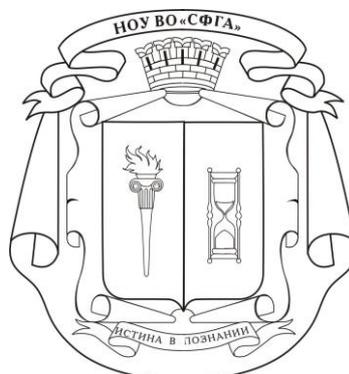


Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Столичная финансово-гуманитарная академия»
(НОУ ВО «СФГА»)



Факультет «Государственной службы и финансов»

Кафедра «Управление персоналом»

**ПРИЛОЖЕНИЕ К ПРОГРАММЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
(ПРЕДДИПЛОМНОЙ) ПРАКТИКИ**

**«Анализ направлений управления персоналом на
предприятии (в организации)»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ (ПРЕДДИПЛОМНОЙ) ПРАКТИКИ**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения ЗАОЧНАЯ

(очная, заочная, очно-заочная)

Москва

2016

Составители: Коломиец Т.В., кандидат экономических наук, доцент;
Хохлова Е.Ю., кандидат экономических наук, доцент

Приложение к рабочей программе производственной (преддипломной) практики
утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом»

«26» января 2016 г. протокол №7

Заведующий кафедрой _____ / Хохлова Е.Ю.

1. Место проведения производственной (преддипломной) практики «Анализ направлений управления персоналом на предприятии (в организации)» (для обучающихся 5 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль: Управление персоналом организации, (уровень высшего образования – бакалавриат)).

В соответствии с поставленными задачами базами практики являются промышленные предприятия, научно-исследовательские и проектные институты, банки, страховые, транспортные, торговые, инвестиционные и иные компании, службы занятости и социальной защиты населения, кадровые агентства, органы государственной и муниципальной власти и управления и другие организации, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, имеющие в своем составе службы управления персоналом или подразделения, выполняющие функции по управлению персоналом: отдел кадров, отдел управления персоналом, отдел обучения, отдел развития персонала, отдел организации труда и заработной платы, отдел мотивации и оплаты труда, отдел социального развития и т.п.

2. Научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на производственной (преддипломной) практике

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для осуществления видов учебной работы в ходе прохождения производственной (преддипломной) практики должны быть применены образовательные, научно-исследовательские, научно-производственные технологии через средства обучения.

№ п/п	Этап отчета	Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии
1	Составление организационно-экономической характеристики организации – базы практики	Беседа с руководителем практикой от организации, анализ документов, изучение научной литературы
2	Анализ высвобождения и текучести персонала	Анализ отчетности, научной литературы, беседа с руководителем, написание отчета
3	Анализ общей численности персонала, его качественных характеристик, уровня обеспеченности организации разными категориями персонала	Изучение отчетности отдела кадров, написание отчета по практике
4	Описание системы управления персоналом в организации, философии и концепции управления персоналом	Беседа с ведущими специалистами, изучение документов и научной литературы
5*	Характеристика найма, отбора и подбора персонала в организации	Беседа с начальником отдела кадров и с ведущими специалистами, изучение документов, участие в процедуре отбора персонала
6*	Характеристика состояния деловой оценки	Анализ документов, беседа с ведущими

	(в том числе аттестации) персонала	специалистами и работниками организации, написание отчета, изучение научной литературы
7*	Описание работы по обучению и развитию персонала	Беседа с руководителем практики от организации, изучение документов, анализ научной литературы
8*	Характеристика системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Беседа с руководителем практики от организации, анализ документов, исследование структуры заработной платы и других форм стимулирования, написание отчета
9*	Исследование удовлетворенности персонала работой в организации	Подготовка, организация и проведение исследования, анализ научной литературы, описание результатов исследования в отчете по практике
10*	Исследование социально-психологического климата в организации	Анализ научной литературы, исследование взаимоотношений и социально-психологического климата, написание отчета по практике
*	Возможные направления исследования Методические указания в Приложении 9-10	

3. Обязанности обучающихся на производственной (преддипломной) практике

Обучающиеся при прохождении практики обязаны:

- подчиняться внутреннему распорядку работы по месту прохождения практики;
- выполнять программу и конкретные задания практики и представить отчет в установленный срок;
- обучающиеся, не выполнившие программы практик по уважительной причине (в случае болезни или других объективных причин), направляются на практику вторично и отрабатывают программу практики в другие сроки.

4. Документы, регламентирующие проведение практики

Проведение практики обучающихся регламентировано следующими документами:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г;
- Приказ Минобрнауки России от 27.11.2016 № 1383 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования»;
- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденным ректором Негосударственного образовательного учреждения

высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 23.12.2015 г., протокол Ученого совета № 8;

- программа производственной (преддипломной) практики по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат);

- распоряжение о прохождении практики (Приложение 1);

- договор о прохождении практики в организации (предприятии) (Приложение 2);

- путевка для прохождения практики (Приложение 3);

- отчет о прохождении практики, оформленный обучающимся;

5. Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении практики

Продолжительность рабочего дня обучающихся при прохождении практики в организациях составляет для обучающихся в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для обучающихся в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочего дня при прохождении практики в организациях составляет не более 24 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6. Структура отчета о прохождении практики

В соответствии с действующими нормативными документами, форма и вид отчетности обучающихся о прохождении практики определяются высшим учебным заведением.

В качестве отчетных материалов о прохождении практик выступают:

1. Договор о проведении практики (Приложение 2);

2. Путевка для прохождения практики (Приложение 3);

3. Титульный лист отчета о прохождении практики (Приложение 4);

4. Календарно-тематический план работы обучающегося, проходящего производственную практику (Приложение 5)

5. Отчет о проделанной работе (Приложение 6)

6. Дневник производственной (преддипломной) практики (Приложение 7)

7. Характеристика обучающегося, составленная руководителем практики. Для составления характеристики используются данные наблюдений за деятельностью обучающегося во время практики, результаты выполнения заданий, а также беседы с обучающимся (Приложение 8).

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«__» _____ 201__ г.

Москва

О направлении на _____ практику обучающихся __ курса _____ отделения, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) «Финансовый менеджмент»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Срок практики с «__» _____ по «__» _____ 201__ года.

