочённости действуют сами по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Сплочённость - ценностно-ориентационная характеристика системы внутригрупповых связей, отражающая степень совпадения позиций и установок группы в отношении окружающей среды в самом широком смысле (люди, события, задачи). Наиболее важный аспект сплочённости - сближение этических позиций и отношения к деловой сфере [1,С.107].

Русалинова А.А. подчёркивает, что сплочённость представляет собой признак коллектива только в сочетании с направленностью на достижение социально значимых целей, поскольку без такой направленности она может встречаться и в др. типах групп [10,С.184].

Сплочённость как особенность группы характеризует близость членов коллектива, основанного на определённой согласованности, степени совпадения мнений, позиций и установок членов группы по отношению к значимым для её жизнедеятельности вопроса.

Сплочённость относится к тем особенностям коллектива, значимость которых для успешности его деятельности, внутренней психологической атмосферы в группе одинаково признаётся всеми.

Психологическое единство возникает на основе общности человеческих ценностей, близости представлений членов коллектива о том, какое трудовое поведение приемлемо. Другой компонент сплочённости - согласование взаимных действий людей, их поведения на фоне разнообразных взаимодействий [9,С.37].

Низкий уровень групповой сплочённости характеризуется наличием разногласий, возникающих вокруг принципиальных основ взаимодействия: какие цели для членов группы являются приоритетными, каковы групповые нормы отношений к работе, взаимоотношений с руководителем, какие методы его работы приемлемы, а какие нет. Различия в позициях отрицательно сказываются на взаимоотношениях, что приводит к отчуждению отдельных членов коллектива и его распадению на группировки [9,С.42].

Высокий уровень групповой сплочённости выражен в том, что имеет место психологическое единство членов группы по аспектам жизнедеятельности. Дискутируются вопросы, связанные со средствами (методами, способами) достижения целей, но не сами цели. Разногласия не подрывают основ интеграции. Допускается существование разных точек зрения по частным вопросам [9,С.42].

Групповая сплочённость - процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам.

Проблема групповой сплочённости имеет солидную традицию её исследования, которая опирается на понимание группы, прежде всего, как некоторой системы межличностных отношений, имеющих эмоциональную основу. Так, в русле социометрического направления сплочённость прямо связывалась с таким уровнем развития межличностных отношений, когда в них высок процент выборов, основанных на взаимной симпатии. Социометрия предложила специальный "индекс групповой сплочённости", который вычислялся как отношение числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:



где С - сплочённость, r (+) - положительный выбор, N - число членов группы.

Другой подход был предложен Л. Фестингером, когда сплочённость анализировалась на основе частоты и прочности коммуникативных связей, обнаруживаемых в группе. Буквально сплоченность определялась как "сумма всех сил, действующих на членов группы, чтобы удерживать их в ней". Влияние школы Левина на Фестингера придало особое содержание этому утверждению: "силы" интерпретировались либо как привлекательность группы для индивида, либо как удовлетворенность членством в группе. Но и привлекательность, и удовлетворённость анализировались при помощи выявления чисто эмоционального плана отношений группы, поэтому, несмотря на иной по сравнению с социометрией подход, сплочённость и здесь представлялась как некоторая характеристика системы эмоциональных предпочтений членов группы.

Была, правда, предложена и иная программа исследования сплочённости, связанная с работами Т. Ньюкома (1965), который вводит особое понятие "согласия" и при его помощи пытается интерпретировать сплочённость. Он выдвигает новую идею по сравнению с теми, которые содержались в подходах Морено и Фестингера (1950), а именно, идею необходимости возникновения сходных ориентаций членов группы по отношению к каким-то значимым для них ценностям.

Существует целый ряд экспериментальных работ по выявлению групповой сплочённости или, как часто их обозначают, по выявлению группового единства. Это исследования А. Бейвеласа, в которых особое значение придается характеру групповых целей. Операциональные цели группы - это построение оптимальной системы коммуникаций; символические цели группы - это цели, соответствующие индивидуальным намерениям членов группы. Сплочённость зависит от реализации и того, и другого характера целей.

Совместимость членов группы означает, что данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой её функций, что члены группы могут взаимодействовать. Сплочённость группы означает, что данный состав группы не просто возможен, но что он интегрирован наилучшим образом, что в нём достигнута особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью. Это отличие сплочённости от совместимости подвело нас к пониманию существа сплочённости в рамках принципа деятельности.

Сплочённость как межличностная аттракция. А. и Б. Лотт (1945) определяют сплочённость так: "такое групповое свойство, которое является производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы". К числу причин симпатии исследователи относят: частоту взаимодействия индивидов, кооперативный характер их взаимодействия, стиль руководства группой, фрустрацию и угрозу течению группового процесса, статусные и поведенческие характеристики членов группы, разнообразные проявления сходства между людьми, успех в выполнении группового задания. Последствия симпатии: агрессивное поведение в отношении несимпатичного группе лица, более благоприятная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия, изменения в оценке др. лиц и во внутригрупповой коммуникации, рост конформного поведения, возможное возрастание продуктивности группы.

Сплочённость описывается в их работах как социометрический феномен, операционально выражаемый соотношением ингрупповых и аутгрупповых социометрических выборов [17, С.146].

Сплочённость как результат мотивации группового членства. Д. Картрайт (1968) предложил развёрнутую модель групповой сплочённости, в основу которой положено представление о сплочённости как о некоей результирующей сил, или мотивов, побуждающих индивидов к сохранению членства в данной конкретной группе. Детерминанты сплочённости представлены в модели так: мотивационная основа тяготения субъекта к группе, побудительные свойства группы (привлекательность членов группы, сходству между членами группы, особенности групповых целей, своеобразие взаимосвязи членов группы, удовлетворённость групповой деятельностью, характер руководства и принятия решений, структурные свойства группы, групповая атмосфера, величина группы), ожидания субъекта, индивидуальный уровень сравнения [17, С.147-148].

Эффективная работа всякого трудового коллектива возможна только при наличии высокой сплочённости группы [5, С.169].

Последствия роста групповой сплочённости: сохранение группового членства, усиление влияния, оказываемого группой на своих членов, возрастающее участие в жизни группы, рост индивидуальной адаптации к группе и переживание чувства личной безопасности [17, С.150].

Сплочённость как ценностно-ориентационное единство членов группы. Согласно Петровскому А.В. (1986)"сплочённость как ценностно-ориентационное единство - характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, событиям), наиболее значимым для группы в целом" [17, С.154].

"Ценностно-ориентационное единство" (ЦОЕ), которое характеризуется тем, что отношения здесь опосредованы совместной деятельностью, выражением чего является совпадение для членов группы ориентации на основные ценности, касающиеся процесса совместной деятельности [3, С.214-216].

Петровский А.В. связал сплочённость с формированием различных уровней её структуры, среди которых он выделил:

1) уровень совпадения профессиональных привязанностей, на которых представлены непосредственные эмоциональные взаимоотношения индивидов в группе;

2) уровень совпадения ценностных ориентаций, обусловленных процессом совместной деятельности. Отношения индивидов на этом уровне строятся не столько на основе привязанностей или антипатий, сколько на основе сходства ценностных ориентаций;

) уровень полной включённости в совместную деятельность ("ядро" групповой структуры). Здесь индивиды разделяют цели групповой деятельности и мотивы их поведения связаны с принятием ценностей более общего или высокого уровня, связанные с общим отношением к миру, человеку труду [12, С.467].

Понятия "сплочённость" и "совместимость" близки по смыслу, но не идентичны. "Совместимость" членов группы означает, что данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой её функций, что члены группы могут взаимодействовать. Сплочённость группы означает, что данный состав группы не просто возможен, но что он интегрирован лучшим образом, что в нём доступна особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой целью. Сплочённый коллектив отличается совместимостью его членов, тогда как совместимость не обязательно предполагает сплочённость [23, С.84-85].

# ***.4 Психологическая совместимость как составляющая социально-психологического климата***

Ещё одна форма проявления социально-психологического климата - это психологическая совместимость сотрудников друг с другом. Психологическая совместимость - эффект взаимодействия в группе, заключающееся в таком сочетании людей, которое имеет наибольшую степень возможной взаимозаменяемости и взаимодополняемости элементов системы как целого [4, С.256].

Термин "психологическая совместимость" используется для обозначения оптимального сочетания в коллективе личностных качеств участников [42, С.265].

Психологическая совместимость - способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании. При комплектовании любой группы необходимо учитывать не только индивидуально-психологические качества каждого человека, но и возможные результаты совместной деятельности. Высокая психологическая совместимость - лучшая сработанность, которая приводит к повышению эффективности труда [5**,** С.173].

Уровни психологической совместимости:

Психофизиологическая совместимость - сходство природных свойств людей: тип нервной системы (темперамент), физическая выносливость, работоспособность, эмоциональная устойчивость;

Психологическая совместимость - совпадение свойств, являющихся результатом обучения и воспитания (черты характера, профессиональные интересы, уровень интеллектуального развития, моральные качества людей);

Социально-психологическая совместимость - сходство личностных свойств (коммуникативность, принципиальность, социальные установки, политические взгляды, ценностные ориентации) [5**,** С.173].

Психологическая совместимость людей - способность людей находить взаимопонимание, налаживать деловые и личные контакты, сотрудничать друг с другом [7**,** С.285].

Психологическая совместимость определяется доминирующей установкой на совместное решение деловых задач при условии взаимного принятия людей, согласования их интересов и мотиваций, а также функционально-ролевых ожиданий: человек должен соответствовать тому, что от него ожидают на данной должности и месте в коллективе в соответствии с его возрастом, полом, квалификацией.

Психологическая совместимость требует: взаимной симпатии, отсутствия эгоцентрических установок, готовности и способности ужиться с другим человеком. Психологическая совместимость может являться результатом взаимодополнительности партнёров. Такую совместимость называют срабатываемостью, которая заключается в следующем:

. В дополняющих функциях, когда два человека удовлетворяют разным потребностям совместной деятельности. Они нуждаются в обсуждении проблемы до начала работы над ее решением.

2. В контрастных свойствах и качествах партнеров, которые позволяют эффективно решать поставленную задачу.

. В потребности разных вознаграждений за работу.

Сработанность - согласованность действий работников в рамках конкретной деятельности, частниками которой они являются. Её влияние велико, когда люди непосредственно взаимосвязаны в процессе работы. Показателем сработанности является успешность деятельности коллектива с учётом энергетических, эмоциональных затрат людей, прилагаемых ими усилий. Чем сработаннее коллектив, тем эффективнее результат его деятельности, т.к. достижение результата обеспечивается при минимальных затратах времени и энергии. Субъективный показатель сработанности - удовлетворённость членов коллектива совместной работой [9**,** С.36].

В одном общем коллективе совместимы в принципе:

. Человек, стремящийся к лидерству, способный решать общие задачи, подчиняя себе других.

2. Коллективисты, испытывающие потребность в общей работе, во взаимной поддержке, лояльные к фирме и организации.

. Приспосабливающиеся, чувствующие свою защищённость при наличии лидера и группы [36, С.63].

В процессе совместной трудовой деятельности членам коллектива необходимо вступать в контакты друг с другом с целью координации своей деятельности. От уровня такой координации зависит эффективность совместного коллектива. Этот уровень есть психологическая совместимость.

Кратко это понятие можно определить как способность членов группы (коллектива) к совместной деятельности, основанную на их оптимальном сочетании. Она может быть обусловлена как сходством каких-либо характеристик членов группы, так и их различием. В итоге это приводит к взаимодополняемости людей в условиях совместной деятельности, так что данная группа представляет собой определённую целостность.

Роль психологически совместимых групп важна во всех сферах человеческой деятельности. Наличие психологической срабатываемости и в итоге - большей эффективности труда. В соотвествии с данными исследований Н.Н. Обозова (1990) отметим следующие критерии оценки совместимости и срабатываемости:

. Результаты деятельности;

2. Эмоционально-энергетические затраты её участников;

. Их удовлетворённость этой деятельностью.

Социально-психологическая совместимость является следствие оптимального сочетания поведения людей в группах, а также общности их социальных установок, потребностей и интересов, ценностных ориентаций. Высокий уровень психологической совместимости является одним из важнейших факторов, оказывающих благоприятное влияние на социально-психологический климат коллектива [19, С. 20-23].

# ***1.5 Влияние стиля руководства на социально-психологический климат***

Руководство представляет собой процесс правовой организации управления совместной деятельностью членов коллектива, которая осуществляется руководителем как представителем социального контроля и власти. Руководитель имеет официальные полномочия, назначается и освобождается от должности вышестоящими социальными структурами. Включён в цепочку официальных отношений [5, С.185].

Нередко приходится слышать, будто "руководителем надо родиться", и люди пытаются определить некоторый набор качеств, гарантирующих успех руководства. Однако исследование тренеров в их взаимоотношениях со спортсменами показало, что успех руководства определяют не непосредственно индивидуально-психологические качества, а лишь опосредствованные групповой деятельностью, предъявляющей вполне определенные в нашем обществе морально-этические требования к человеку. Более того - в различных сферах групповой активности наиболее значимыми являются разные личностные характеристики. [35, С.174 - 178].

