**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ**

**Инструкция:** Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство 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.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

**Регистрационный бланк**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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, апатия |
| Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива | 3 | 2 | 1 | 0 | -1 | -2 | -3 | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать 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 поддержка, 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 коллектива 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 появляется 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 результатов**

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

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

2. 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, то есть на 13.

3. ДАННАЯ ЧАСТЬ ЗАДАНИЯ ВЫПОЛНЯЕТСЯ НА ЗАНЯТИИ

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 оценка психологического климата (ОПК).

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



**Интерпретация**

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

***От 5,5 до 7,0*** – благоприятный, здоровый;

***От 4,7 до 5,4*** – неустойчивый, но достаточно благоприятный;

***От 3,9 до 4,6*** – средне благоприятный;

***От 1,0 до 3,8*** – неблагоприятный.

2.Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

**Интерпретация общего психологического климата**

***«Благоприятный»***

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Это свидетельствует о следующих позитивных результатах процесса становления коллектива: сформированности положительных коллективистских отношений и активного ядра коллектива; гармоничном балансе делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствии явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малой вероятности тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе, которые не переходят в затяжные и острые, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных; удовлетворенности сотрудников своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о закрепленности кадров в подразделении (органе управления).

Вместе с тем в стратегии и тактике руководства коллективом необходимо сохранять достигнутый положительный результат, как важный психологический потенциал его дальнейшего успешного функционирования. Для этого, в частности, целесообразен постоянный, но действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: поощрением достижений подчиненных, и, в особенности актива коллектива по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

***«Неустойчивый, но достаточно благоприятный»***

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренними противоречиями между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и, с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

Следует обратить внимание на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он принимается или отвергается коллективом; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными возможностями и притязаниями.

***«Среднеблагоприятный»***

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать срывы в оперативно-служебной деятельности и конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой, приводить к его текучести, заболеваемости и травматизму. Такая неблагоприятная обстановка обусловливается чаще в том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитываются, главным образом, только объективные требования дела; руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных; многие сотрудники имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы (работы), ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о недостаточной закрепленности кадров в подразделении (органе управления).

Руководителю в этой ситуации в своей стратегии и тактике необходимо, прежде всего, накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций личного состава; поощрением достижений подчиненных по реальному вкладу в общее дело, в особенности наиболее активных из них, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к лидерам в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

***«Неблагоприятный»***

В коллективе имеет место крайне неблагополучная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально; имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; очень часто и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников; большинство сотрудников имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

Руководителю в этой ситуации необходимо принять срочные меры по стабилизации положения, радикально пересмотреть свою информированность об основных социально-психологических явлениях в коллективе и приемлемости своего стиля руководства, нацелиться на постепенное накапливание психологического потенциала здорового развития коллектива.