2. В соответствии с учебным планом по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) «Управление персоналом организации» направить обучающихся __ курса, форма обучения _____, в следующие организации:

	ФИО	Организация

3. Руководителем практики назначить _____.

4. Ответственность за проведение практики возложить на заведующего кафедрой «Управление персоналом» _____.

5. По окончании практики руководителю практики принять защиту отчетов обучающихся о прохождении практики в срок до «__» 201__ г.

6. По завершении защиты отчетов обучающихся по практике руководителю сдать отчет об итогах практики в срок до «__» 201__ г.

Проректор по производственной (преддипломной) работе/Зав кафедрой

Приложение 2

**(Пример договора. Выделенное иным шрифтом
(цветом) подлежит замене)**

Договор о проведении практики

г. Москва

«__»_____201__

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования Столичная финансово-гуманитарная академия в лице ректора **Владимира Викторовича Грачева**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и **ООО «Одуванчик»** в лице директора **Горбункова Семёна Семёновича**, действующего на основании собственного Устава, с другой стороны, заключили настоящий договор.

1. Предмет договора

Стороны обязуются организовать на базе **ООО «Одуванчик»** производственную практику обучающихся 2 курса заочной формы обучения факультета Государственной службы и финансов Столичной финансово-гуманитарной академии в сроки с «__»_____201__года по «__»_____201__года.

Количество обучающихся **1** человек.

2. Обязанности сторон

2.1. **ООО «Одуванчик»**

(название учреждения)

• Ознакомить обучающихся факультета Государственной службы и финансов Столичной финансово-гуманитарной академии с Правилами внутреннего распорядка и техникой безопасности предприятия.

- Включить практикантов в реальную производственную деятельность предприятия.
- Познакомить практикантов с основами деятельности предприятия.
- Назначить ответственных за прохождение практики на предприятии.
- Обеспечить контроль за прохождением практики.
- Создать условия для сбора материала по разделам практики.
- По итогам прохождения практики составить на каждого практиканта характеристику, подписанную руководителем практики, и заверенную печатью.

3. Столичная финансово-гуманитарная академия обязуется:

- Организовать на базе **ООО «Одуванчик»** в течение указанного срока практику обучающихся 2 курса заочной формы обучения факультета Государственной службы и финансов
 - Назначить руководителя практики от Столичной финансово-гуманитарной академии и обеспечить его взаимодействие с лицами, ответственными за проведение практики
 - Обеспечить соблюдение обучающимися Столичной финансово-гуманитарной академии правил внутреннего распорядка **ООО «Одуванчик»**.
 - Обеспечить практикантов программой прохождения практики.

4. Ответственность сторон:

- Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение всего срока практики.
- Досрочное расторжение договора возможно только при взаимном согласии сторон.

5. Юридические адреса сторон:

129344, Москва г, Енисейская ул, 1

Тел./факс 8-495-2232422

E-mail: www.vl-stroymaster.ru

ОГРН: 1067746510810

ИНН: 7716547358

КПП: 771601001

Шоссейная ул., д.90, стр.
17

Почтовый адрес:

ул.Шарикоподшипниковская,
д.15, Москва, 115088

Тел./факс 353-58-51, 971-12-70

E-mail: info@chi.edu.ru

ОГРН 1027739919481

ОКПО 40261839

ИНН/КПП

7731224312/773101001

Руководитель предприятия

Ректор НОУ ВО «СФГА»

Генеральный директор ООО «Одуванчик»:

Грачев В.В._____

Горбунков С.С._____

Приложение 3

НОУ ВО «Столичная финансово-гуманитарная академия»

_____ (наименование организации)

« ____ » _____ 20__ г.

№ _____

г. Москва, Шоссейная ул., 90, стр. 17

Тел. (495) 741-56-83

ПУТЕВКА

Предъявитель путевки
обучающийся(аяся) _____ курса
направления подготовки «Управление персоналом»
(уровень высшего образования – бакалавриат),
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

_____ (Ф.И.О. обучающегося(йся))

направляется в Ваше распоряжение для прохождения _____ практики
на срок с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Основание: договор № _____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав.кафедрой

м.п.

Руководитель практики

ОТМЕТКИ

Прибыл на место практики « ____ » _____ 20__ г.

м.п. Подпись _____

Отбыл с места практики « ____ » _____ 20__ г.

м.п. Подпись _____

Прибыл в академию « ____ » _____ 20__ г.

м.п. Подпись _____

По окончании практики путевка подлежит сдаче на соответствующую кафедру академии.

Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Столичная финансово-гуманитарная академия»
(НОУ ВО «СФГА»)



Факультет Государственной службы и финансов

Кафедра «Управление персоналом»

**ОТЧЕТ
о прохождении производственной (преддипломной) практики**

_____ Курс ____ Группа _____
(фамилия, имя, отчество)

Наименование предприятия: _____

Руководитель практики: _____
Ф.И.О., должность

Руководитель практики от Академии:

Ф.И.О., должность

Дата сдачи отчета _____

Дата защиты _____

Оценка _____

Москва 201__

Приложение 5

Календарно-тематический план работы обучающегося, проходящего производственную (преддипломную) практику

Ф.И.О. обучающегося (полностью) _____

Руководитель практики от НОУ ВО «СФГА» (Ф.И.О.) _____

Срок прохождения практики: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) Управление персоналом организации группа _____

Дата	Содержание работы за день	Временные затраты
	Итого	

Обучающийся _____ (_____)

Руководитель практики
от профильной организации _____ (_____)

ХАРАКТЕРИСТИКА

на _____
(ФИО)

обучающегося __ курса, факультета государственной службы и финансов СФГА
В период прохождения _____
практики _____, зарекомендовал (а) себя как
(ФИО обучающегося)

Руководитель _____ практики _____ от
организации _____ (ФИО, должность, ученая степень)

оценивает результаты практики обучающегося _____ на _____
(оценка по 5 – бальной системе)

Должность, руководителя
практики от организации _____
_____ подпись

ФИО

Примечание.

1. Характеристика подписывается руководителем практики от организации и заверяется печатью организации, в которой обучающийся прошел практику. Незаверенная характеристика кафедрой не принимается.

2. В характеристике освещаются следующие вопросы:

- конкретные результаты, полученные обучающимся;
- оценка степени освоения обучающимся теоретических и практических знаний;
- отметки о личностных качествах обучающегося, его отношении к делу;
- рекомендации по совершенствованию профессиональной подготовки обучающегося (*при необходимости*).