М.Н. Ночевника: "Руководитель может быть неулыбчив, замкнут, но в то же время пользоваться огромным авторитетом и уважением среди подчинённых в силу своих человеческих качеств, внимательности, тактичности и доброжелательности к подчинённым. И, наоборот, манера руководителя вести себя, его дружелюбное и приветливое отношение к подчинённым, не подкрепленные деловыми качествами, реальными, продуманными решениями производственных вопросов, формами и методами контроля и управления, не обеспечивают ему должного авторитета, способствующего созданию благоприятного социально-психологического климата" [23, С.18].

Функции руководителя:

. Административно-организационная функция - руководитель в соответствии с официально представленными ему правами и обязанностями должен координировать индивидуальную деятельность членов коллектива в единую общую силу. Он распределяет обязанности между сотрудниками, контролирует процесс выполнения заданий;

2. Стратегическая функция, связанная с постановкой целей, выбором методов их достижения. Реализация этих функций позволяет проявить творческий потенциал руководителя, находчивость, выдержку. Прогнозировать и планировать конечный результат;

. Экспертно-консультативная функция - в групповой деятельности руководитель - компетентное лицо, к которому все обращаются как к источнику достоверной информации и наиболее квалифицированному лицу. Высокая профессиональная квалификация - одна из основных составляющих авторитета руководителя;

. Коммуникативная функция - руководитель - источник важной информации, имеющей значение для успешного функционирования рабочей группы. Коммуникативность - важное качество руководителя;

. Воспитательная функция;

. Функция представительства - официальное лицо, представляющее группу во внешней социальной среде [5, С.187].

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства. Существуют три основных стиля руководства:

Автократический (авторитарный, директивный) - характеризуется чрезмерной концентрацией власти в одних руках. Руководитель-автократ сам принимает решения и волевым порядком приводит их в жизнь. Он сам подбирает себе помощников, но использует их не как советчиков, а только как исполнителей своей воли. Он держит власть в своих руках; требует дисциплины и идеального порядка; берёт на себя всю ответственность за результаты деятельности; держится отчуждённо от рядовых исполнителей. К подчинённым он требователен без снисхождения, порождает суровый психологический климат в группе. Такой руководитель желателен для деятельности, связанной с высшей социальной ответственностью, с решением сложных задач в экстремальных условиях правоохранительной и воинской деятельности. Руководитель такого типа оптимален там, где необходимо принимать быстрые решения, где нет времени на совещания и обсуждения ситуации, где необходимо проявить вою и решительность, взять на себя всю ответственность за последствия принятых решений.

К данному стилю руководства тяготеют преимущественно люди холерического темперамента, хотя в виде исключения этот стиль могут усвоить сангвиники и флегматики [5, С. 194].

Синонимы автократического стиля - "директивный", "ориентированный на задачу", "Бюрократическое лидерство" (Э. Дженнингс), которые характеризуются высокой степенью опоры на соответствие регламентации и постоянное использование процедур, предписанных как лидеру, так и подчинённым [38, С.221].

Лидер принимает решения единолично, определяет всю деятельность подчинённых, не давая им возможности проявить инициативу [38, С.221].

Положительный момент данного стиля руководства заключается в том, что он позволяет быстро принимать решения. Недостаток данного стиля - неудовлетворённость подчинённых, которые могут считать, что их творческие силы не находят должного применения [38, С.222].

К. Левин экспериментально доказал, что при автократическом стиле показатели произведённой продукции были наивысшими [38, С.221].

Авторитарному стилю присуще то, что требования руководителя представляются подчинённым в форме приказов, требований, распоряжений, указаний. Требует от всех членов коллектива единой дисциплины и исполнительности, без скидок на их индивидуальность [8, С.107].

Авторитарный стиль руководства. Французский социолог Б. Гурней показал, что ни один руководитель не может добиться даже средней по своему уровню эффективности работы своих сотрудников, если он ограничивается применением властных методов: их использование порождает у подчинённых пассивность и безучастность [25, С.263]. Объективные причины использования этого стиля: отсутствие дисциплины и порядка в руководстве организации, разболтанность подчинённых и их начальников, запущенность работы и отсутствие времени для её постепенного выправления, попадание коллектива в сложные, опасные условия деятельности и др.

Демократический (коллегиальный) стиль строится на двойной основе: делового или личностного авторитета. Руководитель-демократ умеет использовать свою власть не апеллируя к ней. Он предпочитает активное участие своих помощников при принятии решений. Действует по принципу свободы мнений "сверху донизу" и "снизу доверху"; заботится о развитии личной деловой инициативы подчинённых; контактен с ними, тактичен, терпелив, оптимистичен.

Этот стиль оптимален в некоторых видах производства, управлении учебным заведении, творческим коллективом, порождает более тёплый психологический климат [5, С. 194].

Коллегиальный стиль предусматривает широкий диапазон действий руководителя в самых разных ситуациях [8, С.111].

Лидер вовлекает подчинённых в процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулирует их активность и разделяет вместе с ними все полномочия по принятию решений. К. Левин выявил экспериментально преимущества данного стиля: группа отличается наивысшей удовлетворённостью, стремлением к творчеству, наиболее благоприятными взаимоотношениями с руководством [38, С.221].

Руководитель коллегиального стиля не влияет на мелкие детали работы подчинённых, не навязывает им мелочной опеки и контроля, но постепенно формулирует цели, подчёркивает свой интерес к их работе, при необходимости даёт советы [21, С.267].

Высокая эффективность демократического стиля основана на использовании знаний и опыта членов группы, но осуществление этого стиля требует т руководителя значительных усилий по оптимизации и координации деятельности подчинённых [38, С.222].

Либеральный (разрешительный) стиль строится на полном доверии к исполнителям. Руководитель-либерал допускает полную свободу действий своих подчинённых в пределах их функциональных обязанностей. Такой стиль допускается в творческих коллективах, где он может выступать опытным консультантом, поощряя творчество подчинённых. Дисциплина в таком коллективе поддерживается за счёт сознательности и самоорганизации сотрудников, ценящих его как лидера - "генератора идей". Он тактичен, застенчив, несамоуверен, доверчив, неконфликтен; умеет создать тёплый эмоциональный климат в группе; иногда идёт на поводу у подчинённых, не требователен к ним; чувствует себя более уверенно, если имеет энергичного секретаря и деловых заместителей. Если руководитель-либерал лишён творческих способностей, то он стремится соблюдать только формальности, содержать в порядке бумаги, избегать конфликтов, действовать по указанию сверху, не проявлять инициативы.

Этот стиль не эффективен в экстремальных ситуациях. К этому стилю пригодны люди меланхолического темперамента [5, С. 194].

Разрешительный стиль в тех случаях, когда работа имеет индивидуальный и творческий характер. Высокая квалифицированность специалисты самостоятельно осуществляют свою деятельность, требуя от руководителя помощи и указаний в случае крайней необходимости [8, С.109].

Либеральный стиль называют также "свободным", т.е. лидер избегает какого-либо собственного участия в принятии решений, предоставляет возможность подчинённым полную свободу принимать решения самостоятельно [38, С.221]. Данный стиль представлен на практике как отсутствие лидерства в прямом смысле этого слова. Данный стиль ведёт к беспорядку, конфликтам и фрустрации. При этом количество и качество выполняемой работы гораздо ниже, чем при демократическом стиле. Но свободный стиль ведёт к более благоприятным взаимоотношениям между членами группы. Большая инициатива в решении вопросов, возникающих в ходе работы. Это способствует активизации людей, но пассивность лидера приводит к полной дезориентации членов группы: каждый поступает по своему усмотрению [38, С.222].

Авторитет руководителя, обладающего разрешительным стилем, падает, если большая часть ответственных решений принимается без него [25, С.264].

Разрешительный стиль в тех случаях, когда работа имеет индивидуальный и творческий характер. Высокая квалифицированность специалисты самостоятельно осуществляют свою деятельность, требуя от руководителя помощи и указаний в случае крайней необходимости [8, С.109].

Таким образом, главная черта руководства - гибкость - в зависимости от ситуации умело использовать преимущества того или иного стиля руководства [38, С.222].

# ***1.6 Эффективность как характеристика профессиональной деятельности***

Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. В психологии неоднократно ставились вопросы повышения эффективности труда, соотношения эффективности индивидуальной и совместной деятельности, оценки эффективности (Ломов (1984), Маркова (1996), Немов (1982, 1984), Родина (1996), Шадриков (1982, 1996), Шленсковой (1989) и др.).

Деятельность работников органов внутренних дел осуществляется в условиях, составным и важным аспектом которых объективно выступает психологическая реальность. Сотрудник не только должен быть правым, ему надо добиваться понимания людьми справедливости и гуманности его требований, повышения престижа норм права и собственной деятельности. Невозможно эффективно решать оперативно-служебные задачи, ограничиваясь их "чисто правовой" стороной, как нельзя сознание, мысли, чувства, поступки людей разделить между разными ведомствами. Игнорирование психологического аспекта либо его некомпетентный учёт снижают эффективность действий сотрудника. Мешалкина Е.А., Марьин М.И. (2001), выяснили, что эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УВД во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективе. К ним можно отнести: психологический климат, характер и эмоциональную окраску взаимоотношений между сотрудниками, их сплочённость; степень согласованности формальных и неформальных структур; способы разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степень соответствия стиля руководства уровню развития коллектива [7, С.5].

Эффективность деятельности сотрудников милиции состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; скорости, отражающей быстроту, чёткость и организованность действий; темпа деятельности, определяющего соотношение "энергичных" участков и спадов в деятельности сотрудника в течение фиксируемого периода времени; полноты, зависящей от объёма реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности сотрудником милиции в течение длительного периода времени и сохранения устойчивой результативности деятельности [34].

В психологии труда эффективность профессиональной деятельности (ЭПД) исследуется в рамках решения задач аттестации кадров, обучения специалистов, развития субъекта деятельности, организации труда. Однако анализ литературы показывает, что в науке остается ряд нерешённых вопросов, касающихся эффективности профессиональной деятельности. Во-первых, не выработано единое определение термина "эффективность деятельности", происходит смешение понятия "эффективность" с близкими по значению ("успешность", "результативность", "продуктивность", "оптимальность" и др.). Во-вторых, несмотря на существование классификаций, подчёркивающих различия профессий (Гаврилов (1975, 1987), Климов (1998), Кузнецов (2000), Маркова (1996), Осницкий (1998) и др.), различными авторами (Кодола, Тютелев (1993), Палицын (1989), Пряжников (1997), Шадриков (1994, 1997), и др.) одни и те же критерии эффективности предлагаются для профессий разных типов. В-третьих, большинство авторов ставят перед собой задачу выделения критериев эффективности, при помощи которых можно оценить любую деятельность, вне зависимости от временного масштаба и социального контекста [18 <http://www.childpsy.ru/dissertations/id/20279.php>].

Профессиональная деятельность - это активность человека, направленная на преобразование предмета труда с целью получения результата, отвечающего общественным и личным, материальным и духовным потребностям. Отражает результат и процесс труда, значимость её продукта для социума [2, С.298].

Показателями эффективности профессиональной деятельности являются:

1. Результативные показатели:

эффективность, целесообразность, соответствие результата поставленным целям;

результативность - наличие результатов в виде изменений в предмете труда, соответствующих ГОСТу профессии, стабильность высоких результатов;

экономичность, минимизация затрат ресурсов, времени и сил участников;

производительность, количество продукции в единицу времени;

оптимальность, достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и сил;

получение результатов и владение приёмами деятельности на уровне высоких образцов, эталонов профессии;

постановка новых задач, нахождение нестандартных технологий, получение принципиально нового продукта, выход за пределы сложившегося профессионального опыта.

. Процессуальные показатели:

разнообразие задач профессиональной деятельности;

использование социально приемлемых и гибких технологий;

сформированность субъекта профессиональной деятельности (способность человека ставить цели, регулировать деятельность);

отсутствие деформаций в профессиональной деятельности;

опора на прошлый опыт, накопленный в профессии и лично человеком;

владение конкретными видами деятельности;

владение несколькими смежными видами деятельности;

владение знаниями, умениями, навыками в профессии на уровне требований к уровням квалификации, разрядам, категориям, выработанным в профессии [2, <http://www.childpsy.ru/dissertations/id/20279.php> С.299].

Одной из проблем при анализе эффективности деятельности является часто встречаемое в литературе смешение понятия "эффективность" с другими, близкими ему по смыслу ("успешность", "продуктивность", "оптимальность", "результативность", "производительность"). Необходимо уточнить значения данных терминов.

Результативность представляет собой наличие какого-либо результата, итога деятельности, который может быть и незапланированным (Маркова (1996)).

Оптимальность - это "достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников" (Маркова (1996)).

Производительность - это общее количество выпущенной в единицу времени продукции (Шадриков (1994, 1996)).

Продуктивность - количество выпущенной в единицу времени продукции, соответствующей стандартам (Маркова (1996)).

Успешность деятельности представляет собой наличие "удачных" действий (Агеев, Дубова, Рыжонкин (1987)), которые могут и не отражаться прямо на продуктивности, но либо вести к её повышению в будущем, либо позитивно отражаться на деятельности партнёров по взаимодействию.