Приложение 9

Примеры таблиц материалов к ВКР (остаются у обучающегося)

Таблица 1 – Состав и структура основных производственных фондов организации

	Виды основных фондов	2013 г.		2014 г.		2015г.		2015г. к 2013г., %
		тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	тыс. руб.	% к итогу	
.	Производственные основные фонды (ОПФ) – всего, в т. ч.:							
.1	Здания							
.2	Сооружения							
.3	Машины и оборудование							
.4	Транспортные средства							
.5	Инструмент, производственный и хозяйственный инвентарь							
.	Из состава ОПФ:							
.1	- активная часть							
.2	- пассивная часть							

Таблица 2 – Трудовые ресурсы организации и эффективность их использования

п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015г.	2015г. к 2013г., %
	Выручка от продажи товаров продукции, работ, услуг, тыс. руб				
	Среднесписочная численность работников, чел				
	Отработано работниками за год, тыс. чел./ час.				
	Производительность труда 1 работника, тыс. руб.				
	Фонд оплаты труда, тыс. руб.				
	Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб				
	Чистая прибыль, тыс. руб.				
	Получено прибыли, тыс. руб.				
	- на 1 работника				
	- за 1 чел./час				

Таблица 3 - Анализ движения персонала

№ п/п	Показатели	2013 г.	2014 г.	2015г.	2015г. к 2013г.,%
1	Списочная численность на начало года, чел				
2	Принято в течение года				
3	Выбыло в течение года				
4	В т.ч. уволено по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и др. нарушения				
5	Списочная численность на конец года, чел.				
6	Среднесписочная численность за год, чел.				
7	Коэффициент оборота по приему				
8	Коэффициент оборота по прибытию				
9	Коэффициент текучести				

Таблица 4 – Динамика численности работников, их состава и структуры

№ п/п	Категории работников	2013 г.	2014 г.	2015г.	2015г. к 2013г.,%
1	Весь персонал				
2	В том числе:				
3	1. Производственный персонал				
4	1.1. Рабочие				
5	1.2. Служащие				
6	в том числе				
7	1.2.1. Руководители				
8	1.2.2. Специалисты				
9	2. Непроизводственный персонал				

Таблица 5 – Возрастной состав персонала организации

Возраст	Численность, чел	Удельный вес, %
До 25 лет		
От 25 до 30 лет		
От 30 до 40 лет		
От 40 до 50 лет		
Свыше 50 лет		
Всего работников		

Таблица 6 Списочный состав организации

Подразделения организации	Количество работающих по основному месту, чел			Количество работающих по внутреннему совместительству, чел		
	01.01.12г	01.01.13г	01.01.14г	01.01.12г	01.01.13г	01.01.14г
Итого						

Таблица 7 – Половая (гендерная) структура работников организации

Пол	01.01.12г		01.01.13г		01.01.14г	
	чел	%	чел	%	чел	%
Мужчины						
Женщины						
Всего						

Таблица 8 – Критерии отбора персонала

Категория персонала	Критерии отбора

Таблица 9 – Источники комплектования кадров в организации

Источники комплектования кадров	
Внутренние	Внешние

Таблица 10 – Этапы отбора персонала

№ п.п.	Этап отбора персонала	Содержание работы	Ответственный
1			
2			

Таблица 11 – Уровень образования персонала

Уровень образования	Численность, чел	Удельный вес, %
Высшее		
Среднее специальное		
Начальное профессиональное		
Среднее полное		
Среднее неполное		
Всего работников		

Таблица 12 – Обучение сотрудников организации

Виды обучения	2013 г.		2014 г.		2015г.		2015г. к 2013г.,%
	чел	%	чел	%	чел	%	
Профессиональное обучение							
Повышение квалификации							
Переобучение							
ИТОГО							

Таблица 13 – Высвобождение персонала

№ п/п	Причины расторжения трудового договора	2013 г.	2014 г.	2015г.	2015г. к 2013г.,%
1	По инициативе работодателя				
	1.1. Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения				
	1.2. За другие нарушения трудовой дисциплины				
2.	По медицинским показаниям				
	2.1. Вывод на инвалидность				
3.	По инициативе работника				
	3.1. По собственному желанию				
	3.2. По соглашению сторон				
	3.3. Перевод работника к другому работодателю				
	3.4. В связи с выходом на пенсию				
	3.5. По другим причинам				
4.	По обстоятельствам, не зависящим от сторон				
	4.1. Смерть работника				
5.	Расторжение срочных трудовых договоров				

Методики диагностики отдельных параметров Методики диагностики мотивации сотрудников

Методика определения оптимальности мотивационного комплекса

Разработка мотивационного механизма управления персоналом требует решения ряда задач.

1. Необходимость выявления факторов, определяющих структуру мотивационного механизма.
2. Конкретизация их сущности в условиях определенной социальной среды, воздействие на мотивацию факторов внутренней и внешней среды.
3. Определение возможности их самопроизвольного или намеренного изменения в соответствии с условиями развития производственной (преддипломной) системы.
4. Выбор соответствующих методов воздействия на мотивацию, их разумное комплексное сочетание.
5. Выбор соответствующего комплекта инструментов (на основе сочетания упомянутых ранее факторов) воздействия на трудовое поведение персонала.
6. Выработка принципиальных функций данного комплекса.
7. Выявление мотивационных ресурсов в управлении (организации труда, принципы социальных партнерства, возможности социальной политики предприятия).
8. Оценка эффективности мотивации.

Выявление факторов, определяющих структуру мотивационного механизма, а также конкретизация их сущности в условиях конкретного предприятия и воздействия на мотивацию факторов внутренней и внешней среды производится при помощи исследования состояния мотивационного комплекса.

Определить состояние мотивационного комплекса возможно путем проведения социологического исследования. Наиболее удобно в этом случае применение анкетирования.

Составление анкеты может быть произведено с учетом существующих теорий мотивации, предлагаемых российскими и зарубежными исследователями. В ряде случаев предлагается составление индивидуальных профилей мотивации с их последующим анализом, но это является предметом фундаментального исследования. Можно использовать также **метод определения оптимальности мотивационного комплекса**.

При вышеуказанном методе все мотивы трудовой деятельности разбиваются на три группы:

- ❖ **Внутренние мотивы (ВМ):**
 - общественная полезность труда;
 - удовлетворенность от хорошо выполненной работы;
 - творческий характер работы;
 - соответствие специальности призванию;
 - творческое участие в развитии производства и т.п.
- ❖ **Внешние положительные мотивы (ВПМ):**
 - уровень оплаты труда;
 - условия труда;
 - возможность профессионального роста;
 - социальная защищенность;
 - льготы, предоставляемые предприятием и т.п.
- ❖ **Внешние отрицательные мотивы (ВОМ):**
 - опасение увольнения;
 - опасение не справиться с заданием;
 - опасение критики со стороны начальства и коллектива и т.п.

Внутренние мотивы не зависят от предприятия. Они формируются в процессе становления человека как личности, зависят от его характера, темперамента и показывают *предрасположенность личности к труду* вообще. Эти мотивы будут у человека проявляться в большей мере, если он найдет работу по призванию, а не по принуждению, сможет проявить свои творческие способности в конкретном деле.

Внешние мотивы показывают: благодаря чему человек считает нужным работать на данном предприятии (*побуждение к труду*). Конечно, не все находится в руках самого предприятия, многое зависит от общеполитической и общеэкономической ситуации в стране. Но, чем больше предприятие будет проявлять заботу о своих сотрудниках, тем более сильными будут мотивы этой группы.

Внешние отрицательные мотивы – *принуждение к труду*.

Оптимальный мотивационный комплекс должен выглядеть следующим образом:

ВМ > ВПМ > ВОМ

Числовое значение для каждой группы мотивов определяется по следующей методике.

1. Результаты анкетирования заносятся в социоматрицу (приводится ниже).

Примерный вариант социоматрицы

Параметры	№ респондента					n _i	m _i	M _i	Q _i	σ _i	%

В графу «Параметры» заносятся непосредственно вопросы или их порядковые номера.

В графу «№ респондента» вначале заносятся порядковые номера обрабатываемых анкет, а затем – балльные оценки, соответствующие ответам, выбранным респондентами при заполнении анкеты. В ряде случаев, когда балльная оценка не предусмотрена, проставляются коды ответов на вопросы, выбранных респондентом. Например, такие вопросы, которые оценивают социально-демографическую характеристику опрашиваемых – пол, возраст, стаж и т.д.

В графе n_i проставляется количество респондентов, ответивших на i-й вопрос.

По каждой строке социоматрицы подсчитывают:

- Сумма баллов:

$$m_i = \sum_{j=1}^n m_{ij} = m_{i1} + m_{i2} + \dots + m_{in}, \text{ где}$$

m_{ij} – количество баллов, указанных j-м респондентом по i-му параметру

- Среднее значение баллов:

$$M_i = \frac{m_i}{n}, \text{ где}$$

n – число респондентов

- Общегрупповая оценка (индекс) для каждого параметра:

—

$$Q_i = \frac{m_{it}}{M_i} \leq 1,0, \text{ где}$$

m_{it} – возможная максимальная оценка для i -го параметра. Это значение заносится в социоматрицу из анкеты, представленной в инструментарии.

Q_i – выражается в долях единицы.

4. Степень согласованности мнений респондентов. Для ее определения служит дисперсия – σ^2 . Чем меньше значение σ^2 , тем согласованнее оценили члены коллектива влияние конкретного параметра.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum_{j=1}^n (M_i - m_{ij})^2}{n}$$

Количественная характеристика *каждой группы мотивов* определяется также общегрупповой оценкой:

$$Q = \frac{\sum_{j=1}^N Q_i}{N} \leq 1,0, \text{ где}$$

N – количество вопросов, по которым просчитывались значения Q_i .

Методика создания индивидуального (личностного) мотивационного профиля

Методика предназначена для использования в практической деятельности кадровой службы специалистами в области управления персоналом и линейными руководителями с целью принятия решения об индивидуальной мотивации работников.

Объект исследования: работник.

Предмет исследования: мотивационная структура работника.

Методическая основа сбора данных: анкетирование

Методическая основа обработки данных: статистические методы обработки и интерпретации данных.

Эффективность разработанной методики можно оценить на основании очевидной (внешней) и содержательной валидности поскольку при разработке опросника была использована логически обоснованная структура трудовых мотивов.

В концепции, положенной в основу данной методики, делается упор на классификацию мотивов человека, построенной по критериям объекта и предмета удовлетворения потребностей. По объекту направленности мотивы могут быть общественно-значимыми и личными. Общественно-значимые мотивы направлены на удовлетворение потребностей социумов различных уровней: общества в целом, различных групп (потребителей, предприятия, трудовых коллективов). Личные мотивы направлены на удовлетворение собственных индивидуальных потребностей человека. Личные мотивы по предмету удовлетворения потребностей подразделяются на 3 основные группы: материальные, социальные, духовные. В свою очередь, каждая из групп имеет деление на подгруппы. Вопросы анкеты подобраны таким образом, что отражают содержание каждой группы мотивов (с 1 по 4 вопрос — общественно-значимые мотивы; с 5 по 25 вопрос — личные мотивы, в т.ч. с 5 по 14 - материальные, с 15 по 20 — социальные, с 21 по 25 — духовные).

Данная методика включает в себя три этапа:

Этап 1. *Построение индивидуального мотивационного профиля личности.* Для выявления мотивационной структуры личности испытуемому предлагается по 5-балльной шкале оценить список мотивов трудовой деятельности с точки зрения их приложения к идеальной, с его точки зрения, работе. Этот этап методики позволяет оценить характер работы, которую хочет выполнять работник.

При разработке анкеты возникла необходимость ограничения количества высоких оценок значимости мотивов идеальной работы. Основываясь на результатах данного этапа, строится мотивационный профиль личности (пример мотивационного профиля приведен на рис. 1).

Процедура построения индивидуального мотивационного профиля включает в себя выполнение следующих действий:

1. Отметить на графике 25 точек, соответствующих баллам оценки 25 мотивов труда.

2. По 4 группам мотивов: общественно-значимых (ОЗ), материальных (М), социальных (С), духовных (Д) определить средние арифметические значения, по которым в пределах соответственно обозначенных групп провести линии, параллельные оси ОХ.

3. Оценить структуру общественно-значимых и личных мотивов.

4. Оценить структуру личных мотивов (материальных, социальных и духовных).