Под эффективностью деятельности мы понимаем соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени.

Анализ литературы показывает, что можно условно выделить два подхода к определению эффективности профессиональной деятельности:

1. Объективный подход основывается на необходимости объективирования оценки, уменьшения субъективности (предвзятости). Исследователи предлагают критерии эффективности, ориентированные на результат деятельности, внешне фиксируемые параметры: производительность, качество и надёжность (Аргентова (1984), Шадриков (1982, 1996), Палицын (1989)), степень достижения поставленных целей (Коссов (1981, 1983), Пономаренко (1992)), уровень социальных достижений (Аминов (1994, 1995), Бодров, Лукьянова (1981)), количество ошибок или успешных действий субъекта деятельности (Агеев, Дубова, Рыжонкин (1987), Кодола, Тютелев (1993), Родионов 1986)).

Объективный подход к эффективности деятельности отвергает возможность привлечения субъективных критериев для оценки эффективности.

. Объективно-субъективный подход к определению эффективности основывается на необходимости сочетания объективных и субъективных критериев. В качестве объективных критериев чаще других упоминаются производительность, качество и надёжность; в качестве субъективных - удовлетворённость субъекта деятельности (Зинченко, Мунипов, Рубахин (1984), Маркова (1996), Толочёк (2000)), "вкладываемость", цена деятельности (Зинченко, Мунипов, Рубахин (1984), Маркова (1996), Родина (1996), Толочёк (2000)), ориентация на мнение коллег, руководства, потребителей труда, самого субъекта труда (Карпенко (1988), Корнилова, Булыгина, Корнилов (1993), Ларионов (1989)), соответствие субъекта труда требованиям, предъявляемым к его личности (Ларионов (1989), Маркова (1996), Родина (1996)) [18].

Проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности актуальны для любого времени и любой социально-экономической формации, однако в кризисный период значимость их возрастает. Можно выделить несколько категорий субъектов (индивидуальных и групповых), для которых эффективность деятельности становится жизненно важной проблемой:

для отдельного человека, специалиста, эффективность его профессиональной деятельности становится его личной проблемой, ибо она связана, с одной стороны, с удовлетворением его потребностей, с другой стороны - с построением его профессионального и жизненного пути;

для работодателя решение проблемы эффективного использования профессионального потенциала наёмных работников связано с оптимальным соотнесением доходов и затрат, также перспективами развития его бизнеса;

для профессионального сообщества решение проблемы эффективности труда его членов является условием профессионального выживания и эволюции института профессионалов данного профиля;

для общества в целом проблема подготовки профессионалов, рационального их использования, проблема эффективности труда вообще важна с точки зрения развития общества, использования его ресурсов.

Исследователями широко применяются такие понятия, как эффективность, продуктивность, производственная активность, производительность труда, уровень выполненных работ, качество работ и т.д., подчас без какого-либо чёткого их определения. Чаще всего совершенно не разводятся понятия эффективности и продуктивности труда. Это происходит в основном в силу близости понятий "продукт" и "эффект". Толковый словарь русского языка (Ожегов, Шведова (1993)) определяет понятие "эффективный" как "дающий результат". Близость понятий "продукт" и "результат" является основой путаницы в понимании продуктивности и эффективности труда.

Наибольшее распространение получило определение эффективности труда, основанное на экономических критериях, где она определяется исходя из поставленных целей как функция достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов.

Определение эффективности труда предполагает сравнение полученного эффекта с теми затратами, которые необходимо произвести для получения данного эффекта. Если показатели, применяемые для оценки эффекта, могут быть количественно измерены, то можно говорить о "результативности" как синониме полученного "эффекта".

Понятие "эффективности**"** получило развитие в работах Я. Зеленевского (1976). Он рассматривает эффективность, выгодность и экономичность в качестве основных критериев "исправной" деятельности.Я. Зеленевский отождествляет эффективность и целесообразность или результативность.Я. Зеленевский вводит меру эффективности как отношение суммарной ценности фактических результатов деятельности к ожидаемой суммарной ценности соответствующих целей. Таким образом, он определяет эффективность не просто как отношение между результатом и целью, а как отношение, опосредованное ценностями, причём он не сводит их исключительно к материальным ценностям.

В.А. Чикер (1981) рассматривает понятие "эффективность" труда как более широкое понятие по сравнению с продуктивностью, всеобъемлющее, включающее в себя максимальное количество оценок, исходя из широты и разнообразия результативности труда; понятие же "продуктивности" является более частным и отражает лишь определенные аспекты этого труда.

В.А. Чикер предложила определять эффективность как комплексную характеристику профессиональной деятельности, выраженную в её количественно-качественных показателях, а также детерминированная интегральными свойствами человека как личности.

Эффективность как характеристика деятельности отражает отношение результата как одного из "элементов" деятельности ко всем её другим "элементам" - ценностям, потребностям, целям и средствам (затратам). Каждое из выделенных отношений является частным критерием эффективности. Различные точки зрения по поводу методов оценки эффективности связаны с различными способами согласования частных критериев и имеют не столько теоретическую, сколько прикладную основу.

В понятие эффективности входит отношение результата деятельности к целям, которое называют также "целевой эффективностью". Отношение результата к целям рассматривается как мера соответствия результата и цели.

Понятие эффективности применяется для оценки успешности профессиональной деятельности. А.К. Маркова (1996) для оценки эффективности труда наряду с другими объективными показателями относит качество и надёжность.

Используемое М.А. Дмитриевой (1979) для оценки профессиональной деятельности понятие "профессиональная успешность" очень близко к рассмотренному выше понятию "эффективность". Успешность деятельности в данном случае включает продуктивность, производительность труда, качество продукции, надёжность (безошибочность) действий. При невозможности количественной оценки и высокой степени надёжности показателем успешности может служить уровень сложности решаемой задачи. Наряду с указанными показателями успешности, как подчёркивает исследователь, "следует учитывать и нервно-психические затраты, необходимые для достижения цели, а также степень удовлетворённости работника своим трудом".

Для понимания сущности эффективности деятельности работников А.А. Камышанов (2001) зафиксировал общенаучный смысл и содержание понятия эффективности. В общенаучном плане эффективность деятельности может быть представлена как:

) нормативная, выражающая отношение целей к нормативным целям;

) функциональная, выражающая отношение достигнутых результатов к целям (плану);

) экономическая, выражающая отношение достигнутых результатов к финансово-экономическим затратам.

В качестве показателей эффективности работы персонала выделяются: производительность труда (выработка на одного работника); темпы роста производительности труда; процент выполнения норм выработки; потери рабочего времени и т.д.

В качестве критериальных показателей эффективности работы персонала предлагаются такие показатели: текучесть кадров, уровень квалификации персонала, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, социально-психологический климат в коллективе и др.

В отличие от рассмотренных выше подходов психологи предлагают различать объективные и субъективные результаты труда (Суходольский (1988), Маркова (1996)). К объективным показателям относятся: производительность (количество продукции, выпущенное в единицу времени); трудоёмкость (время, затрачиваемое на единицу продукции); качество (соответствие продукции ГОСТам и требованиям технологии); надёжность (вероятность выполнения требуемых функций в течение заданного времени и в заданных условиях) и др. К субъективным (психологическим, личностным) показателям труда относят: заинтересованность человека в труде; удовлетворённость трудом; социальный статус (формальный и неформальный), достигнутый человеком в труде; уровень притязаний; самооценку; психологическую цену труда (величину психических и физиологических усилий); степень напряжённости психических функций и процессов, обеспечивающих получение нужного результата [11 <http://www.drusa-nvkz.narod.ru/dru.html/>].

Тесные эмоционально-межличностные отношения являются весомым положительным фактором групповой эффективности. [35,С.152].

Основными критериями оценки работы инспекторов по делам несовершеннолетних являются:

1. Состояние оперативной обстановки и общественного порядка на территории обслуживаемого административного участка (количество зарегистрированных, предотвращенных и раскрытых преступлений);

2. Уровень организации работы с подучётной категорией лиц, подлежащих профилактическому воздействию;

. Личный вклад инспектора по делам несовершеннолетних в раскрытие преступлений, совершенных несовершеннолетними, выявление административных правонарушений;

. Отзывы граждан о работе инспектора по делам несовершеннолетних;

. Своевременность, полнота и объективность рассмотрения жалоб и заявлений граждан о правонарушениях несовершеннолетних;

. Состояние служебной и исполнительской дисциплины;

. Уровень организации взаимодействия с органами образования, здравоохранения, социальной политики по вопросам ранней профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

. Знание инспектором по делам несовершеннолетних Конституции Российской Федерации, федерального и областного законодательства (в части, касающейся его функций), умение применять их на практике;

. Умение ориентироваться в экстремальных ситуациях и принимать правильные решения;

. Умение пользоваться специальной техникой, средствами связи, средствами индивидуальной защиты и активной обороны, умение применять их при решении служебных задач;

. Знание материальной части оружия и правил его применения, мер безопасности, выполнение нормативов по огневой и физической подготовке;

. Знание и умение оказывать первую доврачебную помощь пострадавшим в результате преступления, дорожно-транспортного происшествия, несчастного случая и в других экстремальных ситуациях [32]

Уровни эффективности деятельности (Маркова А.К., Кузьмина Н.В., 1996):

Неэффективная - нет положительного результата в заданном направлении или имеется некоторые благоприятный эффект, однако он сопровождается более значительными и неоправданными издержками материального, трудового, временного и духовного порядка.

Малоэффективная - есть положительный результат, но он значительно ниже ожидаемого или связан с большими издержками, недостаточно оправданными с точки зрения современного уровня.

Среднеэффективная - в основном достигнут намеченный результат.

Высокоэффективная - максимальный положительный эффект при минимальных издержках [26 <http://www.axima-consult.ru/or-k-e-a.html>].

# ***1.7 Понятие об эффективности групповой деятельности***

Наименее проработанной является проблема определения эффективности групповой деятельности специалистов. Эффективность групповой деятельности (от лат. effectivus - дающий определённый результат, действенный) - один из показателей успешности групповой активности и качественно, и количественно отражающий отношения достигнутого результата и результата желаемого, планируемого или в принципе максимально достижимого, а также индивидуального вклада в совместную деятельность.

Решение этой проблемы связано как со сложностью определения критериев эффективности, так и с трудностью выделения единиц их измерения и разработки измерительных процедур [16 <http://slovari.yandex.ru/dict/azbuka/article/azbuka/ps7-107.htm>].

Эффективно работающая группа - группа психологически целостная. Вместо множества "Я" возникает понятие "МЫ". Мнения, оценки, чувства и поступки отдельных "Я" сближаются; появляются общие интересы и ценности; взаимодополняются интеллектуальные и личностные особенности. Совместно выполняя задания, решая проблемы, люди вырабатывают специфические, только для этой группы присущие способы регуляции познавательных и эмоциональных процессов, стратегии поведения, общий для группы стиль деятельности. В таких коллективах между людьми происходит обмен опытом, перенимается стиль поведения, расширяется набор индивидуальных возможностей, развиваются способность, желание и умение соотносить свои цели и действия с целями и действиями других людей. На определённом этапе взаимодействия сотрудников коллектив может добиться оптимальной совместимости и сработанности.

Все динамические процессы, происходящие в малой группе, обеспечивают определённым образом эффективность групповой деятельности. Логично и этот вопрос рассмотреть как составную часть проблемы групповой динамики. Эффективность деятельности малой группы может быть исследована на различных уровнях. Когда малая группа понимается, прежде всего, как лабораторная группа, эффективность её деятельности означает эффективность деятельности по выполнению конкретного задания экспериментатора. Не случайно поэтому, что большинство экспериментальных работ по данной проблеме выполнены как лабораторные эксперименты. Начало этим работам было положено в школе групповой динамики. В них были выявлены некоторые общие характеристики эффективности деятельности группы: зависимость эффективности от сплочённости группы, от стиля руководства, влияние на эффективность способа принятия групповых решений и т.д. Формальные стороны этих взаимосвязей весьма значимы для постижения природы групповых процессов.

Однако такие исследования ничего не могут сказать о том, как влияют на эффективность деятельности группы характер этой деятельности, её содержание. Более того, при принятых образцах исследования этой проблемы она рассматривается односторонне. Эта односторонность усугубляется ещё и тем обстоятельством, что эффективность деятельности групп стала уже давно объектом не только социально-психологических исследований, она в равной степени интересует, например, и экономистов, для которых, естественно, проблема оборачивается преимущественно одной стороной, а именно сведением эффективности деятельности группы к её продуктивности. Поскольку большинство работ по эффективности проведено на рабочих бригадах, проблема зачастую стала формулироваться как проблема производительности труда последних. Эффективность деятельности группы оказалась сведённой к производительности труда в ней.

В действительности же производительность труда группы (или продуктивность) есть лишь один показатель эффективности. Другой, не менее важный показатель - это удовлетворённость членов группы трудом в группе. Между тем эта сторона эффективности оказалась практически не исследованной. Точнее было бы сказать, что проблема удовлетворённости присутствовала в исследованиях, однако интерпретация её была весьма специфичной: имелась в виду, как правило, эмоциональная удовлетворённость индивида группой. Результаты экспериментальных исследований были довольно противоречивыми: в некоторых случаях такого рода удовлетворённость повышала эффективность деятельности группы, в других случаях - нет. Объясняется это противоречие тем, что эффективность связывалась с таким показателем, как совместная деятельность группы, а удовлетворённость - с системой преимущественно межличностных отношений.