5. Построить на основании данных пп. 3 и 4 сводную круговую диаграмму, демонстрирующую индивидуальную мотивационную структуру личности.

Этап 2. Оценка реальной работы. Тот же список мотивов трудовой деятельности оценить по 5-балльной шкале с точки зрения их приложения к выполнению реальной работы.

Этап 3. Оценка субъективного мотивационного потенциала работы (с использованием критерия χ^2). Под субъективным мотивационным потенциалом работы понимаем характеристику реально выполняемой работы, отражающую степень соответствия ее элементов личностно-значимым мотивам труда.

На конкретном примере рассмотрим, как работает данная методика.

Исходные данные: результаты анкетирования работника (см. образец заполненной анкеты).

Этап 1. Построение индивидуального мотивационного профиля (рис. 1).

1. Откладываем на графике 25 точек — баллов из графы 2.

2. Определяем средние арифметические значения по группам

мотивов:

$$\text{ОЗ: } (4+3+4+3)/4=3,5$$

$$\text{Л: } (5+4+3+\dots+4+5)/21=3,9$$

$$\text{М: } (5+4+3+3+3+3+4+5+4+4)/10=3,8$$

$$\text{С: } (4+4+3+3+3+3)/6=3,3$$

$$\text{Д: } (5+5+4+4+5)/5=4,6$$

В пределах обозначенных групп проводим линии, параллельные оси ОХ.

Оцениваем структуру общественно-значимых и личных мотивов:

$$\text{ОЗ \%} = 3,5 * 100 / (3,5 + 3,9) = 47\%$$

$$\text{Л \%} = 3,9 * 100 / (3,5 + 3,9) = 53\%$$

Оцениваем структуру личных мотивов (материальных, социальных и духовных).

$$\text{М \%} = 3,8 * 100 / (3,8 + 3,3 + 4,6) = 32,5\%$$

$$\text{С \%} = 3,3 * 100 / (3,8 + 3,3 + 4,6) = 28,2\%$$

$$\text{Д \%} = 4,6 * 100 / (3,8 + 3,3 + 4,6) = 39,3\%$$

На основании данных пп. 3 и 4 строим сводную круговую диаграмму.

Этап 2. Расчеты не проводятся.

Этап 3. Для оценки субъективного мотивационного потенциала работника сравниваем данные по графам 2 и 3. Расчет ведем с использованием критерия Пирсона (χ^2). Данный критерий предназначен для

определения меры различия между наблюдаемыми и предполагаемыми (теоретическими) численностями.

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

f_0 – наблюдаемые численности
 f_e – предполагаемые (теоретические) численности

В предлагаемой методике наблюдаемые численности - это оценка реальной работы, в баллах, а предполагаемые (теоретические) численности — это оценка идеальной работы, в баллах.

Подсчет по этой формуле дает результат $\chi^2 = 7,62$, для оценки значимости которого определим табличное значение критерия Пирсона для вероятности 0,99 и числа степеней свободы, подсчитываемой по формуле: $f = (k-1)*(c-1)$,

где k - число столбцов; c - число строк.

В нашем примере $f = (2-1) * (25-1) = 24$.

Обратимся к таблице уровней значимости: $\chi^2_{\text{табл}} = 10,856$.

Если $\chi^2 > \chi^2_{\text{табл}}$, то субъективный мотивационный потенциал работы низкий; если $\chi^2 < \chi^2_{\text{табл}}$, то субъективный мотивационный потенциал работы высокий. Т.к. $7,62 < 10,856$, то, следовательно, делаем вывод о том, что в данном случае субъективный мотивационный потенциал работы высокий.

Кроме того, представляет интерес анализ расхождений между оценками во 2 и 3 графах (особенно когда балльная оценка 3 графы на 2 или более пунктов является ниже, чем балльная оценка 2 графы, что свидетельствует о неудовлетворенности данного мотива труда). В рассматриваемом примере таковыми являются следующие мотивы; осязаемый вклад в конечные результаты деятельности предприятия; высокая оплата труда. Это дает дополнительную информацию линейным руководителям в использовании индивидуального подхода к управлению трудовым поведением личности.

Данная методика может использоваться при построении мотивационных профилей групп (рабочих, половозрастных, образовательных, профессиональных и т.д.), которые следует учитывать при создании мотивационного поля. Подходы могут быть следующими:

- •Взять усредненные данные по всему предприятию.
- •Отдать предпочтение приоритетам типологических групп с наибольшим удельным весом.
- •Отдать предпочтение приоритетам типологических групп, вносящих наибольший вклад в конечный результат деятельности предприятия.
- •Пересечение множеств типологических групп.

Апробирование методики позволяет сделать следующие выводы:

1. В мотивационной структуре всех опрашиваемых представлены мотивы всех трех групп, что подтверждает правомерность отечественных параллельных теорий мотивации. Таким образом, при создании мотивационного поля необходимо использовать методы как материального, так и морального стимулирования.

2. У 40% опрошенных преобладают материальные мотивы, у 28% - социальные, у 32% - духовные, что можно объяснить падением уровня жизни населения России в условиях становления рыночных отношений и проявления преобладающей тенденции неудовлетворенности базовых (материальных) потребностей людей.

3. Удельный вес общественно-значимых мотивов ниже, чем личных, что подтверждает приоритет личных интересов над общественными. Это следует учитывать при создании мотивационного поля, делая акцент на эгоистической заинтересованности работников в результатах труда.

4. Выявлена наибольшая неудовлетворенность такими показателями, как своевременность (без задержек) выплат заработной платы, гарантия занятости, высокий уровень технической оснащенности рабочего места, возможность повышения уровня профессионального мастерства.

Выводы, полученные на основе опроса выборочной совокупности, отражают общие социально-экономические тенденции развития рынка труда в России. Однако вследствие наличия объективных трудностей организации и проведения репрезентативного социологического опроса данная выборка не может представлять генеральную совокупность исследования (персонал российских авиапредприятий).

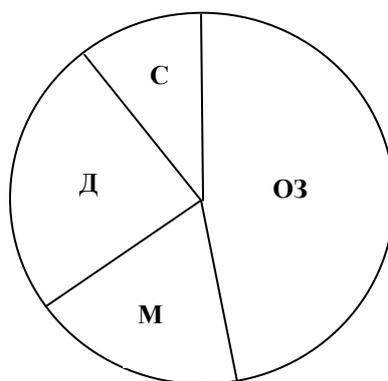
Образец заполненной анкеты

(И – вариант идеальной организации

Р – реальная организация респондента)

Характеристика:	И	Р
1. Выполнение общественного долга		4
2. Удовлетворение интересов потребителей	3	3
3. Ощутимый вклад в конечные результаты деятельности предприятия	4	2
4. Ощутимый вклад в конечные результаты трудового коллектива	3	3
5. Высокая оплата труда	5	3
6. Своевременная (без задержек) оплата труда	4	5
7. Зависимость оплаты труда от реального трудового вклада	3	2
8. Возможность получения социальных льгот (жилья, путевок в санатории, детские сады и т.д.)	3	2
9. Хорошие санитарно-гигиенические условия работы (низкий уровень шума, нормальное освещение, температура, чистота)	3	4
10. Место работы располагается вблизи дома	3	4

11. Эргономически удобное, комфортабельное, рабочее место с высоким уровнем технической оснащённости	4	4
12. Удобный график работы	5	4
13. Высокий уровень безопасности труда	4	5
14. Гарантированная занятость на перспективу	4	4
15. Хорошие взаимоотношения с руководством	4	4
16. Хорошие взаимоотношения с коллегами по работе	4	4
17. Завоевание уважения и признания окружающих	3	5
18. Высокий статус и престиж должности	3	4
19. Наличие подчиненных	3	2
20. Перспективы должностного роста	3	3
21. Интересная работа	5	4
22. Возможность повышения уровня профессионального мастерства	5	4
23. Возможность расширения интеллектуального кругозора	4	3
24. Независимость и свобода действий при выполнении должностных обязанностей	4	4
25. Возможность применения творческого подхода к решению поставленных задач	5	4



ОЗ – общественно-значимые мотивы. ОЗ = 47%
 Л – личные мотивы Л = 53%
 М – материальные мотивы М = 32,5%
 С – социальные мотивы С = 28,2%
 Д – духовные мотивы Д = 39,3%

Методы исследования социально-психологического климата в коллективе

Для определения состояния социально-психологического климата СПК) применяются как дополнительные (иллюстративные) методы, так и основные.

К первым относят:

- интервью;
- метод экспресс опроса;
- метод цветописи по Лутошкину;
- метод семантического дифференциала по Осгуду;
- методы социометрии и ряд других.

1 Дополнительные (иллюстративные) методы исследования СПК

Наибольший интерес представляют следующие *иллюстративные методы*.

Метод семантического дифференциала, разработанный Осгудом. Он основан на принципе ассоциации между понятием, обозначающим объект оценки, в теми идя иными вербальными антонимами, характеризующими направленность п интенсивность оценки Примеры подобных сочетаний: темная — светлая личность, прекрасная - ужасная погода, человечный — бесчеловечный поступок в т. д. В социологической практике наиболее распространен семантический дифференциал, включающий три пары антонимов. Например, для оценки степени активности: энергичный — скованный, монотонный — резкий, быстрый — медленный.

Для повышения точности измерения установки при помощи семантического дифференциала между антонимами располагают числовую ось, в результате чего для каждой пары антонимов получают пяти- или семибалльную шкалу. Рассмотрим самый простой пример семантического дифференциала для измерения СПК. «Что характерно, по Вашему мнению, для состояния соцпально-психологического климата Вашего коллектива? (Отметьте, пожалуйста, крестиком соответствующую оценку в каждой строке.)

Светлый	<u>-3</u>	<u>-2</u>	<u>-1</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	Темный
Теплый	<u>-3</u>	<u>-2</u>	<u>-1</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	Холодный
Чистый	<u>-3</u>	<u>-2</u>	<u>-1</u>	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	Грязный

Общая оценка интенсивности к направленности измеренной установки рассчитывается по формуле:

$$W = \frac{2 \sum X_i}{i(z - 1)}$$

где X_i — средняя арифметическая по i -й шкале;

i — число шкал (в нашем случае $i=3$);

z — число позиций шкалы (в нашем случае $z=7$);

W изменяет величину от + 1 (полностью положительная установка) до -1 (полностью отрицательная установка).

Метод цветописи по Лутошкину. Давно установлено, что различные цвета обладают способностью по разному воздействовать на эмоциональное состояние людей. Соответственно и настроение человека может иметь различную окраску.

Методика: “Цветопись”. Авт. Лутошкин А.Н.

Предмет диагностики: применяется для изучения динамических особенностей личностных и групповых эмоциональных состояний, психологического климата коллектива, самочувствия личности в коллективе. В практике исследовательской работы цветопись применялась также для оценки воздействия различных ситуаций на настроение людей, для изучения эффективности некоторых форм воспитательного процесса и ряда других явлений.

Краткое описание:

Цветопись не дает возможность передать все многообразие оттенков настроения человека – для этого любой предлагаемый набор цветов явно недостаточен. Однако тот или иной цвет все же отражает зону преобладающего настроения. В этом отношении диагностика коллективных эмоциональных явлений (психологической атмосферы, психологического климата в коллективе) с помощью цветосимволов осуществляется точнее.

Основной методический инструмент проведенных исследований – это дневник настроений, рабочая часть которого демонстрирует их цветовой диапазон: семь полос красного, оранжевого, желтого, зеленого, синего, фиолетового и черного цветов. Каждая полоса символизирует определенное настроение и сопровождается соответствующей словесной характеристикой.

Работа с цветописями, как правило, требует ежедневного посещения исследователем изучаемого коллектива на протяжении всего экспериментального периода (длящегося иногда неделями). Поэтому важен вопрос о характере включенности самого исследователя в реальную жизнь коллектива.

Все данные, полученные с помощью цветописи, переносятся в цветоматрицу коллектива. Оперативная цветоматрица заполняется

ежедневно с помощью цветных карандашей или фломастеров. В зависимости от задач исследования оперативные цветоматрицы отражают эмоциональные состояния: 1) в начале рабочего дня и 2) в конце рабочего дня. Анализ изменений состояний членов коллектива в течение рабочего дня может помочь выявлению факторов, воздействующих на настроения людей. Третий вид оперативной цветоматрицы отражает мнение членов коллектива о настроении всего коллектива. Цветовая гамма по вертикали показывает представленность определенных настроений в коллективе ежедневно, по горизонтали – динамику эмоциональных состояний личности изо дня в день в течение исследуемого периода.