Проблема удовлетворённости, между тем, имеет другую сторону - как проблема удовлетворённости трудом, т.е. выступает в непосредственном отношении к совместной групповой деятельности. Акцент на этой стороне проблемы не мог быть сделан без одновременной разработки вопроса о роли совместной деятельности группы как её важнейшем интеграторе, об уровнях развития группы на основе развития этой деятельности. Принятие принципа совместной деятельности в качестве важнейшего интегратора группы диктует определённые требования к изучению эффективности. Она должна быть исследована в контексте конкретной содержательной деятельности группы и реальных отношений, которые сложились в этом процессе на каждом этапе развития группы.

Логично предположить, что группы, находящиеся на разных стадиях развития, должны обладать различной эффективностью при решении различных по значимости и трудности задач. Так, группа, находящаяся на ранних этапах развития, не в состоянии успешно решать задачи, требующие сложных навыков совместной деятельности, но ей доступны более легкие задачи, которые можно как бы разложить на составляющие. Наибольшую эффективность от такой группы можно ожидать в тех случаях, когда задача в минимальной степени требует участия группы как целого. Следующий этап развития группы дает больший групповой эффект, однако, лишь при условии личной значимости групповой задачи для каждого участника совместной деятельности. Если все члены группы разделяют социально значимые цели деятельности, эффективность проявляется и в том случае, когда решаемые группой задачи не приносят непосредственной личной пользы членам группы. Возникает совершенно новый критерий успешности решения группой стоящей перед ней задачи. Это - критерий общественной значимости задачи. Он не может быть выявлен в лабораторных группах, он вообще возникает лишь в системе отношений, складывающихся в группе на высшем уровне её развития.

Это позволяет по-новому поставить вопрос о самих критериях групповой эффективности, а именно, значительно расширить их перечень - наряду с продуктивностью группы, удовлетворённостью трудом её членов, речь идёт теперь, например, и о таком критерии, как "сверхнормативная активность" (стремление членов группы добиваться высоких показателей сверх необходимого задания) Немов (1984). Что же касается традиционных критериев, то и здесь следует сделать определенные уточнения: в частности, нужно учитывать обе фазы, присутствующие во всякой трудовой деятельности, как подготовительную, так и инструментальную. Акцент большинства исследований на инструментальной фазе не учитывает того обстоятельства, что на определённом уровне развития группы особое значение приобретает именно первая фаза - здесь наиболее ясно могут проявиться новые качества группы в их влиянии на каждого отдельного члена группы, Так же как и другие проблемы, связанные с динамическими процессами малой группы, проблема эффективности должна быть связана с идеей развития группы [3, С.232].

Известно, что в коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом легче переносится воздействие тяжёлых и опасных факторов условий труда, ниже текучесть кадров. Недооценка роли коллективного настроения и сплочённости ведёт к потере до 15 % рабочего времени и может существенно снижать взаимовыручку и надёжность работы личного состава в экстремальных ситуациях. Как показывают исследования, при плохом социально-психологическом климате в органах и подразделениях эффективность труда падает на 15-40%, при хорошем же - повышается на 10-20%.

Таким образом, существенным резервом обеспечения надёжной работы сотрудников милиции является контроль и использование социально-психологического потенциала коллектива. Это должно учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной воспитательной работе, в профессиональной подготовке и аттестации, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии и особенностям межличностных взаимоотношений [43, С.5].

Таким образом, коллектив - высокоорганизованная группа людей, обладающих благоприятным для развития индивида интегральными, психологическими характеристиками и параметрами.

Три главные социально-психологических черты, присущие идеальному трудовому коллективу: сплочённость; стрессоустойчивый социально-психологический климат; высокая потенциальная эффективность коллектива - творческая способность к самоорганизации.

В отечественной психологической литературе широко использовались эти и другие понятия: "морально-психологический климат", "психологический климат", "эмоциональный климат", "моральный климат". Насчитывается несколько десятков определений социально**-**психологического климата и различных исследовательских подходов (Г.М. Андреева, И.П. Волков,Е.С. Кузьмин, В.В. Новиков,В.Б. Ольшанский, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А. Русалинова, Л.А. Свенцицкий,В.М. Шепель,Ю.А. Шеркович).

Термин социально-психологический климат в социальную психологию ввёл Н.С. Мансуров, а раскрыл это понятие В.М. Шепель: "психологический климат - эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе близости, симпатии, совпадении характеров, интересов склонностей Высшей стадией развития группы является коллектив. Коллектив - это объединение людей, занятых общественно полезной, социально значимой деятельностью".

Различают "здоровый" и "нездоровый" социально-психологический климат. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на подчинённых и признание за ними права принимать значимые для группы решения; удовлетворённость принадлежности к коллективу; высокая степень эмоциональной включённости и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; терпимость у чужому мнению.

К формам проявления социально-психологического климата относят: сработанность, совместимость, уровень конфликтности в коллективе, сплочённость, формы общения, удовлетворенность, самооценку, самочувствие и настроение.

Сплочённость - ценностно-ориентационная характеристика системы внутригрупповых связей, отражающая степень совпадения позиций и установок группы в отношении окружающей среды в самом широком смысле.

Психологическая совместимость - эффект взаимодействия в группе, заключающееся в таком сочетании людей, которое имеет наибольшую степень возможной взаимозаменяемости и взаимодополняемости элементов системы как целого.

Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. Под эффективностью деятельности мы понимаем соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени. Уровни эффективности деятельности: неэффективная; малоэффективная; среднеэффективная; высокоэффективная.

Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УВД во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективе. К ним можно отнести: психологический климат, характер и эмоциональную окраску взаимоотношений между сотрудниками, их сплочённость; степень согласованности формальных и неформальных структур; способы разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степень соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Эффективность деятельности сотрудников милиции состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; полноты, зависящей от объёма реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности сотрудником милиции в течение длительного периода времени и сохранения устойчивой результативности деятельности, темпа деятельности.

# ***Глава II. Исследование социально-психологического климата сотрудников УВД г. Коврова и его влияние на эффективность профессиональной деятельности***

# ***2.1 Характеристика и особенности проведения исследования (методы и методики)***

В дипломной работе использовались специальные психологические методы, такие как, опросные методы. Для реализации данных методов нами были применены следующиеметодики**:**

1. Методика исследования социально-психологического климата (Карта-схема Л.Н. Лутошкина) (2001);

2. Методика Сишора для определения индекса групповой сплочённости (2002);

. Адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова для определения стиля управления персоналом (2002);

. "Парное сравнение" для определения экспертами эффективности профессиональной деятельности каждого из сотрудников исследуемого подразделения (1935);

. Экспресс-методика для определения социально-психологического климата в трудовом коллективе (авторы: О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто, 2000).

Для подтверждения гипотезы, выдвигаемой в дипломной работе, использовались статистические и математические методы обработки данных (коэффициент ранговой корреляции Спирмена).

Исследование проводилось в коллективе сотрудников УВД города Коврова, состоящем из одиннадцати человек,относящихся к одному подразделению.

# ***2.2 Исследование социально-психологического климата по карте-схеме А.Н. Лутошкина***

Для оценки сложившихся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для изучения индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной оперативно-служебной деятельности подразделения были проанализированы ответы сотрудников.

Данная методика позволяет определить субъективную оценку климата коллектива его членами. Для этого вычисляется коэффициент субъективных оценок [43, С.32]. Полный текст методики представлен в Приложении И.

В исследуемом подразделении сотрудников коэффициент субъективных оценок составляет 3,8 балла, что соответствует интервалу перехода от неблагоприятного к среднеблагоприятному климату (приложение А).

Субъективная характеристика климата коллектива сотрудников УВД, полученная по карте-схеме А.Н. Лутошкина, представлена на рисунке 1:



Рисунок 2.1 - Оценка социально-психологического климата исследуемого коллектива по коэффициенту субъективных оценок.

Также данная методика позволяет определить "болевые" точки, присущие данному коллективу. Для этого определяется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата в коллективе по каждому вопросу карты-схемы (приложение Б). Для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в подразделениях определялись значения средних коэффициентов оценки социально-психологического климата в исследуемом коллективе сотрудников УВД по каждому вопросу теста отдельно (рисунок 2.)



Рисунок 2. Значения средних коэффициентов оценки социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД (по каждому вопросу теста отдельно).

Анализируя результаты исследования СПК (рис.1), мы наблюдаем следующее:

) С одной стороны:

Согласно ответам сотрудников УВД на первый вопрос средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 4,4 балла, а СПК характеризуется как среднеблагоприятный. Такие данные характеризуют преимущественный выбор между следующими двумя позициями: "в коллективе преобладает доброе жизнерадостное настроение" или "преобладает подавленное, пессимистическое настроение" в пользу позитивной характеристики коллектива.

Согласно ответам на второй вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет по 3,9 балла соответственно, а СПК характеризуется как среднеблагоприятный. Значения ответов девятого вопроса отражают компромисс между мнением о том, что "доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение" и "конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии" в пользу позитивной характеристики коллектива.

Согласно ответам на третий вопрос, ("взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива" и "группировки конфликтуют между собой") средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 4,1 балла, а СПК характеризуется как среднеблагоприятный.

Согласно ответам на четвертый вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 4,5 балла, а СПК характеризуется как среднеблагоприятный. Такие данные характеризуют компромисс между следующими двумя позициями: "членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить совместное время" и "члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах".

Согласно ответам на десятый вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 4 балла, а СПК характеризуется как среднеблагоприятный. Такое значение отражает компромисс между следующими двумя позициями "отношение к новичкам доброжелательное и участливое" и "новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность".

) С другой стороны:

Согласно ответам на шестой вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 3,3 балла, а СПК характеризуется как неблагоприятный. Этот коэффициент отражает преимущественный выбор в пользу мнения "критические замечания носят характер явных и открытых выпадов", а не "преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями".

Согласно ответам на седьмой вопрос средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 3,4 балла соответственно, а СПК характеризуется как неблагоприятный. Это соответствует тому, что "члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга" и "в коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других" в пользу негативного мнения.

Согласно ответам на восьмой вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 3,5 балла, а СПК характеризуется как неблагоприятный. Этот коэффициент отражает компромисс между мнением о том, что присутствует "в трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда один за всех, и все за одного" и "в трудных случаях коллектив "раскисает", наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения" в пользу негативного мнения.

Согласно ответам на девятый вопрос, средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 3,1 балла, а СПК характеризуется как неблагоприятный. Этот коэффициент отражает преимущественный выбор между мнением о том, что присутствует "достижения или неудачи переживаются всеми как их собственные" и мнением о том, что "достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов" в пользу негативного мнения.

Согласно ответам на одиннадцатый вопрос, средний коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (*К. ср)* составляют 3,5 а СПК характеризуется как неблагоприятный. Эти коэффициенты отражают выбор между мнением о том, что присутствует "коллектив откликается, если нужно сделать полезное дело для всех" и "коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах" в пользу негативного мнения.

Согласно ответам на двенадцатый вопрос, средний коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 2,6 балла, а СПК характеризуется как неблагоприятный**.** Этот коэффициент отражает преимущественный выбор между мнением о том, что присутствует "в коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту" и присутствует "коллектив разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно" в пользу негативного мнения.

Нужно особо отметить тот факт, что согласно ответам на тринадцатый вопрос средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср)* составляет 4,6 балла, что характеризует СПК как неустойчивый, но достаточно благоприятный. Такое значение отражает компромисс между следующими двумя позициями "у членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители" и "к похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно".

Следовательно, в коллективе преобладает доброе жизнерадостное настроение, доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение, взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива, членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить совместное время, отношение к новичкам доброжелательное и участливое.

Но наряду с этим имеют место: критические замечания носят характер явных и открытых выпадов, в коллективе каждый считает своё мнение главным и нетерпим к мнению других, в трудных случаях коллектив "раскисает", наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения, достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов, коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах, коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах, коллектив разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно.

Средний коэффициент субъективной оценки СПК в группе по результатам всего теста составляет 3,8 балла, что характеризует социально-психологический климат коллектива как среднеблагоприятный**.**

# ***2.3 Определение индекса групповой сплочённости по методике Сишора***

Групповая сплочённость - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплочённость в единое целое, - можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов.

Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: - 5) [47, С.179].

Текст методики представлен в Приложении К. Результаты, полученные по данной методике представлены в Приложении Б. На рисунке 3 представлены результаты, полученные в ходе анализа ответов испытуемыми по методике Сишора:



Рисунок 3. Определение уровня групповой сплочённости по Сишору в исследуемом коллективе.

Уровень групповой сплочённости составляет 15,36 баллов, что больше интервального (по данной методике), равного 15,1. Значение индекса говорит о том, что в обследуемом коллективе высокая групповая сплочённость. При этом имеет место психологическое единство членов группы по некоторым аспектам жизни. Сотрудники имеют близкие отношения между собой, а также готовность поддерживать друг друга.

# ***2.4 Определение стиля управления персоналом по методике В.П. Захарова***

Методика направлена на определение стиля управления. Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов, а также характеризующих качества руководителя. Каждая группа состоит из трёх утверждений, обозначенных буквами А, Б, В. [47, 258]. Текст методики представлен в Приложении Л. Результаты по методике В.П. Захарова показаны в Приложении В.

Из рисунка 5 видно, что преобладающим стилем руководства в исследуемом подразделении сотрудников УВД является коллегиальный стиль (демократический) - у 64% сотрудников. Для этого стиля характерно: требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Стремления делегировать полномочия и разделять ответственность, демократичность в принятии решений.

СДЕЛАТЬ в цвете (или заштриховать в клеточку - там где 4%)



Рисунок 5. Определение стиля руководства в исследуемом коллективе

# ***2.5 Исследование уровня эффективности профессиональной деятельности сотрудников УВД***

Посредством методики "Парных сравнений", мы изучали уровни эффективности профессиональной деятельности сотрудников исследуемого нами коллектива. Текст методики представлен в Приложении М. В качестве экспертов выступали психолог и руководители исследуемого нами подразделения (два человека). Эффективность профессиональной деятельности сотрудников мы изучали по следующим характеристикам: личный вклад инспектора по делам несовершеннолетних в раскрытие преступлений, совершённых несовершеннолетними; отзывы граждан о работе инспектора по делам несовершеннолетних; состояние служебной и исполнительской дисциплины; знание инспектором по делам несовершеннолетних Конституции Российской Федерации, федерального и областного законодательства; умение ориентироваться в экстремальных ситуациях и принимать правильные решения; умение пользоваться специальной техникой, средствами связи, средствами индивидуальной защиты и активной обороны, умение применять их при решении служебных задач; знание материальной части оружия и правил его применения, мер безопасности, выполнение нормативов по огневой и физической подготовке.

Экспертные оценки по определению уровня эффективности профессиональной деятельности и необходимые расчёты представлены в Приложении Г. С помощью методики "Парных сравнений" мы определили уровень эффективности деятельности каждого сотрудника. При этом выявили лиц с высокоэффективной профессиональной деятельностью, со среднеэффективной деятельностью и лиц с низкой эффективностью (малой эффективностью) профессиональной деятельности (рисунок 6).



Рисунок 6. Процентные показатели эффективности профессиональной деятельности сотрудников исследуемого подразделения.

Исследуемому коллективу свойственен преимущественно средний уровень эффективности профессиональной деятельности: он составляет 64% от числа всех обследуемых. Показатели эффективности профессиональной деятельности у таких сотрудников подразделения входят в интервал от 9,1 до 10,5, что соответствует среднему уровню эффективности по шкале уровней данной методики (Приложение Г). Среднеэффективная деятельность характеризуется тем, что в основном достигнут намеченный результат профессиональной деятельности.

Малоэффективной профессиональной деятельностью отличаются всего 9% сотрудников от общего числа. При малоэффективной деятельности присутствует положительный результат, но он значительно ниже ожидаемого или связан с большими издержками, недостаточно оправданными с точки зрения современного уровня.

Высокоэффективной профессиональной деятельностью отличаются 27% сотрудников изучаемого подразделения. Высокоэффективная профессиональная деятельность отмечается в случаях, когда достигается максимальный положительный эффект при минимальных издержках.

# ***.6 Обобщение и анализ результатов практического исследования***

Причиной внезапного падения показателей труда является ухудшение социально-психологического климата организации в целом или в отдельных её подразделениях. Изменения социально-психологического климата могут быть не очень кардинальны, малозаметны. В таблице 2.1 представлены результаты по всем проведённым методикам.

Таблица 2.1 Итоговая таблица результатов по используемым методикам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Название методики | Какие показатели исследовались | Оценка показателей (интерпритация) |
| 1. | 2.1 Методика "Карта-схема Лутошкина" | Социально-психологический климат в коллективе | Средний коэффициент субъективных оценок: и коэффициент субъективных оценок определяют климат коллектива как среднеблагопритяный. | |
| 2. | 2.2 Методика Сишора | Определение уровня групповой сплочённости | Высокий уровень групповой сплочённости | |
| 3. | 2.3 Методика В.П. Захарова | Определение стиля руководства в подразделении (демократический) | Стиль руководства в исследуемом подразделении УВД - коллегиальный стиль | |
| 4. | 2.4 Методика "Парное сравнение" | Исследование эффективности деятельности сотрудников исследуемого подразделения | Преобладает среднеэффективная профессиональная деятельность (у 64% обследованных) | |

**Выводы** по итоговой таблице:

1. Социально-психологический климат коллектива среднеблагоприятный.

. Высокий уровень групповой сплочённости выражен в том, что имеет место психологическое единство членов группы по некоторым аспектам жизни. Члены исследуемого коллектива имеют близкие отношения между собой, а также готовность поддерживать друг друга… Уровень групповой сплочённости составляет 15,36 баллов, говорит о том, что в обследуемом коллективе высокая групповая сплочённость. При этом имеет место психологическое единство членов группы по некоторым аспектам жизни. Сотрудники имеют близкие отношения между собой, а также готовность поддерживать друг друга.

. Стиль руководства в исследуемом коллективе - коллегиальный (демократический) - у 64% сотрудников. Для данного стиля характерен широкий диапазон действий руководителя в самых разных ситуациях. Процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулирует их активность и разделяет вместе с ними все полномочия по принятию решений. Высокая эффективность демократического стиля основана на использовании знаний и опыта членов группы и требует от руководителя значительных усилий по оптимизации и координации деятельности подчинённых.

. Исследуемому коллективу свойственен преимущественно средний уровень эффективности профессиональной деятельности (у 64% обследуемых). Среднеэффективная деятельность характеризуется тем, что в основном достигнут намеченный результат профессиональной деятельности (цель в основном достигнута)

# ***2.7 Статистический анализ исследования влияния социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД***

Исследовался коллектив сотрудников УВД г. Коврова в количестве 11 человек, принадлежащих одному подразделению - инспектора по делам несовершеннолетних.

Цель исследования: изучение влияния социально-психологического климата на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД.

Объект исследования: эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УВД.

Предмет исследования: социально-психологический климат, влияющий на эффективность профессиональной деятельности сотрудников УВД.

**Статистическая гипотеза**: социально-психологический климат в обследуемом коллективе сотрудников УВД - это одно из важнейших условий, обусловливающее эффективность профессиональной деятельности (социально-психологический климат влияет на эффективность деятельности сотрудников).

Чтобы доказать нашу гипотезу, мы воспользовались коэффициентом ранговой корреляции Спирмена. Коэффициент ранговой корреляции целесообразно применять при наличии небольшого количества наблюдений. Используется шкала рангов.

. Определение связи между социально-психологическим климатом и эффективностью деятельности.

Коэффициент ранговой корреляции по Спирмену равен 0,987, что больше табличного значения, равного 0,7. Высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Высокие показатели одного значения ведут к увеличению показателей другого значения: улучшение показателей СПК приведёт к повышению эффективности деятельности. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от психологического климата в данном коллективе. Подробно результаты по определению связи между социально-психологическим климатом и эффективностью деятельности представлены в Приложении Е.

. Определение связи между сплочённостью коллектива и эффективностью деятельности членов коллектива

Коэффициент ранговой корреляции по Спирмену равен 0,985, что больше табличного значения, равного 0,7. Высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Высокие показатели одного значения ведут к увеличению показателей другого значения: высокая сплочённость коллектива ведёт к повышению эффективности деятельности. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от сплочённости членов коллектива. Подробно результаты показаны в Приложении Ж.

. Определение связи между стилем руководства и эффективностью деятельности.

Коэффициент ранговой корреляции о Спирмену равен 0,93, что больше табличного значения, равного 0,7. Высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Показатели одного значения ведут к изменению показателей другого значения: стиль руководства оказывает влияние на эффективность деятельности сотрудников. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от стиля руководства. Подробно результаты даны в Приложении З.

Следовательно, гипотеза подтвердилась и на эффективность деятельности влияет социально-психологический климат является одним из важнейших условий обусловливающих повышение эффективности деятельности. Такой показатель социально-психологического климата, как сплочённость между членами коллектива, также влияет на эффективность выполнения служебно-оперативных задач. На эффективность деятельности оказывает влияние и стиль руководства коллективом. - **перефразировать**

2. Практические рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе

Задачей психолога, работающего с таким коллективом, является выяснение причины недостаточно благоприятного социально-психологического климата коллектива (по нашим данным он является среднеблагоприятным, но этот показатель является критическим).

Исторически сложилась система общественного разделения труда. Члены общества могут заниматься трудовой деятельностью как индивидуально, так и коллективно, объединяясь в различного типа организации, компании, фирмы и т.д. Объединения людей в организации позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда. Играет большую роль соответствие человека требованиям и особенностям деятельности.

Мы предлагаем следующие мероприятия:

) Проведение лонгитюдных исследований (каждые полгода (можно каждые 3 месяца в году)), которые позволят отследить динамику процессов, происходящих в коллективе сотрудников. Сотрудники в анкетах могут высказать свою точку зрения по поводу тех или иных явлений, происходящих в коллективах. Опрос проводить анонимно. В тех коллективах, где по общим итогам анкетирования были обнаружены определённые проблемы (неудовлетворённость стилем руководства, отношениями в коллективе и пр.) - психологом проводится более тщательное изучение причин неблагоприятного социально-психологического климата с помощью специальных тестов (социометрия, тест оценки стиля руководства, тест общей оценки климата в коллективе и др.) и по результатам дополнительных исследований разрабатываются более детальные рекомендации по улучшению социально-психологического климата в данных подразделениях (это может быть и корректировка стиля руководства и кадровые перестановки и пр.)

) Исследование удовлетворённости сотрудников своей работой.

) Изучение психологической совместимости членов коллектива - способности к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Холерик и флегматик будут выполнять задание в разном темпе, что может повлечь за собой сбои в работе и напряжённость в отношениях между рабочими; двум субъектам, стремящимся к доминированию, будет сложно организовать совместную деятельность. Совместимости будет способствовать ориентация одного из них на подчинение. Вспыльчивому и импульсивному человеку больше подойдет в качестве напарника спокойный и уравновешенный сотрудник.

) Изучение процесса общения между сотрудниками. Общение в трудовом коллективе - это сложный процесс, протекающий от установления контактов до развития взаимодействия и складывания взаимоотношений. Главная функция общения - это организация совместной деятельности людей.

Преобладание каких-либо одних форм обращения - приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждений или советов - характеризует особенности взаимоотношений приводит к постепенному обособлению отдельных членов коллектива, сокращению числа контактов в нём, к преобладанию опосредованных способов связи к свёртыванию коммуникативных связей до формально-необходимых, к нарушению обратной связи между участниками деятельности. Коммуникативные связи в коллективе выступают в качестве эмпирических показателей социально-психологического климата.

) Исследование личных взаимоотношений. Общую картину взаимодействия между людьми в трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения. Взаимоотношения - это система взаимосвязей людей между собой в различных группах. Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными. Межличностные взаимоотношения людей связаны с общественными отношениями и определяются ими. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определённые реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений. Удовлетворённость взаимоотношениями по горизонтали (с товарищами) и по вертикали (с руководителями) рассматривается как важный показатель социально-психологического климата в трудовом коллективе. Показатели удовлетворённости взаимоотношениями по горизонтали тесно связаны с частотой обсуждения в коллективе вопросов, непосредственно связанных с работой, а так же с частотой контактов членов коллектива в свободное от работы время.

) Тщательный подбор кандидатов на руководящую должность. Личность руководителя необходима в системе подбора и расстановки административных кадров. На него оказывают влияние и личностные качества руководителя, стиль и методы руководства, авторитет руководителя, а также индивидуальные особенности членов коллектива.

Руководитель оказывает влияние практически на все факторы, определяющие социально-психологический климат. От него зависят подбор кадров, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда работников. Многое зависит от его стиля руководства.

Роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является решающей. Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и т.д., ведёт себя в соответствии с лозунгом "начальник всегда прав", не прислушивается к мнению подчинённых, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

) Изучение социально-психологических и индивидуально-психологических свойств личности сотрудников. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств. К социально-психологическим свойствам личности, оказывающим положительное влияние на формирование социально-психологического климата относятся принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и межгрупповых отношениях, общительность, культа поведения, тактичность. Отрицательное влияние на климат оказывают люди непоследовательные, эгоистичные, бестактные и т.д.

) Психологическое сопровождение сотрудника в его адаптации к деятельности.

# ***Заключение***

Теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования позволяет сделать следующие выводы о сущности социально-психологического климата в коллективе.

Существует "здоровый" и "нездоровый" социально-психологический климат. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на подчинённых и признание за ними права принимать значимые для группы решения; удовлетворённость принадлежности к коллективу; высокая степень эмоциональной включённости и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива; терпимость у чужому мнению.

К формам проявления социально-психологического климата относят: сработанность, совместимость, уровень конфликтности в коллективе, сплочённость, формы общения, удовлетворенность, самооценку, самочувствие и настроение.

Кроме того, важность социально-психологического климата заключается в его влиянии на эффективность деятельности.

Под эффективностью деятельности мы понимаем соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени. Уровни эффективности деятельности: неэффективная; малоэффективная; среднеэффективная; высокоэффективная.

Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников УВД во многом зависит от социально-психологических явлений в коллективе сотрудников милиции и состоит из продуктивности, выражающейся в количественных и качественных результатах деятельности; полноты, зависящей от объёма реализованных действий, необходимых для успешного выполнения деятельности сотрудником милиции в течение длительного периода времени и сохранения устойчивой результативности деятельности, темпа деятельности.

Нами было проведено практическое исследование социально-психологического климата и уровней эффективности профессиональной деятельности в коллективе сотрудников УВД города Коврова.

В результате исследования мы пришли к следующим **выводам:**

1. Социально-психологический климат обследуемого коллектива сотрудников УВД среднеблагоприятный. Средний коэффициент субъективных оценок составляет 3,8 баллов.

. Исследование уровня групповой сплоченности показало, что коллектив сотрудников УВД имеет высокий уровень сплоченности (15,36 баллов). Это говорит о том, что члены коллектива имеют близкие отношения между собой, а также готовы поддерживать друг друга.

. Стиль руководства в коллективе сотрудников УВД города Коврова - коллегиальный (демократический). Для данного стиля характерен широкий диапазон действий руководителя в самых разных ситуациях. Процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулирует их активность и разделяет вместе с ними все полномочия по принятию решений. Высокая эффективность демократического стиля основана на использовании знаний и опыта членов группы и требует от руководителя значительных усилий по оптимизации и координации деятельности подчинённых.

. Данному коллективу свойственен преимущественно средний уровень эффективности профессиональной деятельности (у 64% обследуемых). Среднеэффективная деятельность характеризуется тем, что в основном достигнут намеченный результат профессиональной деятельности.

. Статистическая обработка результатов исследования выявила наличие значимых корреляционных связей между показателями социально-психологического климата, сплоченности коллектива, стиля руководства и эффективностью деятельности сотрудников УВД города Коврова.

Таким образом, гипотеза о том, что социально-психологический климат - одно из важнейших условий, обуславливающих эффективность профессиональной деятельности сотрудников в исследуемом коллективе подтвердилась.

Полученные результаты исследования мы учитывали при разработке практических рекомендаций по улучшению социально-психологического климата в коллективе сотрудников УВД города Коврова.

# ***Список используемой литературы***

**1. Авдулова, Т.Л.** Психология менеджмента [Текст] / Т.Л. Авдулова. - М.: Изд-ий Центр Академия, 2003. - 256 с.

**2. Акмеология** [Текст]: учебник, 2-е изд., перераб. / Под общ. ред.А. А. Деркача. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - 424 с.

**3. Андреева, Г.М.** Социальная психология [Текст]: учебник для вузов / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-Пресс, 2001. - 378 с.

**4. Андриенко, Е.В.** Социальная психология [Текст]: учебное пособие для студ. высш. пед. Учеб. заведений / Под ред.В.А. Сластёнина. - М.: Изд-ий Центр Академия, 2002. - 264 с.

**5. Бандурка, А.М.** Психология управления [Текст] / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. - Харьков: Фортуна-пресс, 1998. - 464 с.

**6. Бойко, В.В.** Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалёв, В.И. Панфёров. - М.: Мысль, 1983. - 207 с.

**7. Бороздина, Г.В.** Психология делового общения [Текст]: уч-к. - 2-е ид. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 295 с.

**8. Волков, И.П.** Руководитель о человекческом факторе: Социально-психологический фактор [Текст] / И.П. Волков. - Л.: Лениздат, 1989. - 222 с.

**9. Гришина, Н.В.** Я и другие: общение в трудовом коллективе [Текст] / Н.В. Гришина. - Л.: Лениздат, 1990. - 174 с.

**10. Донцов, А.И.** Психология коллектива [Текст] / А.И. Донцов. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. - 208 с.

**11. Дружилов, С.А.** Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Психологическая оценка профессионализма [Электронный ресурс] - Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2002. режим доступа: http://www.drusa-nvkz. narod.ru/dru.html/ <http://www.drusa-nvkz.narod.ru/dru.html/> - загл. С экрана.

**12. Занковский, А.Н.** Организационная психология [Текст]: учеб. пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А.Н. Занковский. - 2-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2002. - 648 с.

**13. Ильин, Е.П.** Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин: СПб., 2004. - 512 с.

**14. Кайдалов, Д.П.** Психология единоначалия и коллегиальности. Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива [Текст] / Д.П. Кайдалов, Е.И. Суименко. - М.: Мысль, 1979

**15. Козлов, В.И.** Социально-психологический климат - важнейший фактор формирования здоровья в организованных коллективах [Текст] / В.И. Козлов. // Вестник Оренбургского государственного университета. 2002. № 8. с.135-137.

**16. Кондратьев, М.Ю.** Азбука социального психолога-практика [Электронный ресурс] - М.: ПЕР СЭ, 2007. - режим доступа: http://slovari. yandex.ru/dict/azbuka/article/azbuka/ps7-107. htm <http://slovari.yandex.ru/dict/azbuka/article/azbuka/ps7-107.htm> - загл. С экрана.

**17. Кричевский, Р.Л.,** Социальная психология малой группы [Текст] / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская - М.: Аспект Пресс, 2001. - 318 с.

**18. Маргулис, Е.Д.** Психологические особенности групповой деятельности по решению задач с помощью ЭВМ [Электронный ресурс] - 1981. - режим доступа: http://www.childpsy.ru/dissertations/id/20279. php <http://www.childpsy.ru/dissertations/id/20279.php> - загл. С экрана.

**19. Морозов, А.В.** Управленческая психология [Текст]: учебник / А.В. Морозов. - 3-е изд. - М.: Академический Проект, 2006. - 288 с.

**20.** Межличностное восприятие в группе [Текст] / Под ред.Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. - М.: Изд-во МГУ, 1981. - 295 с.

**21.** Научно-техническая революция и социальная психология: Материалы междугородней конференции[Текст] / Отв. ред. Б.Д. Парыгин. М.: Наука, 1981. - 159 с.

**22. Носкова, О.Г.** Психология труда [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.А. Климова. - М.: Издательский центр Академия, 2004. - 384 с.

**23. Ночевник, M. H.** Социально-психологический климат коллектива как фактор воспитания [Текст] / M. H. Ночевник // Вопросы философии. 1978. № 8, с.18.

**24. Омаров, А.М.** Управление: искусство общения [Текст] / А.М. Омаров. - М.: Сов. Россия, 1983. - 240 с.

**25.** Организационная психология [Текст]: Хрестоматия / Сост. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. - СПб.: Питер, 2001. - 512 с.

**26.** Организационное развитие. Критерии эффективности. [Электронный ресурс] - 2002. - режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/or-k-e-a.html> - загл. С экрана.

**27.** Основы социально-психологической теории[Текст]: учеб. пособие / Под ред.А. А. Бодалёва, А.Н. Сухова. - Рязань: Ин-т права и экономики, 1995. - 294 с.

**28. Парыгин, Б.Д.** Научно-техническая революция и личность. Социально-психологические проблемы [Текст] / Б.Д. Парыгин. - М.: Политиздат, 1978. - 240 с.

**29. Парыгин, Б.Д.** Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения [Текст] / Б.Д. Парыгин; Под ред В.А. Ядова. - Л.: Наука, 1981. - 191 с.

**30. Петровский, А.В.** Методологические проблемы исследования психологии коллектива [Текст] / А.В. Петровский. // Вопросы психологии. 1986. №1. с.175.

**31. Подояк, Я.В.** Личность и коллектив: психология военного управления [Текст] / Я.В. Подояк. - М., 1989, с. 203.

**32.** Постановление от 15.05.2007 № 350 "О мерах по совершенствованию деятельности инспекторов по делам несовершеннолетних и подразделений по делам несовершеннолетних г. Омска" [Электронный ресурс] - 2007. - режим доступа: http://sibnews. info/section5i/sortsw/okdoke7gjr7iwr. htm <http://sibnews.info/section5i/sortsw/okdoke7gjr7iwr.htm>. - загл. С экрана.

**33.** Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии [Текст] / Под ред.А. А. Крылова, С.А. Маничева. - СПб.: Питер, 2000. - 560с.

**34.** Психология милицейской деятельности. [Электронный ресурс] - 2006. - режим доступа: http://society. polbu.ru/legal\_psychology/ch94\_all.html <http://society.polbu.ru/legal\_psychology/ch94\_all.html> - загл. С экрана.

**35.** Психологическая теория коллектива [Текст] / Под ред. А.В. Петровского. - М.: Педагогика, 1979. - 240 с.

**36. Рамендик, Д.М.** Управленчаская психология [Текст]: учебник. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2006. - 256с.

**37. Свенцицкий, А.Л.** Социальная психология управления [Текст] / А.Л. Свенцицкий; Под ред.Е.С. Кузьмина. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. - 176 с.

**38. Свенцицкий, А.Л.** Социальная психология [Текст]: учебник / А.Л. Свенцицкий. - М.: ООО ТК ВЕЛБИ, 2003. - 336 с.

**39. Семёнов, А.К.** Психология и этика менеджмента и бизнеса [Текст]: учеб. пособие для вузов (УМЦ) / А. К Семёнов, Е.Л. Маслова. - 5-е изд. Испр. и доп. - М.: Дашков и К, 2008. - 276 с.

**40. Соснин, В.А.** Социальная психология [Текст]: учебник. / В.А. Соснин. - 2-е изд. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008. - 336 с.

**41.** Социальная психология [Текст]: учеб. пособие для вузов (УМО). - 2-е изд., испр. - М.: Академия, 2003. - 600 с.

**42.** Социальная психология. Краткий очерк. [Текст] / Под общ. ред. Г.П. Предвечного и Ю.А. Шерковина.М., Политиздат, 1975. - 320 с., 256 c.

**43.** Социально-психологический климат в служебных коллективах[Текст]: методическое пособие / Под общ. ред.М.И. Марьина. - Главное Управление Кадрами МВД России, 2001. - 324 с.

**44.** Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения [Текст]: М.: Наука, 1979. - 175 с.

**45.** Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда [Текст]: М.: Наука, 1987. - 214 с.

**46. Устюжанин, А.П.,** Социально-психологические аспекты управления коллективом [Текст] / А.П. Устюжанин, Ю.А. Утюмов **-** М.: Колос, 1993. - 112 с.

**47. Фетискин, Н.П.** Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов - М., 2002. - 490 с.

**48. Филиппов, А.А.** Социально-психологические факторы, влияющие на успешность профессиональной деятельности [Текст] / А.А. Филиппов. // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Акмеология образования. 2007. №5. Том 13, с.24 - 25.

**49. Цимбалюк, В.Д.** Социально-психологический климат коллектива [Текст] / В.Д. Цимбалюк. // Вопросы психологии. 1983. №4. с.163.

**50. Шалыто, А.Ю.** Изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе с помощью "экспресс-методики" [Текст] / А.Ю. Шалыто, О.С. Михалюк // Социально-психологические проблемы в производственном коллективе. - М.: Наука. 1983. - с.187.

# ***Приложения***

***Приложение А***

Таблица 1. Коэффициент субъективных оценок климата исследуемого подразделения УВД по карте-схеме Лутошкина А.Н.

|  |  |
| --- | --- |
| № сотрудника исследуемого подразделения УВД | Коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата |
| 1 | 2,2 |
| 2 | 3,3 |
| 3 | 2,8 |
| 4 | 4,9 |
| 5 | 4,4 |
| 6 | 4,5 |
| 7 | 3 |
| 8 | 2,1 |
| 9 | 4,6 |
| 10 | 3,9 |
| 11 | 5,3 |
|  | Σ = 41/11 = 3,72 ~ 3,8 |

***Приложение А***

Таблица 2. Средние коэффициенты субъективных оценок по каждому вопросу теста карты-схемы Лутошкина А.Н.

|  |  |
| --- | --- |
| Номер вопроса по тесту | Средний коэффициент субъективных оценок |
| 1 | 4,4 |
| 2 | 3,9 |
| 3 | 4,1 |
| 4 | 4,5 |
| 5 | 3,9 |
| 6 | 3,3 |
| 7 | 3,4 |
| 8 | 3,5 |
| 9 | 3,1 |
| 10 | 4 |
| 11 | 3,5 |
| 12 | 2,6 |
| 13 | 4,6 |
|  | Σ = 48,8/13 = 3,75 ~ 3,8 |

***Приложение Б***

Таблица 3. Результаты изучения индекса групповой сплочённости коллектива сотрудников УВД по методике Сишора.

|  |  |
| --- | --- |
| № вопроса | Индекс сплочённости |
| 1 | 15 |
| 2 | 15 |
| 3 | 16 |
| 4 | 16 |
| 5 | 14 |
| 6 | 15 |
| 7 | 18 |
| 8 | 18 |
| 9 | 13 |
| 10 | 13 |
| 11 | 16 |
|  |  |
| N | 169 |

Индекс групповой сплочённости= ΣN = 169 = 15,36

N 11

,36 - Высокая групповая сплочённость.

***Приложение В***

Таблица 4. Определение стиля руководства в подразделении УВД по методике В.П. Захарова

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Авторитарный (директивный) стиль | Либеральный стиль | Демократический (коллегиальный) стиль |
| 1 | 6 | 1 | **9** |
| 2 | 2 | 4 | **10** |
| 3 | 6 | 2 | **8** |
| 4 | 3 | **8** | 5 |
| 5 | 3 | **7** | 6 |
| 6 | **9** | 5 | 2 |
| 7 | 4 | 3 | **9** |
| 8 | 2 | **8** | 6 |
| 9 | 4 | 2 | **10** |
| 10 | 2 | 6 | **8** |
| 11 | 2 | 7 | **9** |

По мнению сотрудников исследуемого коллектива, стиль руководства в их коллективе - демократический (коллегиальный).

***Приложение Г***

Определение уровня эффективности деятельности сотрудников УВД по методике "Парные сравнения"

Таблица 5. МАТРИЦА ПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ Эксперт № 1.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Сотрудники, подвергающиеся сравнению | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Общее количество баллов |
| 1 | А | Х | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |  | 11 |
| 2 | Б | 0 | Х | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 8 |
| 3 | В | 1 | 1 | Х | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 11 |
| 4 | Г | 1 | 2 | 0 | Х | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |  | 12 |
| 5 | Д | 0 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 9 |
| 6 | Е | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | Х | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 10 |
| 7 | Ж | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | Х | 2 | 1 | 1 | 1 |  | 10 |
| 8 | З | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | Х | 1 | 1 | 1 |  | 8 |
| 9 | И | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 |  | 11 |
| 10 | К | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 |  | 10 |
| 11 | Л | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х |  | 10 |

Таблица 8. МАТРИЦА ПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ Эксперт № 2.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Фамилии лиц, подвергающихся сравнению | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Общее количество баллов |
| 1 | А | Х | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 8 |
| 2 | Б | 1 | Х | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |  | 10 |
| 3 | В | 1 | 1 | Х | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 |  | 9 |
| 4 | Г | 1 | 0 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |  | 11 |
| 5 | Д | 2 | 1 | 0 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 10 |
| 6 | Е | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 11 |
| 7 | Ж | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 0 |  | 9 |
| 8 | З | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | Х | 1 | 0 | 1 |  | 9 |
| 9 | И | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 |  | 10 |
| 10 | К | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | Х | 0 |  | 9 |
| 11 | Л | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | Х |  | 11 |

Таблица 9. МАТРИЦА ПАРНЫХ СРАВНЕНИЙ Эксперт № 3.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Сотрудники, подвергающиеся сравнению | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Общее количество баллов |
| 1 | А | Х | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |  | 9 |
| 2 | Б | 1 | Х | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |  | 11 |
| 3 | В | 1 | 1 | Х | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 9 |
| 4 | Г | 1 | 0 | 2 | Х | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 |  | 9 |
| 5 | Д | 0 | 1 | 0 | 2 | Х | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |  | 11 |
| 6 | Е | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  | 10 |
| 7 | Ж | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 | 0 |  | 10 |
| 8 | З | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 | 1 |  | 8 |
| 9 | И | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 | 1 |  | 10 |
| 10 | К | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | Х | 1 |  | 9 |
| 11 | Л | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | Х |  | 12 |

Таблица 10. РАНГОВАЯ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Сотрудники, подвергающиеся сравнению | Количество баллов | Абсолютное ранговое место | Относительное ранговое место | Процентный ранговый показатель (просентиль) |
| 1 | А | 9,3 | 1 | 2,5 | 18,1 |
| 2 | Б | 9,6 | 2 | 5 | 40,9 |
| 3 | В | 9,6 | 3 | 5 | 40,9 |
| 4 | Г | 10,6 | 4 | 10 | 86,3 |
| 5 | Д | 10 | 5 | 7 | 59 |
| 6 | Е | 10,3 | 6 | 8,5 | 72,7 |
| 7 | Ж | 9,6 | 7 | 5 | 40,9 |
| 8 | З | 8,3 | 8 | 1 | 9 |
| 9 | И | 10,3 | 9 | 8,5 | 72,7 |
| 10 | К | 9,3 | 10 | 2,5 | 18,1 |
| 11 | Л | 11 | 11 | 11 | 95,4 |

Процентный ранговый показатель высчитывается по формуле:

,

где R - относительное ранговое место,

n - количество испытуемых

Для того чтобы разделить всех испытуемых по уровням (низкий, средний, высокий) развития у них исследуемого качества (целеустремлённости), необходимо вычислить среднее квадратичное отклонение, которое определяется по формуле:

СКО = √ (∑ d²): (n - 1), где

Среднее значение = ∑ кол-ва баллов: n => 107,9: 11 = 9,8

d = Среднее значение - Процентный ранговый показатель

Таблица 11. ОЦЕНОЧНАЯ ШКАЛА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Сотрудники, подвергающиеся сравнению | Процентный ранговый показатель | Среднее значение | d, отклонение от среднего | d² квадрат отклонения |
| 1 | А | 9,3 | 9,8 | -0,5 | 0,25 |
| 2 | Б | 9,6 | 9,8 | -0,2 | 0,04 |
| 3 | В | 9,6 | 9,8 | -0,2 | 0,04 |
| 4 | Г | 10,6 | 9,8 | 0,8 | 0,64 |
| 5 | Д | 10 | 9,8 | 0,2 | 0,04 |
| 6 | Е | 10,3 | 9,8 | 0,5 | 0,25 |
| 7 | Ж | 9,6 | 9,8 | -0,2 | 0,04 |
| 8 | З | 8,3 | 9,8 | -1,5 | 2,25 |
| 9 | И | 10,3 | 9,8 | 0,5 | 0,25 |
| 10 | К | 9,3 | 9,8 | -0,5 | 0,25 |
| 11 | Л | 11 | 9,8 | 1,2 | 1,44 |
| 12 |  | ∑=107,9 |  |  | ∑=5,49 |

СКО = √ (5,49: 10) = √0,549 = 0,7



***Приложение Д***

Результаты изучения эмоционального, когнитивного, поведенческого компонентов в исследуемом коллективе сотрудников по методике О. С Михалюка и А.Ю. Шалыто

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
| 1 | + | + | + |
| 2 | + | 0 | + |
| 3 | 0 | + | + |
| 4 | + | 0 | - |
| 5 | + | 0 | + |
| 6 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | + | 0 | + |
| 8 | 0 | + | 0 |
| 9 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | + | + | 0 |
| 11 | + | 0 | + |
|  |  |  |  |
| N | + | 0 | + |



***Приложение Е***

Сравниваем результаты, полученные по методике А.Н. Лутошкина и методике "Парные сравнения":

Гипотезы: H0: Корреляция между показателями коэффициента субъективных оценок и показателями эффективности деятельности существует.

H1: Корреляции между показателями между показателями коэффициента субъективных оценок и показателями эффективности деятельности не существует.

Таблица 12. Вычисление коэффициента ранговой корреляции для определения связи между социально-психологическим климатом и уровнем эффективности деятельности.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X | Rx | Y | Ry | d = = Rx - Ry | d ² |
| 1. | 2,1 | 1 | 8,3 | 1 | 0 | 0 |
| 2. | 2,2 | 2 | 9,3 | 2,5 | -0,5 | 0,25 |
| 3. | 2,8 | 3 | 9,3 | 2,5 | - 0,5 | 0,25 |
| 4. | 3 | 4 | 9,6 | 5 | 1 | 1 |
| 5. | 3,3 | 5 | 9,6 | 5 | 0 | 0 |
| 6. | 3,9 | 6 | 9,6 | 5 | 1 | 1 |
| 7. | 4,4 | 7 | 10 | 7 | 0 | 0 |
| 8. | 4,5 | 8 | 10,3 | 8,5 | - 0,5 | 0,25 |
| 9. | 4,6 | 9 | 10,3 | 8,5 | 0,5 | 0,25 |
| 10. | 4,9 | 10 | 10,6 | 10 | 0 | 0 |
| 11. | 5,3 | 11 | 11 | 11 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  | **Σ = 3** |

Расчёт *d2* для рангового коэффициента корреляции Спирмена - rs.



,987 > 0,7 => существует связь: высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Высокие показатели одного значения ведут к увеличению показателей другого значения: улучшение показателей СПК приведёт к повышению эффективности деятельности. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от психологического климата в данном коллективе.

***Приложение Ж***

Сравниваем результаты, полученные по методике Сишора и методике "Парные сравнения":

Гипотезы: H0: Корреляция между показателями индексов групповой сплочённости и показателями эффективности деятельности существует.

H1: Корреляции между показателями между показателями индексов групповой сплочённости и показателями эффективности деятельности не существует.

Таблица 13.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X | Rx | Y | Ry | d = = Rx - Ry | d ² |
| 1. | 13 | 1,5 | 8,3 | 1 | 0,5 | 0,25 |
| 2. | 13 | 1,5 | 9,3 | 2,5 | -1 | 1 |
| 3. | 14 | 3 | 9,3 | 2,5 | 0,5 | 0,25 |
| 4. | 15 | 5 | 9,6 | 5 | 0 | 0 |
| 5. | 15 | 5 | 9,6 | 5 | 0 | 0 |
| 6. | 15 | 5 | 9,6 | 5 | 0 | 0 |
| 7. | 16 | 8 | 10 | 7 | 1 | 1 |
| 8. | 16 | 8 | 10,3 | 8,5 | -0,5 | 0,25 |
| 9. | 16 | 9 | 10,3 | 8,5 | 0,5 | 0,25 |
| 10. | 18 | 10,5 | 10,6 | 10 | 0,5 | 0,25 |
| 11. | 18 | 10,5 | 11 | 11 | -0,5 | 0,25 |
|  |  |  |  |  |  | **Σ = 3,5** |

Расчёт *d2* для рангового коэффициента корреляции Спирмена - rs.



,985 > 0,7 => существует связь: высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Высокие показатели одного значения ведут к увеличению показателей другого значения: высокая сплочённость коллектива ведёт к повышению эффективности деятельности. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от сплочённости членов коллектива.

***Приложение З***

Сравниваем результаты, полученные по методике В.П. Захарова и методике "Парные сравнения": гипотезы: H0: Корреляция между показателями баллов, соответствующих определённому стилю руководства и показателями эффективности деятельности существует. H1: Корреляции между показателями между показателями баллов, соответствующих определённому стилю руководства и показателями эффективности деятельности не существует.

Таблица 14.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| XRxYRyd == Rx - Ryd ² |  |  |  |  |  |  |
| 1. | 7 | 1 | 8,3 | 1 | 0 | 0 |
| 2. | 8 | 3,5 | 9,3 | 2,5 | 1 | 1 |
| 3. | 8 | 3,5 | 9,3 | 2,5 | 1 | 1 |
| 4. | 8 | 3,5 | 9,6 | 5 | -1,5 | 2,25 |
| 5. | 8 | 3,5 | 9,6 | 5 | -1,5 | 2,25 |
| 6. | 9 | 7,5 | 9,6 | 5 | -2,5 | 6,25 |
| 7. | 9 | 7,5 | 10 | 7 | 0,5 | 0,25 |
| 8. | 9 | 7,5 | 10,3 | 8,5 | -1 | 1 |
| 9. | 9 | 7,5 | 10,3 | 8,5 | -1 | 1 |
| 10. | 10 | 10,5 | 10,6 | 10 | 0,5 | 0,25 |
| 11. | 10 | 10,5 | 11 | 11 | -0,5 | 0,25 |
|  |  |  |  |  |  | **Σ = 15,5** |

Расчёт *d2* для рангового коэффициента корреляции Спирмена - rs.



,93 > 0,7 => существует связь: высокий уровень значимости свидетельствует о том, что показатели взаимосвязаны. Тот или иной стиль руководства коллективом оказывает влияние на эффективность деятельности. Эффективность деятельности членов коллектива зависит от стиля руководства коллективом.

***Приложение И***

Методика "Карта-схема Лутошкина"

Инструкция**.** Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Для этого нужно выбрать правое или левое утверждение, и чем более Вы с ним согласны, тем большую цифру зачеркните. При средней оценке зачеркните "0" баллов. На каждой строке должно быть только одно зачеркивание!

Анкета анонимна!

Таблица 18. Методика "Карта-схема А.Н. Лутошкина"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Преобладает доброе жизнерадостное настроение | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Преобладает подавленное, пессимистическое настроение |
| Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллективе нравится бывать вместе, участвовал в совместных делах, проводить свободное время | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах |
| Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и подоерж-ка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других |
| В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда один за всех, и все за одного | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | В трудных случаях коллектив "раскисает", наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи переживаются всеми как их собственные | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов |
| Отношение к новичкам доброжелательное и участливое | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Коллектив разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно |
| *У* членов коллектива есть чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

***Обработка бланков теста***

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценка | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 |
| Балл | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (*К):* складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, т.е. на 13.

. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата (*К. ср. }:* складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный *К. ср.* может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее ОПК.

Интерпретация результатов

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет характеризовать климат коллектива следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| К. ср, балл | Характеристика ОПК |
| От 5,4 до 7,0 | Благоприятный, здоровый |
| От 4,6 до 5,4 | Неустойчивый, но достаточно благоприятный |
| От 3,8 до 4,6 | Среднеблагоприятный |
| От 1,0 до 3,8 | Неблагоприятный |

. Для получения вывода о наиболее "больных" точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: *Kcp.1, К. ср.2, Кср,3*

Сумма баллов по п-му пункту,

поставленных всеми опрошенными

*К, ср. =*Количество опрошенных членов коллектива

Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений. Интерпретатор общего психологического климата приводится ниже.

***Приложение К***

Методика Сишора для определения индекса групповой сплочённости.

Групповая сплочённость - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, её сплочённость в единое целое, - можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма: +19 баллов, минимальная: - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Текст теста:. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?

. Чувствую себя её членом, частью коллектива (5).

. Участвую в большинстве видов деятельности (4).

. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).

. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).

. Живу и существую отдельно от неё (1).

. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).. Перешли бы Вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

. Да, очень хотел бы перейти (1).

. Скорее, перешел бы, чем остался (2).

. Не вижу никакой разницы (3).

. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).

. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).

. Не знаю, трудно сказать (1).. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

. Не знаю, трудно сказать (1).. Какие у Вас взаимоотношения с руководством?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

. Не знаю (1).. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в Вашем коллективе?

. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).

. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).

. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).

. Не знаю (1).

Обработка и интерпретация результатов теста:

Уровни групповой сплоченности

,1 баллов и выше - высокая;

,6 - 15 балла - выше средней;

- 11,5 - средняя;

- 6,9 - ниже средней;

и ниже - низкая.

***Приложение Л***

Определение стиля управления персоналом (адаптированный вариант экспертной методики В.П. Захарова)

Назначение. Методика состоит из 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководителей и коллективов. Методика направлена на определение стиля руководства. Порядок тестирования содержится в инструкции.

Инструкция. Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих качества руководителя. Каждая группа состоит из трёх утверждений, обозначенных буквами А, Б, В. Следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует вашему представлению об исследуемом руководителе. Отметьте выбранное утверждение знаком "+" под соответствующей буквой.

Таблица 19. Текст методики В.П. Захарова

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | А | Б | В |
| 1 | Вышестоящее начальство требует, чтобы обо всех делах докладывали только ему. | Старается всё решать вместе с подчинёнными, а лично решает только самые срочные и оперативные вопросы. | Некоторые важные дела разрешаются фактически без участия менеджера, его функции выполняют другие работники. |
| 2 | Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, требует, но никогда не просит. | Приказывает так, что хочется выполнить. | Приказывать не умеет. |
| 3 | Старается, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами. | Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником. | Он требует безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников. |
| 4 | Его интересует только выполнение служебных обязанностей, а не отношение людей друг к другу. | В службе не заинтересован, подходит к делу формально. | Решая служебные задачи, старается создать хорошие отношения между работниками в коллективе. |
| 5 | Наверное, он консервативен, так как боится нового. | Инициатива подчинённых руководителем не принимается. | Способствует тому, чтобы подчинённые работали самостоятельно. |
| 6 | На критику вышестоящего руководителя обычно не обижается, прислушивается к ней. | Не любит, когда его критикуют, и не старается это скрыть. | Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает. |
| 7 | Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия. | Ответственность распределяет между собой и подчинёнными. | Руководитель единолично принимает решения или отменяет их. |
| 8 | Регулярно советуется с подчинёнными, особенно с опытными работниками. | Подчинённые не только советуют, но и могут давать указания своему руководителю. | Не допускает, чтобы подчинённые ему советовали, а тем более возражали. |
| 9 | Обычно советуется с заместителями и нижестоящими менеджерами, но не с рядовыми подчинёнными. | Регулярно общается с подчинёнными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть. | Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчинённых. |
| 10 | Всегда обращается к подчинённым вежливо, доброжелательно. | В обращении с подчинёнными часто проявляет равнодушие. | По отношению к подчинённым бывает нетактичным и даже грубым. |
| 11 | В критических ситуациях менеджер плохо справляется со своими обязанностями. | В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит к более жестким методам управления. | Критические ситуации не изменяют стиля его управления. |
| 12 | Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком. | Если что-то не знает, то не боится этого показать, обращается за помощью к другим. | Он не может действовать сам, а ждёт "подталкивания" со стороны, указаний сверху. |
| 13 | Пожалуй, он не очень требовательный человек. | Он требователен, но одновременно и справедлив. | 0 нём можно сказать, что он бывает слишком строгим, придирчивым. |
| 14 | Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит персонал. | Всегда строго контролирует работу подчинённых и коллектива в целом. | Контролирует работу от случая к случаю. |
| 15 | Руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок. | Часто делает подчиненным замечания, наказывает их. | Не может влиять на состояние дисциплины. |
| 16 | В присутствии руководителя персонал всё время находится в напряжении. | С руководителем работать интересно. | Подчинённые предоставлены сами себе. |

Таблица 20. Бланк ответов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | А | Б | В |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| … |  |  |  |
| N |  |  |  |

Обработка и интерпретация результатов

Проводится на основе сопоставления данных в бланке ответов с ключом. По доминированию совпадающих ответов, соответствующих тому или иному стилю руководства, делается заключение о наличии ведущего или смешанного стиля руководства.

Таблица 21. Ключ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | А | Б | В | № | А | Б | В |
| 1 | А | Д | Л | 9 | А | Д | Л |
| 2 | А | Д | Л | 10 | Д | Л | А |
| 3 | Д | Л | А | 11 | Л | А | Д |
| 4 | А | Л | Д | 12 | А | Д | Л |
| 5 | Л | А | Д | 13 | Л | Д | А |
| 6 | Д | А | Л | 14 | Д | А | Л |
| 7 | Л | Д | А | 15 | Д | А | Л |
| 8 | Д | Л | А | 16 | А | Д | Л |

Авторитарный (директивный) стиль ~ А. Ориентация на собственное мнение и оценки. Стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жёсткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными. Нежелание признавать свои ошибки. Пренебрежение к инициативе и творческой активности подчинённых. Единоличное принятие решений. Контроль над действиями подчинённых.

Либеральный стиль (пассивное невмешательство) ~ Л. Снисходительность к подчинённым. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчинёнными. Склонность перекладывать ответственность в принятии решений.

Демократический (коллегиальный) стиль ~ Д. Требовательность и контроль сочетаются с инициативой и творческим подходом к выполнению служебных обязанностей и сознательным соблюдением дисциплины. Стремления делегировать полномочия и разделять ответственность, демократичность в принятии решений.

***Приложение М***

Методика "Парное сравнение"

Этот метод в отечественной литературе впервые описан Н.Д. Левитовым. Сущность метода состоит в том, что в ряду суждений, лиц, качеств сравнение каждого из них проводится последовательно с каждым из данного ряда. Это сравнение получает математическое выражение: лица (качества, суждения), если они равны между собой, каждое получает по единице. Если одно из них имеет преимущество, оно получает балл "2". При этом то из двух сравниваемых, которое уступает по уровню проявления качества, получает нуль.

Результатом парного сравнения всегда является шкала сравнительных оценок, выраженных в баллах. Методика парного сравнения заключается в том, что за основу для сравнения берется одна характеристика человека по интересующему нас вопросу, например, организаторские способности; отношение к делу; чувство долга и ответственности, которое проявляется в процессе деятельности, и др. Сравнение проводится по каждому аспекту в отдельности. Один человек сравнивается с каждым в данной группе по интересующему нас признаку.

Таблица 15. МАТРИЦА ПАРНОГО СРАВНЕНИЯ Эксперт № …

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Фамилии, подвергающихся сравнению | Количество баллов | Абсолютное ранговое место | Относительное ранговое место | Процентный ранговый показатель (просентиль) |
| 1 | А |  | 1 |  |  |
| 2 | Б |  | 2 |  |  |
| 3 | В |  | 3 |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| . |  |  | … |  |  |
| N | N |  | N |  |  |

Таблица 16. ТАБЛИЦА РАНГОВОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Фамилии, подвергающихся сравнению | 1 | 2 | 3 |  | … | N | Общее количество баллов |
| 1 | А | Х |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Б |  | Х |  |  |  |  |  |
| 3 | В |  |  | Х |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |  |
| N | N |  |  |  |  |  | Х |  |

Процентный ранговый показатель высчитывается по формуле:

,

где R - относительное ранговое место,

n - количество испытуемых

Для того чтобы разделить всех испытуемых по уровням (низкий, средний, высокий) развития у них исследуемого качества (целеустремлённости), необходимо вычислить среднее квадратичное отклонение, которое определяется по формуле:

СКО = √ (∑ d²): (n - 1), где

Среднее значение = ∑ кол-ва баллов: n

d = Среднее значение - Процентный ранговый показатель

Таблица 17. ОЦЕНОЧНАЯ ШКАЛА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п/п | Фамилии подвергающихся сравнению | Процентный ранговый показатель | Среднее значение | d, отклонение от среднего | d² квадрат отклонения |
| 1 | А |  |  |  |  |
| 2 | Б |  |  |  |  |
| 3 | В |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| … | … |  |  |  |  |
| N | N |  |  |  |  |
|  | | ∑= |  |  | ∑= |

***Приложение Н***

"Экспресс-методика" по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе

Инструкция: просим Вас выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с Вашей работой и коллективом, в котором Вы трудитесь. Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него и поставьте знак "+" против того ответа, который соответствует Вашему мнению. Заполняйте анкету самостоятельно.

). Отметьте, пожалуйста, с каким из приведённых ниже утверждений Вы больше всего согласны?

|  |  |
| --- | --- |
| Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди. |  |
| В нашем коллективе есть всякие люди |  |
| Большинство членов нашего коллектива - люди малоприятные |  |

). Считаете ли Вы, что было бы хорошо, если бы члены Вашего коллектива жили близко друг от друга?

|  |  |
| --- | --- |
| Нет, конечно |  |
| Скорее нет, чем да |  |
| Не знаю, не задумывался об этом |  |
| Скоре да, чем нет |  |
| Да, конечно |  |

). Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Качества | **Да** | **Пожалуй, да** | Не знаю, не задумывался над этим | Пожалуй, нет | Нет |
| Деловых качеств большинства членов коллектива |  |  |  |  |  |
| Личных качеств большинства членов коллектива |  |  |  |  |  |

). Обратите внимание на приведённую ниже шкалу. Цифра 1 характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а цифра 9 - коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместите Ваш коллектив?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

). Если бы у Вас возникла возможность повести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись?

|  |  |
| --- | --- |
| Это меня бы вполне устроило |  |
| Не знаю, не задумывался над этим |  |
| Это меня бы совершенно не устроило |  |

). Могли бы Вы с достаточной уверенностью сказать о большинстве членов Вашего коллектива, с кем они охотно общаются по деловым вопросам?

|  |  |
| --- | --- |
| Нет, не мог бы |  |
| Не могу сказать, не задумывался над этим |  |
| Да, мог бы |  |

). Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе?

На приведённой ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а 9, наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения и т.п. В какую из клеток Вы поместили бы свой коллектив?

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

). Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?

|  |  |
| --- | --- |
| Да, конечно |  |
| Скорее да, чем нет |  |
| Затрудняюсь ответить |  |
| Скорее нет, чем да |  |
| Нет, конечно. |  |

Обработка результатов:

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизирована и имеет следующий алгоритм. Анализируются различные стороны отношения к коллективу для каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестируется тремя вопросами, причем ответ на каждый из них принимает только одну из трех возможных форм: +1; - 1; 0. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого на вопросы по данному компоненту могут быть обобщены следующим образом:

положительная оценка (к этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы даны на все три вопроса, относящихся к данному компоненту, или два ответа - положительные, а третий имеет любой другой знак);

отрицательная оценка (сюда относятся сочетания, содержащие три отрицательных ответа, или два ответа - отрицательные, а третий может выступать с любым другим знаком);

неопределённая, противоречивая оценка (эта категория включает следующие случаи: на все три вопроса дан неопределённый ответ; ответы на два вопроса не определены, а третий ответ имеет любой другой знак; один ответ неопределённый, а два других имеют разные знаки).

Полученные по всей выборке данные можно свести в таблицу следующего вида.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Эмоциональный компонент | Поведенческий компонент | Когнитивный компонент |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| … |  |  |  |
| … |  |  |  |
| N |  |  |  |

Средняя оценка по выборке, например, для эмоционального компонента:

Σ (+) - Σ (-) ,

N

где Σ (+) - количество положительных ответов, содержащихся в столбце, Σ (-) - количество отрицательных ответов, N - число членов коллектива, принявших участие в исследовании. Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от - 1 до +1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние. Интервал от - 1 до - 0,33 - отрицательный. Климат характеризуется как неблагоприятный. Интервал от - 0,33 до + 0,33 - противоречивый. Климат характеризуется как неопределенный (среднеблагоприятный).

Интервал от + 0,33 до + 1 - положительный. Климат характеризуется как благоприятный.