Ф И.О	1 день		2 день		3 день		4 день			30 день	
	*	В		В		В		В		В		В

* У-утренний замер;

В-вечерний замер

Цветоматрица удобна не только для исследователя, но и для руководителя коллектива тем, что дает возможность “увидеть” настроение коллектива, позволяет оценить психологическую атмосферу коллектива, определить общий характер эмоциональных состояний членов коллектива, проследить за развитием настроений каждого человека.

Оценка и интерпретация цветоматрицы проводятся в двух вариантах. Первичная оценка – по представленности и соотношению цветов. Выделяются общие цветовые синдромы, дающие картину настроений во всем коллективе (какие состояния преобладали в течение исследуемого периода, как они соотносятся по неделям, отдельным дням), групповые или зональные цветовые синдромы (могут показывать психологическую атмосферу в отдельных группировках людей, сложившихся внутри коллектива). По своему содержанию синдромы могут оцениваться как позитивно-стимулирующие (представлены цвета верхней части спектра), умеренные, стабилизирующие (преобладают цвета средней части), негативные, астеничные (цвета нижней части спектра), напряженные (представлены противоположные по значению цвета), “ковровые” (представлена пестрота цветов, означающая отсутствие единства в настроениях) и др.

Более глубокий анализ – вторичная обработка цветоматрицы требует квантификации полученных данных. Числовые преобразования оценок проводятся следующим образом: красному цвету приписывается оценка (интенсивность выражения эмоционального состояния) в +3 балла, оранжевому +2, желтому +1, зеленому 0, синему –1, фиолетовому –2, черному –3. Полоса в цветописи “трудно сказать” оценивается в этом случае

как 0 баллов. Условный показатель психологической атмосферы дня 1-го высчитывается по каждому вертикальному столбцу в матрице по формуле:

$$A = \frac{\Sigma(+)-\Sigma(-)}{n}$$

Где $\Sigma(+)$ означает сумму всех положительных баллов, $\Sigma(-)$ - сумму отрицательных баллов и n – количество человек в коллективе, принявших участие в исследовании.

Полученные данные позволяют графически выразить и по полученной кривой проследить динамику эмоциональных состояний в коллективе по дням.

При анализе психологического климата коллектива помимо оперативной может применяться итоговая цветоматрица. Она дает общую картину состояний в коллективе за исследуемый период безотносительно к конкретным датам и предоставляет возможность выявить доминирующие эмоции и провести сравнение настроений каждой личности в коллективе.

Для составления итоговой цветоматрицы пользуются данными, имеющимися в оперативной матрице.

Особого внимания заслуживает метод социометрии, применяемый для выявления неформальных групп и неформального лидерства в формальном коллективе.

Социометрия: исследование межличностных отношений в группе.

Социометрическая техника, разработанная Дж. Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Социометрическая процедура может иметь целью:

- а) измерение степени **сплоченности-разобщенности** в группе;
- б) выявление «социометрических позиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам **симпатии-антипатии**, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
- в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая процедура.

Надежность процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии один до одного, к

лидерам, членов группы, которых группа не принимает. Исследователь зачитывает два вопроса: а) и б) и дает подопытным такую инструкцию: «Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй». Потом исследователь зачитывает вопрос о личных отношениях и также проводит инструктаж.

С целью подтверждения достоверности ответов исследование может проводиться в группе несколько раз. Для повторного исследования берутся другие вопросы.

При этом Социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе высчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N-1)$, где N — число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N-1)$. Сразу уясним себе, что указанная величина $(N-1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12-16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно. Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора.

Параметрическая процедура. Процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

В настоящее время принято считать, что для групп в 22-25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4-5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа $(N-1)$ сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим

ограничением). Введением этой величины можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс: $P(A)=d/(N-1)$, где P — вероятность случайного события (A) социометрического выбора; N — число членов группы.

Обычно величина $P(A)$ выбирается в пределах 0,20-0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N , получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Социометрическая карточка или Социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы Должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям.

Социометрическая карточка

	Тип	Критерии	Выборы
	Работа	а) Кого бы вы хотели выбрать своим руководителем? б) Кого бы вы не хотели выбрать своим руководителем?	
	Досуг	а) Кого бы вы хотели пригласить на встречу Нового года? б) Кого бы вы не хотели пригласить на встречу Нового года?	

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертятся столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, но с заранее заданной величиной $P(A)$ в пределах 0,14-0,25 можно произвести, пользуясь специальной таблицей (см. ниже).

Величины ограничения социометрических выборов

Число членов групп	Социометрическое ограничение d	Вероятность случайного выбора $P(A)$
5-7	1	0,20-0,14
8-11	2	0,25-0,18
12-16	3	0,23-0,19
17-21	4	0,22-0,19
22-26	5	0,22-0,19
27-31	6	0,22-0,19

Обработка результатов

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица (таблица). Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. ниже). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений. Таблицы результатов заполняются в первую очередь, в отдельности по деловым и личным отношениям.

По вертикали записываются за номерами фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали — только их номер. На соответствующих пересечениях цифрами +1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами -1, -2, -3 — тех, кого подопытный не избирает в первую, вторую и третью очередь.

Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице (независимо от очередности выбора). После того, как положительные и отрицательные выборы будут занесены в таблицу, надо подсчитать по вертикали алгебраическую сумму всех полученных каждым членом группы выборов (сумма выборов). Потом надо подсчитать сумму баллов для каждого члена группы, учитывая при этом, что выбор в первую очередь равняется +3 баллам (-3), во вторую — +2 (-2), в третью — +1(-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе.

	Фамилия									0
	Иванов		1		2			3		1
	Петров	1		3	2					
	Сидоров	1	1	2	3					
	Данилова		2		1				3	
	Александрова	2	1		3			3		2
	Адаменко									
	Петренко	1			3					
	Козаченко	1		3	2					
	Яковлева		2		1			3		1

0	Шумская		2	1		3					1	
	Кол-во выборов											
	Кол-во баллов											
	Общая сумма											

Примечание: + положительный выбор; - отрицательный выбор.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов. Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта).

Социограмма. Социограмма — графическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (рис. ниже). Она даёт наглядное представление о внутригрупповой дифференциации членов группы за их статусом (популярностью).

Социометрические индексы

Различают персональные социометрические индексы (П.С.И.) и групповые социометрические индексы (Г.С.И.). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными П.С.И. являются: *индекс социометрического статуса i-члена; эмоциональной экспансивности j-члена, объема, интенсивности и концентрации взаимодействия ij-члена.* Символы *i* и *j* обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях; *i* — выбираемый, *j* — он же выбирающий, *ij* — совмещение ролей.

Индекс социометрического статуса *i*-члена группы определяется по формуле:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^N (R_i^+ + R_i^-)}{N - 1}$$

где C_i — социометрический статус *i*-члена, R^+ и R^- — полученные *i*-членом выборы, Σ — знак алгебраического суммирования числа полученных выборов *i*-члена, N — число членов группы.

Социометрический статус — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотноситься с другими

элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса.

Элементы социометрической структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко — либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен также расчет С-положительного и С-отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Индекс эмоциональной экспансивности j-члена группы высчитывается по формуле:

$$E_j = \frac{\sum_{j=1}^N (R_j^+ + R_j^-)}{N - 1}.$$

где E_j — эмоциональная экспансивность j-члена, R_j — сделанные /членом выборы (+, -). С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

Из Г.С.И. наиболее важными являются: *Индекс эмоциональной экспансивности группы и индекс психологической взаимности.*

Индекс эмоциональной экспансивности группы высчитывается по формуле:

$$A_g = \frac{\sum_{j=1}^N \left(\sum_{j=1}^N R_j^{(+,-)} \right)}{N},$$

где A_g — экспансивность группы, N — число членов группы? $R_j^{(+,-)}$ — сделанные j-членом выборы. Индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы).

Индекс психологической взаимности («сплоченности группы») в группе высчитывается по формуле:

$$G_g = \frac{\sum_{ij=1}^N \left(\sum_{ij=1}^N A_{ij}^+ \right)}{1/2 \cdot N \cdot (N - 1)},$$

где G_g — взаимность в группе по результатам положительных выборов, A_{ij}^+ — число положительных взаимных связей в группе N — число членов группы.

2 Основные методы исследования СПК

К основным методам относятся наблюдение и анкетирование. Наиболее удобно в этом случае применение анкетирования.

Составление анкеты должно произведено с учетом структуры СПК:

1. Базовый уровень – отношение к работе в конкретной организации.

2. Уровень – отношения по горизонтали.

3. Уровень – отношения по вертикали.

Примерный вариант анкеты приведен в приложении.

1. Результаты анкетирования заносятся в социоматрицу (приводится ниже).

Примерный вариант социоматрицы

Пара метры	№ респондента					ni	mij	mij	mit	Qi	i ²

В графу «Параметры» заносятся непосредственно вопросы или их порядковые номера.

В графу «№ респондента» вначале заносятся порядковые номера обрабатываемых анкет, а затем – балльные оценки, соответствующие ответам, выбранным респондентами при заполнении анкеты. В ряде случаев, когда балльная оценка не предусмотрена, проставляются коды ответов на вопросы, выбранных респондентом. Например, такие вопросы, которые

оценивают социально-демографическую характеристику опрошенных – пол, возраст, стаж и т.д.

В графе n_i проставляется количество респондентов, ответивших на i -й вопрос.

По каждой строке социоматрицы подсчитывают:

5. Сумма баллов:

$$m_i = \sum_{j=1}^n m_{ij} = m_{i1} + m_{i2} + \dots + m_{in}, \text{ где}$$

m_{ij} – количество баллов, указанных j -м респондентом по i -му параметру

6. Среднее значение баллов:

$$\bar{m}_i = \frac{m_i}{n}, \text{ где}$$

n – число респондентов

7. Общегрупповая оценка (индекс) для каждого параметра:

$$Q_i = \frac{\bar{m}_i}{m_{it}} \leq 1,0, \text{ где}$$

m_{it} – возможная максимальная оценка для i -го параметра. Это значение заносится в социоматрицу из анкеты, представленной в инструментарии.

Q_i – выражается в долях единицы.

8. Степень согласованности мнений респондентов. Для ее определения служит дисперсия – σ^2 . Чем меньше значение σ_i^2 , тем согласованнее оценили члены коллектива влияние конкретного параметра.

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum_{j=1}^n (M_i - m_{ij})^2}{n}$$

Количественная характеристика СПК определяется также общегрупповой оценкой:

$$Q = \frac{\sum_{i=1}^N Q_i}{N} \leq 1,0, \text{ где}$$

N – количество вопросов, по которым просчитывались значения Q_i .

По данной методике для диагностики состояния СПК используется следующая шкала:

- I. $1 \geq Q > 0,8$ – СПК благоприятный
- II. $0,8 \geq Q > 0,65$ – СПК благоприятный, но есть отдельные источники неблагоприятности
- III. $0,65 \geq Q > 0,5$ – СПК имеет тенденцию к неблагоприятному состоянию
- IV. $Q < 0,5$ – СПК неблагоприятный

Мероприятия по совершенствованию состояния СПК разрабатываются с учетом Q_i , получивших наименьшие оценки. Наиболее неблагоприятные показатели - $Q_i < 0,5$.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

Для общей оценки некоторых основных проявлений психологического климата коллектива можно воспользоваться картой-схемой Л.Н. Лутошкина. Здесь в левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Степень выраженности тех или иных качеств можно определить с помощью семибалльной шкалы, помещенной в центре листа (от +3 до -3).

Используя схему, следует прочесть сначала предложение слева, затем справа и после этого знаком "+" отметить в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине.

Надо иметь в виду, что оценки означают:

+3 – свойство, указанное слева, проявляется в данном коллективе всегда;

+2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

+1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойства не проявляются достаточно ясно, или то и другое проявляются в одинаковой степени;

-1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

-2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

-3 – свойство проявляется всегда.

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы. Полученный результат может служить условной характеристикой психологического климата большей или меньшей степени благоприятности.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ

Бланк тестируемого

Положительные особенности	3	2	1	0	1	2	3	Отрицательные особенности
Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение								Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии								Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание								Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива								Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадование
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей

В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного"								В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные								Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив активен, полон энергии								Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых,								Коллектив подразделяется на "при-вилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым,
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители								К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно