

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

ЛЕБЕДЕВА ВИКТОРИЯ ЕВГЕНЬЕВНА


ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА


**ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И
ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**


Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы
Социальная психология

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
канд. психол. наук, доцент Дубовик Е.Ю.
 27.05.2022

Руководитель
д-р психол. наук, проф. Селезнева Н. Т.
 27.05.2022

Обучающийся
Лебедева В.Е.
 27.05.2022

Дата защиты
27.06.2022

Оценка

Красноярск 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ ЧЕЛОВЕКА.....	7
1.1. Понятие социальных ценностей	7
1.2. Эмоциональные состояния человека	12
1.3. Сущностные особенности психологической характеристики коллектива.....	21
Выводы по первой главе.....	30
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ ЧЕЛОВЕКА.....	31
2.1. Модель психолого-педагогического исследования.....	31
2.2. Практическое исследование взаимосвязи социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников организации ООО «XXX»	35
2.3. Рекомендации по развитию личностных качеств сотрудников организации ООО «XXX»	55
Выводы по второй главе.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	66
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	70
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Проблема личности – одна из самых сложных проблем в психологии. Существует большое многообразие трактовок данного понятия, его составляющих и особенностей изучения. Личностью интересуются представители возрастной, клинической, педагогической психология и др., философии, социологии и т.п. Каждая из них описывает ее структурные компоненты, характеризует процесс взаимодействия людей друг с другом.

Так, И.П. Павлов предлагал в структуре личности выделять темперамент, характер и компетентность, рассматривая их через максимальное применение своих задатков и способностей в профессиональной сфере [12]. Указанные компоненты хорошо объясняют то многообразие человеческих различий в поведении, которые зависят от генетической обусловленности.

Как уточнял З. Фрейд, личность не является свободной, ее развитие обусловлено внешними и внутренними факторами. Она рассматривается с точки зрения трех компонентов: сознание, подсознание и бессознательное [15]. По мнению К. Роджерса, каждый стремится сохранить свою жизнь и всячески ее улучшить [29]. Ядром личности он считает положительные импульсы, действующие с рождения. У человека постепенно формируется система представлений о себе (реальное «Я»). Другим компонентом, к которому он стремится, становится идеальное «Я», где проявляются встраиваемые ценности человека.

С точки зрения отечественных психологов, личность является сознательным и активным участником общества, характеризуется направленностью на коллектив (А.В. Петровский). На современном этапе личность рассматривается через свободу выбора своего жизненного пути (Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьев и др.) [4]. А.Г. Асмолов определяет личность как интегративное качество, которое проявляется исключительно во взаимоотношениях с другими людьми и поступках человека [4]. Те ценности, ради которых живет человек, входят в ее пространство и образуют определенную систему.

Ценности являются понятием, тесно связанным с понятием личность, и обуславливают ее содержательную сторону. Это основа отношения человека к окружающему миру, самому себе, другим людям, ядро мировоззрения и жизненной активности. Жизненный ориентир, который определяет способ и характер деятельности [45].

Каждый человек в процессе жизнедеятельности испытывает определенные эмоции. Под ними понимается такое субъективное состояние, которое связано с оценкой значимости для индивида внешних или внутренних факторов, действующих на него и выражающиеся в непосредственном переживании (радость, гнев, страх, удовольствие и т.п.) [20]. Эмоциональные состояния – это переживания своего отношения к действительности, самому себе. Они могут регулироваться эмоциональной сферой, охватывать эмоциональные реакции и эмоциональные отношения, являясь относительно устойчивыми, быть связанными с системой ценностей личности, так как удовлетворение последних приносит положительный эмоциональный отклик [16].

Вопросами развития личности, ее ценностной сферы и эмоциональных состояний, взаимодействия с коллективом занимались А.Г. Асмолов, М.В. Дубровина, В.И. Зацепин, А.Г. Ковалев, Н.С. Мансуров, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др. Так, например, М.В. Дубровина и А.Г. Ковалев рассматривают межличностные взаимоотношения в малых группах, их влияние на разрешение конфликтов. В.Н. Мясищев включает в понятие личности совокупность отношений к предметному содержанию опыта человека и связанную с этим систему ценностей.

Следовательно, в психологии подробно описывается взаимосвязь ценностей и личности. Однако остается не совсем ясным, каким именно образом они соотносятся, особенно если их рассматривать с точки зрения социальных групп и реализуемой деятельности. В результате можно выделить проблему исследования, связанную с ее актуальностью – каким образом соотносятся между собой социальные ценности человека и его эмоциональные состояния,

будет ли это соотношение определяющим для формирования положительного психологического климата в социальной группе, к которой он относится.

Цель нашего исследования – определить взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний личности как условия эффективности проявления личности в производственном коллективе.

Задачи исследования:

1. Изучить психологическую литературу по вопросам ценностей и эмоциональных состояний человека.
2. Определить наиболее часто встречающиеся эмоциональные состояния сотрудников организации.
3. Выявить ценности сотрудников организации и динамику их изменения в группе.
4. Определить взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников организации.
5. Предложить рекомендации по развитию личностных качеств сотрудников организации.

Объект исследования – социальные ценности и эмоциональные состояния сотрудников. Предмет исследования – взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников.

Гипотеза исследования – мы предполагаем, что взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний личности является условием эффективной реализации сотрудников организации в производственном коллективе.

В работе использовались методы: тестирование, анкетирование, наблюдение, теоретический анализ, обобщение, методы математической статистики (коэффициент корреляции Спирмена, U-критерий Манна-Уитни).

Используемые методики:

1. Карта-схема общей оценки психологического климата (по А.И. Лутошкину). Цель – общая оценка каждым членом коллектива некоторых основных проявлений социально-психического климата (СПК).

2. Методика Курганского-Немчина, направленная на диагностику особенностей психического состояния индивида с помощью показателей активности, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности.

3. Личностный опросник Ганса Айзенка (EPI), изучающий тип темперамента с учетом интровертированности – экстравертированности личности, ее эмоциональной устойчивости.

4. Ценностный опросник Ш. Шварца, направленный на изучение особенностей представления системы ценностей человека в зависимости от изменяющихся условий.

5. Анкетирование по модели Л. Гринхелга. Цель – выявление причин возникновения организационных конфликтов

База исследования: ООО «XXX». Количество испытуемых – 30 человек. Возраст: 20 – 35 лет. Среди них 7 мужчин и 23 женщины.

Новизна исследования заключается в описании условий развития благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с социальными ценностями. Практическая значимость – результаты исследования могут быть использованы в практике работы с сотрудниками на предприятии при определении основных линий взаимодействия в ходе эффективного управления.

Структура работы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников, приложение. Во введение дается обоснование актуальности выбранной темы, выделяется объект, предмет, цель, задачи исследования, кратко характеризуется использованная литература. В основной части представлен теоретический анализ понятий «социальные ценности» и «эмоциональные состояния человека», практическое изучение взаимосвязи социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников организации ООО «XXX». В заключении приведены основные результаты работы, исходя из поставленных задач и цели исследования.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ ЧЕЛОВЕКА

1.1. Понятие социальных ценностей

Ценности занимают вполне определенное место в жизни человека. Без них он не сможет ориентироваться ни в обществе, ни в своих личностных характеристиках. Ценность вообще можно определить как понятие, позволяющее человеку правильно оценить какие-либо процессы, происходящие в обществе, явления, факты, особенности поведения и поступков каждого из нас.

Итак, ценности – это принятое в гуманитарных дисциплинах понятие, которое позволяет охарактеризовать явления социальной действительности в тесной связи с их социальным, историческим и личностным смыслом для каждого индивида. Это некое обозначение объектов, явлений, их свойств, а также абстрактных идей, выступающих в качестве эталонов [45].

Ценности можно рассматривать и как продукт деятельности всего человечества, когда в качестве единого субъекта анализа выступают группы и общности. В данном случае виден их объективный характер.

Понятие ценности впервые появилось в работах И. Канта, который рассматривал его в рамках противопоставления нравственности (свободы) и природы (необходимости). Еще один философ Р. Лотце обратил внимание на изучение ценностей с точки зрения философского анализа. В частности, все события и вещи имеют ценность только тогда, когда они помогают реализовать предопределенное. Любой объект, по его мнению, существует в опыте и не сводится к познанию, когда человек откликается на него определенным чувственным переживанием и понимает, что именно он приносит удовольствие и утверждается в виде ценности [13, 55].

Выделяется три формы существования ценности [45]:

1. Выступают в качестве общественного идеала, общественного сознания, где содержится абстрактное представление о необходимых свойствах, существующих в нашей жизни. Например, это могут быть общечеловеческие,

«вечные» ценности (добро, зло, красота, справедливость, счастье и др.), либо, например, демократия, монархия как проявление конкретно-исторических.

2. Предстают в виде произведений материальной и духовной культуры через объективированную форму, в качестве поступков человека, когда есть конкретные предметные воплощения выработанных ранее идеалов, связанных с этическими, эстетическими, правовыми и др. моментами.

3. Проявляются в виде социальных ценностей. В данном случае они включаются в психологическую структуру личности, и, ориентируясь на индивидуальную жизнедеятельность, определяют ее мотивы и направленность.

У каждого человека наблюдается собственная, выработанная только им самим, система личностных ценностей. Они являются связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром человека (проявление общественного и индивидуального бытия). Эта система формируется в ходе деятельностного распрямления личностью содержания общественных ценностей, выражающихся в произведениях материальной и духовной культуры. Такие ценности описываются как высоко осознаваемые, существующие в сознании в качестве ценностных ориентаций и служащие основным фактором в ходе регуляции отношений людей [13].

Следовательно, социальные ценности можно назвать продуктом социализации человека по своей природе, когда в определенном обществе усваиваются нормативные и ожидаемые способы деятельности. Также тесная связь просматривается с социальными и политическими условиями существования человека, они могут отражать принципы и интересы, регулирующие социальные и экономические отношения.

В свое время Мюнстерберг попытался классифицировать все ценности, разделив их на жизненные (чувства человека) и культурные (материальные и духовные блага, имеющие большое значение в культуре). Среди западных психологов также выделяются теории А. Адлера, П. Вернера, К. Клаксона, Г. Олпорта, М. Рокича, Ф. Стробдека, и др.

Еще одна классификация предлагает рассматривать ценности с точки зрения сферы реализации различных структур и степень их духовности [8, 45, 55, 56]:

1. Витальные – качество человеческой жизни, физиологическая и экологическая безопасность.
2. Экономические – оптимальная среда и благоприятные условия для развития какого-либо дела, четко выстроенная система прав для производителей.
3. Социальные – семья, дети, положение в обществе, терпение, трудолюбие, карьера, независимость.
4. Политические – патриотизм, независимость, проявление гражданской позиции, мир.
5. Моральные – справедливость, доброта, уважение, помощь, любовь, забота, честь.
6. Религиозные – вера в Бога.
7. Эстетические – красота, стиль, ощущение прекрасного, внутренний баланс.
8. Нравственные – совесть, честь, ответственность, решительность, смысл жизни, долг.

В отечественной психологии вопрос жизненных ценностей рассматривается довольно подробно. Так, А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн разбирали данный вопрос через анализ деятельности человека. В.Н. Мясищев – в рамках отношений, поддерживаемых человеком с точки зрения его психологических особенностей. К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, Б.Ф. Ломов – через общение. А.С. Прангишвили, Д.Н. Узнадзе – через установки. Ценности становятся производными от баланса человека и мира, когда все, что есть в мире, становится важным для него (С.Л. Рубинштейн) [38].

В современном понимании ценностей учитываются субъект-объектные отношения, складывающиеся между миром и человеком, а также значения, которые приписываются различным объектам, и оценки со стороны индиви-

да. По мысли В.П. Тугаринова, каждый из нас может использовать только ценности, существующие в обществе [30, 55]:

1. Материальные ценности – соответствующие блага, которые часто становятся стимулами для развития только в случае их совместного бытия с общественным и духовным.
2. Общественно-политические ценности, представленные свободой, справедливостью, братством и равенством.
3. Духовные ценности, представленные в виде искусства, образования и науки.

При этом оказывается, что направленность человека на какую-то группу ценностей формирует у него систему ценностных ориентаций.

Социальные ценности могут найти свое выражение через предмет, явление или даже взаимодействие – все это характеризует поведение людей в обществе. Следует, однако, учитывать, что перечень социальных ценностей достаточно объемный. Это связано с различными сферами жизнедеятельности человека, так как в каждой из них будут определяться свои ценности. Они могут оказаться ограниченными уровнем развития самого индивида, его интересами, сферой деятельности. Соответственно, чем шире кругозор человека, тем больше вырабатывается у него социальных ценностей. Именно поэтому социальные ценности часто рассматриваются как важный инструмент социализации личности, который помогает устанавливать оптимальные взаимоотношения с окружающим миром и оказывать влияние на ее развитие.

Социальные ценности можно определенным образом классифицировать [12, 56]. Первым основанием для выделения их видов становится содержание. В результате чего существуют педагогические (например, сумма знаний, развитые личностные качества, воспитательные и обучающие воздействия, наработанный опыт и др.); экономические, связанные с благосостоянием, экономикой; политические (отношение к Родине, стране, городу и др.).

Второе основание для классификации – полярность. В данном случае выделяются положительные и отрицательные соответствующие ценности.

Первые характеризуются наличием доброты, дружбы, взаимопомощи, понимания и т.п. Вторые – эгоизмом, жестокостью, завистью, агрессией и т.п.

Третье основание – это социальная значимость. Здесь просматриваются морально-нравственные социальные ценности, связанные с общением, проявлением любви, достоинства и др. Культурные социальные ценности определяются всевозможными продуктами культуры. Материальные социальные ценности связаны с непосредственными потребностями человека и являются индивидуальными для каждого. Так, для кого-то материальной ценностью будет считаться дом с приусадебным участком, а для кого-то – обязательное наличие дорогих украшений и парка эксклюзивных автомобилей.

Четвертым основанием служит индивидуальная принадлежность, которая является основой авторитета человека в социуме. Формами их проявления могут стать альтруизм, аккуратность, пунктуальность, волонтерство и др.

Пятым основанием принято считать целеполагание. Здесь выделяются абсолютные и инструментальные социальные ценности. К абсолютным относят понимание смысла жизни, истины, личного счастья и т.п. К инструментальным – то, с помощью чего достигаются какие-то цели, решаются планы, то есть методы, средства, способы, приемы, формы и т.п.

Как показывает теоретический анализ, социальные ценности обладают характерными только для них особенностями, причем вне зависимости от их вида. Большинство из них активно поддерживается социальным окружением, направлено на сохранение взаимоотношений. Нередко индивидуальные ценности могут стать социальными, носить соответствующий характер в рамках распространенности и важности для каждого человека, оказывая при этом влияние на общество и его развитие. Социальные ценности могут служить моральным регулятором поведения, так как позволяют выработать четкую внутреннюю позицию по отношению к внешнему окружению и своим поступкам. Другими словами, их можно назвать теми ценностями, которые будут преобладать в конкретном обществе, являясь при этом коллективным продуктом. Иногда он вырабатывается долго и становится неотъемлемой ча-

стью культуры. Где-то они будут навязаны, где-то будет проявляться определенная терпимость по отношению к разным их видам. Существуют социальные ценности, которые вырабатываются в какой-то конкретной группе людей, так как их реализация позволяет ей эффективно существовать и действовать в рамках своего круга обязанностей. Важно, что существование определенной системы социальных ценностей в группе может быть похожим на систему их функционирования в обществе. Иногда ценности являются глубоко укоренившимися, становящимися регулятором отношений и деятельности. Поэтому, попадая в новый коллектив, человек всегда проходит период адаптации, привыкая не только к новым условиям работы, но и к особенностям взаимоотношений и выраженным социальным ценностям в нем [13, 36, 55].

Таким образом, социальные ценности можно считать определенного рода жизненным идеалом, который должен быть достигнут. На это указывают почти все исследователи данного феномена. Они происходят из общепризнанных представлений о добре, зле, духовности, вопросах, что хорошо, что плохо, чего избегать, чего добиваться и т.п. То есть являются определенными ориентирами в поведении и деятельности. Так, если в обществе утвердилась какая-то идея, то большая его часть будет придерживаться именно ее. Однако не все одинаково воспринимают существующие социальные ценности. Скажем, для кого-то опека со стороны государства будет являться высшей справедливостью, а для кого-то показателем ущемления их прав. Тем не менее, в каждом обществе могут сложиться преобладающие оценки жизненных ситуаций, которые в итоге и будут формировать социальные ценности, вырабатывающие в свою очередь социальные нормы.

1.2. Эмоциональные состояния человека

Каждый из нас в любой ситуации испытывает эмоции. Они могут быть разными по силе интенсивности, степени осознания, отражать отношение к

окружающим людям и миру в целом. От эмоций зависит также и физическое состояние человека. Так, например, когда человек испытывает радость, удовлетворение, это позволяет ему действовать более активно, решать любые задачи, достигать целей и т.п. При пониженном эмоциональном фоне происходит снижение всех показателей.

Эмоциональные состояния человека характеризуются как состояния, вызванные и связанные с его переживанием отношения к внешнему миру и самому себе. Они характеризуются изменениями в количестве и качестве параметров, являющимися ответными на сигналы внешней среды. Следовательно, любое эмоциональное состояние связано с семантической значимостью поступающей информации, может становиться способом коррекции, когда человек с помощью него определяет информационного раздражителя. Это можно наблюдать в случаях, когда происходит логическое усиление эмоциональных состояний соответственно цене решения (недостаточность информации как эмоциогенный фактор – П.В. Симонов). Всякая активность человека связана с эмоциональным состоянием, так как, удачная реализация поставленных целей позволяет ему испытывать положительные эмоции и придавать им определенную степень субъективности и значимости [20].

Разбирая анализируемое понятие, стоит обратить внимание на особенности эмоций, которые проявляются как специализированная группа психических процессов и состояний. Они связаны с потребностями, инстинктами и даже мотивами, отражаются в виде, например, радости или страха как формы непосредственного переживания. В результате эмоции называют индивидуальными субъективными состояниями, которые выражаются в виде ощущений, отношений, переживаний к различным ситуациям, возникающим в процессе жизни человека и в ходе его деятельности [3, 9].

К эмоциям можно отнести настроения, чувства, аффекты, страсти и др. Эти «чистые» эмоции можно наблюдать в рамках любого состояния индивида, в его психических процессах, что связано с проявлением положительного или отрицательного эмоционального переживания. Благодаря развитой эмо-

циональной сфере, происходит взаимопонимание, осознание состояния собеседника, настрой на совместную работу в коллективе [20].

Отмечено, что люди разных культур без ошибок определяют радость, печаль, гнев, удивление, отвращение, страх. Это все показывает врожденную природу эмоций, а также наличие способности их понимания. Однако считается, что врожденными оказываются не все эмоциональные выражения, так как есть эмоции, приобретенные в ходе социализации.

Эмоции рассматриваются в качестве системы внутренних сигналов, показывающей человеку значимость происходящего. Поэтому часто упоминают об их основной роли при организации деятельности, ее стимулировании и направлении. В ситуациях, когда человек не способен найти быстрый выход из действующей ситуации, возникает аффект как особый эмоциональный процесс. Здесь, по мнению В.К. Вилюнаса, у человека включается «аварийное» разрешение ситуации – агрессия, бегство, оцепенение и т.п. [8].

В любом случае, даже когда человек испытывает положительные эмоции, у них есть определенные функции. Так, например, защитная и мобилизационная, когда при любом эмоциональном переживании включаются все функции организма, и индивид получает определенные сигналы о воздействии на его организм (П.К. Анохин). Организм имеет возможность приспособиться к новым условиям с минимальными потерями. Именно поэтому считается, что все эмоции выступают в качестве способа, с помощью которого поддерживаются жизненные процессы в нужных для организма пределах, предупреждая о факторах, разрушающих наличное состояние человека [3].

Эмоциональный тон есть почти у всех органических ощущений, что легко наблюдать через изменения физиологических показателей в рамках того или иного эмоционального состояния. Исследованиями установлено, что чем ближе к центральной нервной системе находится источник органических изменений, связанных с эмоциями, чем меньше в нем чувствительных нервных окончаний, тем слабее возникающее при этом субъективное эмоцио-

нальное переживание. Искусственное понижение органической чувствительности приводит к ослаблению силы эмоциональных переживаний.

Замечено, что человек может испытать чувство удовольствия, предвкушения еще перед началом деятельности. Происходит не только отражение смысла ситуации и потребности для него, но и проявление предвосхищающих эмоций перед началом реализации потребности [19, 20].

Эмоции часто выражаются во внешнем поведении, однако при этом могут проявляться довольно слабо, особенно при развитом умении человека их скрывать. В ходе удовлетворения потребности они могут также и не осознаваться. По сути, эмоциональный опыт человека гораздо шире, чем его индивидуальные переживания, тогда как чувства внешне становятся наиболее заметными. Эмоции всегда возникают вначале действия, до того, как произошла его рациональная и адекватная оценка. Чувства являются более предметными, могут развиваться и быть представленными непосредственно или в качестве высших своих уровней.

Следовательно, из сказанного можно выделить то, что любой вид деятельности человека, осуществляемой сознательно, всегда связан с развитием эмоциональных состояний. При их изучении часто выделяют две формы – эмоциональное напряжение и эмоциональную напряженность. Первое понятие связано со степенью мобилизации функций организма для успешного осуществления действий, что связано с волей человека и характеризует эмоциональные сдвиги, влияющие на мобилизацию в адекватных ее пределах. Второе понятие характеризует динамическое рассогласование между значимостью ситуации и ее субъективной оценкой, когда появляются отрицательные изменения во всех функциях организма. Момент, когда человек переходит из состояния эмоционального напряжения в состояние эмоциональной напряженности, называется эмоциональной устойчивостью. Чем она меньше, тем быстрее человек становится эмоционально напряженным. Это понятие тесно связано с уровнем тревожности: чем ниже устойчивость, тем выше уровень тревожности. Еще одно качество, определяющее быстроту развития

различных эмоциональных состояний – эмоциональная возбудимость, которая очень близка по своим характеристикам к эмоциональной устойчивости.

В исследованиях эмоций и эмоциональных состояний выделяются факторы, определяющие их развитие: внешние и внутренние [26, 45].

К внешним факторам относят экстремальные, приводящие к развитию крайней степени напряженности всех характеристик человека и могут вызвать опустошение всех резервов организма. Сюда же относят и те значимые факторы, которые не являются экстремальными как таковыми. Определенная степень эмоционального напряжения появляется тогда, когда у человека формируется адекватная реакция, помогающая ему действовать и поддерживать необходимый уровень активности в ответ на влияние внешних факторов. Здесь проявляется и реакция тревоги, связанная с тенденцией человека уйти от экстремальных воздействий, которая может перейти в резко выраженные отрицательные эмоции.

К внутренним факторам относятся характеристики нервной системы, темперамент, уровень тревожности, ригидности и др., то есть те, которые определяют уровень реакции. Сюда же включают особенности памяти и внимания, влияющие на быстроту и скорость принятия решений в какой-либо ситуации, помогают определить уровень реакции. Близко к этим характеристикам оказываются понятия уровня притязаний, мотивов, установок, идеалов и т.п. В наибольшей степени все указанное влияет на эмоциональную устойчивость, которая может иметь высокую степень проявления, исключая возможность проявления напряженности вообще.

Эмоциональными состояниями можно управлять, что доказывает существование и развитие науки эргономики. Так, вводя различные эмоциогенные факторы, можно управлять поведением оператора, поддерживая у него высокий уровень бдительности.

Нередко эмоция может определить целостную эмоциональную реакцию личности, включающую в себя переживания (психический компонент) и соответствующие физиологические изменения в организме. Именно здесь и

следует использовать понятие эмоциональные состояния (О.С. Канаркевич, И.Б. Котова), так как происходят изменения в физиологическом плане [7, 16].

Н.Д. Левитов впервые акцентировал внимание на том, чтобы рассматривать эмоции с точки зрения состояний, объясняя это тем, что именно в эмоциональной жизни проявляется способность окрашивать переживания и деятельность, создавая качественное своеобразие психической жизни [20, 25]. Следовательно, эмоциональные состояния связаны с эмоциональными переживаниями, и, как уже указывалось, с физиологическими изменениями. Для примера рассмотрим некоторые из них [19, 20].

Тревога – неприятное, смутное состояние, когда человек ожидает неприятные события. У него появляются плохие предчувствия, напряжение, беспокойство. Тревогу нельзя назвать однозначно плохой или хорошей, так как иногда она может быть адекватной и даже полезной. Так, например, состояние тревоги перед экзаменом или беспокойство, когда заблудился в незнакомой местности. В данном случае у человека мобилизуются внутренние системы – он начинает готовиться к экзамену, ищет кого-то, чтобы спросить дорогу и т.п. Иногда тревога может иметь неадекватный, и даже патологический характер, мешая при этом осуществлению деятельности.

Тревожность, когда человек склонен переживать состояние тревоги, которое определяет его поведение в жизни. По сути, выраженный уровень тревожности становится стимулом для активной деятельности (полезная тревожность), когда этот компонент встраивается в процесс самовоспитания и влияет на самоконтроль. Те, у кого проявляется высокий уровень тревожности, воспринимают любые ситуации как угрозу своей личности, самооценке и реагируют на все проявления очень напряженно. В этой связи выделяется личностная тревожность, которая переходит в разряд индивидуальных характеристик, отражая предрасположенность человека проявлять высокий уровень тревоги и воспринимать все ситуации как угрожающие. Ситуативная (реактивная) тревожность связана с субъективно переживаемыми эмоциями (например, нервозностью, беспокойством), реакцией на стресс. Чаще всего

такое эмоциональное состояние связано с ожидаемыми последствиями, связанными с успехом или неудачей.

Еще одно достаточно опасное эмоциональное состояние – страх – связано с тем, что человек не может убрать источник тревоги. Наибольший вред могут принести фобии, когда человек может быть запуган до смерти. Интересно, что страх может стать и защитной реакцией организма, предупредив об опасности, так как усиливается стимуляция нервной системы.

Фрустрация – такое эмоциональное состояние человека, которое вызывается различного рода трудностями (объективными или субъективными), возникающими на пути достижения цели. Есть фрустратор, то есть источник фрустрации, а также фрустрирующая реакция. В данном эмоциональном состоянии проявляются отрицательные эмоции (гнев, раздражение, вина и др.). Уровень ее проявления зависит от силы возникающих факторов и форм эмоционального реагирования, которыми обладает личность. Н.Д. Левитов описывает следующие типичные состояния, встречающиеся при действии фрустраторов [25]:

толерантность (устойчивость) – спокойствие, рассудительность или усилие, сдерживание нежелательных реакций или тщательно скрываемая озлобленность, уныние на фоне бравирования;

агрессия – острое переживание гнева, часто аффективное, потеря самоконтроля, агрессивные действия;

фиксация – стереотипность и повторяемость действий, состояние ригидно и консервативно. Прикованность к фрустратору, когда все внимание обращено на него. Например, это может быть капризное поведение. В фиксации выделяют и активную форму – уход в деятельность, которая будет отвлекать от фрустратора;

регрессия – возвращение к инфантильным формам поведения, понижение уровня деятельности;

эмоциональность – возникает тогда, когда все другие приспособительные реакции не дают должного эффекта.

Аффект можно рассматривать и как эмоциональное состояние, относительно краткое по времени своего проявления. Оно связано с резкими изменениями важных обстоятельств, сопровождается резко выраженными внешними проявлениями и изменениями в функциях организма. В основе – переживаемый внутренний конфликт, когда есть противоречия между влечениями и желаниями либо требованиями к человеку со стороны общества или со стороны его личности. А.Н. Леонтьев говорит о том, что аффект возникает в безвыходных ситуациях, когда нужно что-то сделать, а ничего сделать нельзя. Автор также определяет критерии для его выделения: явные вегетативные изменения, расстройство сознания, импульсивность поведения, отсутствие планирования, несовпадение поведения с личностью [26].

Несмотря на указанные особенности, аффект обладает свойством доминанты, может стать регулятором в создании следов, которые впоследствии предупредят о возможности повторения похожей ситуации.

Эмоциональных состояний довольно много. Все они характеризуются длительностью (часы, дни, недели), выражаются в различных оттенках настроения от депрессии до эйфории. Любая эмоция связана с энергетическими затратами и сопровождается физиологическими реакциями. Иногда эмоциональное состояние может не иметь предмета, когда повод скрыт, причина не ясна и есть неопределенность в определении его модальности.

В психологии существует ряд теорий, которые раскрывают сущность эмоций и эмоциональных состояний. Так, например, Ч.Дарвин в работе «Выражение эмоций у человека и животных» доказывал применимость эволюционного принципа к психологическому и поведенческому развитию живого. Эмоции появились в процессе эволюции в качестве жизненно важных приспособительных механизмов [20].

Еще одна достаточно известная теория – теория У. Джемса и К. Ланге. Они описывали органические проявления эмоций через физические состояния, характерные для разных эмоций. Эти проявления назывались первопричинами эмоций, которые способствуют порождению различных эмоциональ-

ных переживаний необходимой формы. Прежде всего, происходят изменения в организме, присущие той или иной эмоции, а затем она появляется как следствие этих изменений [20].

Следующая точка зрения принадлежит У. Кеннону, который указывал на недостаточное разнообразие физиологических изменений для разных эмоциональных состояний, так как при прекращении подачи сигналов в головной мозг не происходит предотвращения их появления.

На основе вышеуказанных теорий (психоорганических) возникла активационная теория Линдсея – Хебба. Эмоциональные состояния могут быть определены с помощью влияния ретикулярной формации нижней части ствола головного мозга. Возникают они из-за восстановления или нарушения равновесия в соответствующих структурах центральной нервной системы. Также авторы экспериментально вывели кривую, отражающую зависимость между уровнем эмоционального возбуждения и успешной реализацией деятельности человека. Для достижения лучшего результата следует придерживаться собственного оптимального соотношения сильных и слабых эмоциональных проявлений, что зависит от выполняемой деятельности [19, 20].

Предлагаются когнитивные теории (Л. Фестингер, С. Шехтер и др.). Когда у человека происходит реализация намеченных целей, а результаты его полностью удовлетворяют, у него возникает положительное эмоциональное переживание. Отрицательные эмоции возникают при условии расхождения этих показателей. Состояние когнитивного диссонанса определяется как дискомфорт, от которого необходимо избавляться. Здесь происходит либо изменение когнитивных ожиданий, либо получение нового результата [19, 20].

Таким образом, в психологии можно найти достаточно большое количество теорий, объясняющих появления и функционирование эмоций и эмоциональных состояний, причем у каждой из них будет свое описание данного процесса. Тем не менее, можно выделить некоторые следующие характеристики: любые потребности человека обусловлены эмоциональными переживаниями; они отражаются в форме непосредственных переживаний, ощущение

ний, отношений; все эмоции непосредственно представлены субъекту. Тем не менее, мы должны учитывать, что для хорошего состояния здоровья, активности, долголетия человек должен испытывать счастье, так как даже для благополучного его существования необходимы раздражители, которые в большей степени вызывают положительные эмоции либо являются эмоционально нейтральными. В этом случае будет просматриваться не только благоприятное отношение к самому себе, но и положительное отношение к окружающим, своей деятельности и обществу в целом.

1.3. Сущностные особенности психологической характеристики коллектива

Для полноценного понимания специфики функционирования человека в коллективе, взаимосвязи его социальных ценностей и эмоциональных состояний необходимо рассмотреть понятие личности через ее сущностные характеристики, которые могут раскрыться во взаимодействии с коллективом. Именно в этом аспекте ее можно описать в полноте своих особенностей и взаимосвязей в социуме.

Личность – понятие, которое всегда рассматривается с нескольких сторон. Оно связано с другими понятиями, которые раскрывают суть человеческой жизни – человек, индивид, индивидуальность. Рассматривая совокупность этих понятий, можно найти многие психологические закономерности, которые будут влиять на функционирование человека в группе. Так, например, человек характеризуется как биосоциальное существо, которое обладает речью, сознанием. У него можно наблюдать и анализировать особенности функционирования высших психических функций. Он способен создавать орудия, значимые объекты и т.п., а также пользоваться ими в процессе своего существования и развития. Каждый человек является индивидом от рождения, так как он является носителем общих наследственных свойств своего вида. С помощью индивидуальности можно отличить одного индивида от

другого, его своеобразие, что связано с особенностями психофизиологической структуры каждого человека, в которую входят тип темперамента, уровень развития интеллектуальной и познавательной сферы, мировоззрение, наработанный жизненный опыт. Интересно, что свое отличие от других могут назвать не все, чаще и лучше с этим справляются собеседники [37].

Личность часто определяется как некая совокупность индивидуальных особенностей человека, которые он формирует в процессе своего развития. Эти особенности помогают воспринимать его как существо нравственное, принадлежащее к определенному обществу. Оно определяет, какие характеристики есть в каждом из нас. Личность может появиться только в процессе культурного и социального развития, проявиться как сущность со своими уникальными чертами [12, 15].

По мнению К.К. Платонова, личностью является человек, рассматриваемый в качестве субъекта активной деятельности, который способен преобразовать окружающий мир, а, следовательно, является носителем сознания и самосознания [29].

В исследованиях Е.В. Шороховой, личность характеризуется как некое специфическое образование, структура ролевых функций, продукт социальных условий, когда происходит влияние всей указанной совокупности на жизнь общества [37].

С.Л. Рубинштейн говорит о том, что личность следует рассматривать как совокупность внутренних условий, через которые преломляются внешние воздействия. Ядром личности становятся мотивы сознательных действий, при этом данное понятие можно охарактеризовать и через неосознаваемые тенденции, или побуждения [38].

В своих работах А.Н. Леонтьев указывал, что личность не является простым биологическим существом, это некая высшая сущность, историческая и социальная природа. Указанные особенности не даны изначально, так как человек рождается не как личность. Она возникает исключительно в процессе его жизни и деятельности [26].

Следовательно, когда мы говорим о человеке, необходимо учитывать совокупность его характеристик как биологического, психологического, социального существа, его уникальность и непохожесть на других, что может быть реализовано в условиях конкретной исторической социокультурной реальности, а также в ходе реализации деятельности в коллективе.

Процесс развития личности считается непрерывным, так как имеет место закон количественно-качественных изменений. С помощью данной характеристики можно раскрыть сущность человека с точки зрения его психологии и влияния социума. Необходимо учитывать процессы социализации, влияющие на формирование личности как объекта общественных отношений, и преломляющие оказываемые социальные воздействия. В качестве внутренних преобразующих условий могут выступать наследственные, биологические или социальные факторы. Со временем они становятся более глубокими, вследствие чего могут проявиться разные реакции людей на одно переживаемое событие [29, 37].

По мнению А.Г. Асмолова в личности выделяются социально-типическая и индивидуально-уникальная субстанции. Собственная активность человека помогает ему достичь неповторимости, развить свою систему мыслей, поступков и ответственности [4].

Следовательно, можно выделить не только целеустремленность личности как ее психологическую характеристику, проявляющуюся не только в индивидуальной, но и в коллективной деятельности. Ее можно рассматривать как самоорганизующуюся систему, где внимание может быть направлено на внешний мир или саму личность с присущей ей самостью, самооценкой и стремлением к самосовершенствованию. Именно в этом случае человек будет демонстрировать активную жизненную позицию, осуществлять необходимый выбор, оценивать последствия принятого решения, формировать собственную систему ценностей, выстраивать путь развития. Следовательно, выделяется особый путь формирования личности: общественно-экономическая формация – социальная среда – образ жизни – личность [4].

В процессе работы с личностью необходимо определить, в каких группах происходит усвоение социальных влияний, а где происходит реализация ее социальной сущности. Поэтому, понимая во внимание постоянное влияние группы на личность и наоборот, многие исследователи, в частности, Г.М. Андреева, говорят о необходимости понимания условий формирования социальных и психологических черт, полноценного раскрытия личности, влияния групп. С другой стороны, в данном процессе необходимо понять и внутреннее содержание самой личности, ее типологические особенности [40].

Одним из самых эффективных способов понять действия и особенности поведения личности является составление психологического портрета, а для коллектива – его психологической характеристики. Это техника психологического исследования, позволяющая получить полное представление о личности человека, исходя из его типологических характеристик. Такой способ показывает свою эффективность при приеме на работу, учебу и т.п., помогая составить наиболее точное представление о человеке и его особенностях. Однако данная техника обладает рядом сложностей, что позволяет включать ее в число важных и актуальных задач [46, 50].

Так, при приеме на работу, работодатели используют психологический портрет, чтобы узнать эффективные стороны деятельности человека, что впоследствии позволит максимально результативно включить работника в процесс общей деятельности. Воспитатели и учителя также могут использовать психологический портрет, так как это помогает им выбрать лучший способ взаимодействия с тем или иным ребенком, понять его особенности, чтобы обеспечить полноценное развитие его способностей [22, 50].

Главным структурным компонентом психологического портрета является темперамент, рассматриваемый как совокупность психических и душевных свойств человека, которые проявляются в степени его возбудимости по отношению к процессам и явлениям окружающего мира. Темперамент характеризуют в качестве биологического фундамента личности. Особенности его

проявления передаются по наследству, что отражается на очень медленном изменении типологических характеристик. В психологическом портрете описывают стиль поведения человека, способы его активности, а также преобладающий тип темперамента [24, 34, 36].

Следующим компонентом, включающимся в психологический портрет, является интеллект. Его следует рассматривать в качестве системы психических процессов, обеспечивающих способность личности оценивать текущую ситуацию, принимать решения, регулировать свое поведение. Особенно его проявление наблюдается при решении нестандартных задач. Если человек с ними справляется, это говорит о гибкости его ума. Уровень развития интеллекта всегда необходимо поддерживать и по возможности повышать. Основа интеллекта закладывается еще в дошкольном возрасте, когда создается развивающая среда для ребенка. Также следует обращать внимание и на наследственные факторы, развивая их в необходимом объеме, чтобы они перешли в ряд действенных характеристик и не оставались задатками [36, 46].

Еще один компонент – особенности эмоциональной сферы человека. Эмоции существуют вместе с нами, в любой ситуации, оказывая влияние на особенности ее переживания, понимания и отношения к ней. Поэтому и умение управлять эмоциями часто рассматривается как умение сохранить свое психическое здоровье. Интересно, что в последнее время особо зазвучал термин «эмоциональный интеллект», предложенный У. Пейном для обозначения способности к опознанию, пониманию и управлению собственными эмоциями и эмоциями других людей. В последнее время были разработаны и описаны различные модели эмоционального интеллекта, среди которых выделяются смешанные модели и модели способностей [36, 46].

Первые базируются на синтезе когнитивных, личностных и мотивационных чертах личности (Р. Бар, Д. Гоулман). Здесь предлагается измерять эмоциональный интеллект с помощью опросников, которые основаны на самоотчете на примере личностных тестов.

Вторые определяют эмоциональный интеллект как совокупность способностей, которые возможно измерить с помощью тестов, состоящих из заданий с правильными и ошибочными ответами (Д. Карузо, Д.В. Люсин, Дж. Майер, П. Саловой).

Далее в психологическом портрете предлагается описывать черты характера человека, которые стали свойствами личности и характеристикой его поведения. Описываются наиболее ярко выраженные особенности человеческого характера в рамках следующей структуры: самоотношение, отношение индивида к деятельности, обществу и коллективу, вещам [50].

Затем следует описание особенностей общения, которое позволяет человеку вступать в контакт, передавать и получать различную информацию, приобретать знания и самосовершенствоваться. Все указанные характеристики в определенной степени влияют на выстраивание и ход деятельности, помогают собрать информацию о внутреннем мире человека, что оказывает большой вклад при составлении его психологического портрета [48, 51].

Для полного психологического портрета необходимо выявить уровень развития способностей человека, так как именно от них в большей степени зависит его продуктивность и особенности выполнения деятельности. Способности часто рассматриваются в качестве свойств личности, посредством которых определяется успешность личности в сфере профессиональной деятельности. Выделяют два основных вида способностей (общие и специальные), а от их соотношения зависит то, каким образом человек сможет реализовать свою индивидуальность [46].

Далее в психологическом портрете раскрываются следующие показатели: самооценка, мотивационная сфера, направленности личности [36, 46]. В частности, самооценка, являясь важным компонентом в структуре личности человека, строится на основе самопознания. Здесь проявляется несколько ее уровней, но хорошо, когда человек адекватно воспринимает свои возможности и характеристики, что соответствует ожиданиям группы.

Мотивы, приобретая устойчивость, переходят в направленность личности. Они могут определять деятельность человека и определяться целями и задачами деятельности (С.Л. Рубинштейн). Сущностной характеристикой направленности А.Н. Леонтьев считал «смыслообразующий мотив». Акцентируя внимание на эмоциях как «ценных» переживаниях, Б.И. Додонов говорит об эмоциональной направленности. Ориентиром жизни и деятельности человека Т.А. Флоренская называет духовную направленность. По мнению Б.Г. Ананьева, существует только основная направленность жизни.

Итак, направленность можно определить системой мотивов, являющихся ориентиром для человека. Она обладает определенной устойчивостью и может включать в себя как предметное содержание, так и возникающее при этом напряжение. Направленность личности можно назвать также ее доминантой, так как она определяет вектор развития.

Выделяются несколько форм направленности:

- влечения (неосознаваемые или не полностью осознаваемые потребности, часто не дифференцируются);
- желания (осознаваемые потребности или стремление к чему-то конкретному, когда осознаются и возможные пути удовлетворения);
- стремления (включение волевого компонента, так как происходит приложение усилий для достижения результата);
- интересы (направленность на познание окружающей действительности и ориентировку в ней).
- склонности (глубокая устойчивая потребности личности в какой-либо деятельности);
- идеал (предметная цель, то, на что ориентируется человек);
- убеждения (высшая форма, когда у человека выработана собственная система взглядов) [36, 46].

Итак, психологический портрет личности позволяет составить целостную характеристику личности. У него довольно большой круг применения, однако до сих пор нет обобщающих и систематизирующих концепций, объ-

ясняющих этот процесс с методологической точки зрения. Особенно это связано с используемыми методиками в процессе его составления. Например, Р.К. Хабибулин говорит о соотношении в использовании номотетических и идеографических методик, отдавая предпочтение последним [46].

Однако в реальности, как отмечает А.Г. Шмелев, на практике чаще используются номотетические методики, которые делают портрет простым перечнем обезличенных данных, что делает его использование затруднительным и иногда малоэффективным [50].

Необходимо решить данные методологические противоречия для отслеживания динамической информации о человеке, его жизненного пути и выделения статистической оценки личностных особенностей (Д.А. Леонтьев, Г. Олпорт, А.Г. Шмелев и др.).

Следовательно, психологическое портретирование позволяет получить всестороннюю информацию о человеке, спрогнозировать его поведение и эффективность взаимодействия с другими людьми, увидеть его потенциальные возможности. Использование этого метода в рамках изучения особенностей коллектива позволяет увидеть психологическую атмосферу в нем, понять, насколько комфортно человеку работать с коллегами, увидеть особенности проявления его работоспособности. Традиционно одним из этапов составления психологического портрета, кроме использования различных диагностических методик является визуальная диагностика, хотя многие исследователи спорят о ее эффективности. Как метод исследования она способствует первоначальному познанию и предварительной оценке личности на основе наблюдений. При условии ориентировки в общих характеристиках, диагност вполне может опираться на полученные данным путем сведения.

Таким образом, сущностные характеристики психологического портрета позволяют их использовать в работе с людьми для понимания особенностей развития и функционирования их личности, взаимодействия с группой, куда она входит, просмотреть систему ценностей, которая является доминирующей на данном этапе ее развития.

Выводы по первой главе

1. Социальные ценности представляются в качестве жизненных идеалов и целей, которых необходимо достичь, по мнению большинства общества или группы. Это также идеи, принципы, предметы и их свойства, значимые для каждого человека в отдельности.

2. Для социальных ценностей характерна высокая осознанность, когда они отражаются в сознании человека в виде ценностных ориентаций и служат фактором, который регулирует социальные взаимоотношения.

3. Социальные ценности оказываются непосредственно связанными с особенностями функционирования личности, в частности, с ее эмоциональной сферой, так как удовлетворение своих потребностей, разрешение каких-либо проблем, ориентация в деятельности на свою систему ценностей сказываются на функционировании личности в обществе.

4. Эмоциональная сфера человека рассматривается как отражение субъективного отношения к предметам и явлениям, которые оказываются значимыми для человека. Любая активность человека всегда сопровождается эмоциональными переживаниями. Удовлетворение своих потребностей ведет к тому, что человек испытывает положительные эмоции, и наоборот.

5. Понятие «эмоциональные состояния» часто рассматривается как обобщающее для всех переживаемых личностью отношений, возникших в процессе его жизни и деятельности.

6. Эмоциональные состояния являются реакциями психики человека на разнообразные жизненные обстоятельства, при этом они часто определяют направленность деятельности.

7. Психологический портрет личности считается комплексной характеристикой человека, в которой содержатся описания его внутреннего склада и возможных действий в различных ситуациях.

8. Составление психологического портрета позволяет увидеть особенности функционирования системы ценностей человека, особенности его эмоционального реагирования на условия взаимодействия с другими людьми и самим собой, а также спрогнозировать некоторые его существенные черты в поведении и деятельности.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ СОСТОЯНИЙ ЧЕЛОВЕКА

2.1. Модель психолого-педагогического исследования

Основной целью нашей исследовательской работы является разработка и реализация условий развития благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с системой их социальных ценностей.

Для реализации данной цели и поставленных в начале исследования задач, мы использовали тестирование, анкетирование, наблюдение, теоретический анализ, синтез, обобщение, методы математической статистики.

Данные методы конкретизируются в следующих методиках:

1. Анкетирование по модели Л. Гринхелга. Цель – выявление причин возникновения организационных конфликтов. Для анкеты были разработаны вопросы, связанные не только с удовлетворенностью рабочим местом, коллективом и взаимоотношением с коллегами, но также раскрывающие особенности восприятия руководителей работниками организации. Например: Довольны ли вы своим рабочим местом? Каково отношение руководителя к подчиненным? Какая атмосфера царит в организации? Довольны ли вы своим руководителем? Возникают ли у вас разногласия с коллегами в процессе трудовой деятельности? Как вы считаете, часто ли возникают конфликтные ситуации в организации? и т.п. Полный перечень вопросов представлен в приложении А.

Составленные таким образом вопросы, по нашему мнению, смогут показать наличие или отсутствие конфликтов в коллективе, а также дать общее понимание характера отношений между коллегами.

2. Личностный опросник Ганса Айзенка (EPI). Цель – определить тип темперамента с учетом показателей интроверсии – экстраверсии личности, а также эмоциональной устойчивости. Сотрудникам предлагалось 57 закрытых вопросов, на которые следовало дать короткий ответ (да/нет). Например: Ча-

сто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения? Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений? Быстро ли вы обычно говорите и действуете? Верно ли, что вас легко задеть? и т.п. Полный перечень вопросов представлен в приложении Б.

В результате ответов на эти вопросы можно выявить наличие экстравертированных или интровертированных качеств личности, показатели устойчивости (количество полученных баллов – от 0 до 10), эмоциональной впечатлительности (11 – 16 баллов), наличие отдельных признаков расшатанной нервной системы (17 – 22 балла). Если количество баллов больше 23 – это считается показателем невротизма. Количество баллов по шкале лжи не должно превышать 4-5 баллов. В противном случае ответы считаются недостоверными.

По полученным данным делается вывод о преобладании тех или иных качеств темперамента с учетом того, что чистые типы встречаются достаточно редко. Так, проявление экстравертированных и сангвинических черт говорит о стабильной, общительной личности, у которой много друзей, о ее направленности на внешний мир. Преобладание холерических черт при выраженной экстраверсии указывает на нестабильность, обидчивость, некую агрессивность, импульсивность и т.п. Флегматические интровертированные черты проявляются в стабильности, медлительности, пассивности, осторожности, способности выдерживать трудности без срывов здоровья. Меланхолические черты при выраженной интроверсии показывают нестабильную личность, которая пессимистично настроена, но чувствительна внутри, склонна к тревоге и депрессии (приложение Б).

3. Ценностный опросник Ш. Шварца. Цель – исследовать систему ценностей группы и личности в связи с изменениями в обществе и возникающими жизненными ситуациями. В опроснике представлены две части. В первой предлагается оценить список из 57 ценностей по шкале от -1 до 7 баллов, где -1 – высказанное является противоположным моему мнению, а 7 – исключительно важная ценность. Например, внутренняя гармония (быть в мире с са-

мим собой); Чувство принадлежности (ощущение, что другие заботятся обо мне); Креативность (уникальность, богатое воображение); Самодисциплина (самоограничение, устойчивость к соблазнам) и т.п. (Приложение В).

Во второй части представлен профиль личности, состоящий 40 описаний человека на 10 типов ценностей. Его необходимо оценить по шкале от -1 до 4 баллов, где -1 – совсем не похож на меня, 4 балла – очень похож. Например, для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей; Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Считает, что нужно придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит и т.п. (Приложение В).

Методика показывает количественное выражение значимости каждого мотивационного типа ценностей на двух уровнях: на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов. Результаты обрабатываются через соотнесение ответов испытуемого с ключом. Полученный балл будет указывать на степень значимости той или иной ценности.

4. Карта-схема общей оценки психологического климата (по А.И. Лутошкину). Цель – общая оценка каждым членом коллектива некоторых основных проявлений социально-психического климата (СПК). Психологический климат в группе – степень удовлетворенности членами группы всевозможными гранями жизни группы. Психологический климат на чувственном уровне отображает образовавшиеся в группе отношения, характер делового сотрудничества, отношение к важным действиям жизни.

Испытуемым предлагается оценить высказывания, касающиеся их коллектива по схеме: положительное качество (3210123) отрицательное качество. Например, преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроений (3210123) Преобладает подавленное настроение, пессимистический настрой. Карта в полном виде представлена в приложении Г.

После получения результатов цифры необходимо перевести в шкалу от 7 до 1. Далее подсчитываются средние баллы, которые показывают степень

благоприятности климата в коллективе: чем выше полученный коэффициент, тем более благоприятный СПК представлен (приложение Г).

5. Методика Курганского-Немчина. Цель – определить психическое состояние человека по следующим показателям: активация, интерес, эмоциональный тонус, напряжение и комфорт.

Испытуемому предлагается оценить свое психическое состояние на данный момент времени, для чего следует обвести соответствующую цифру в предъявляемом бланке. Например, самочувствие хорошее (3210123) самочувствие плохое и т.п. Полный перечень качеств представлен в приложении 5

Для обработки результатов указанные в бланки цифры переводятся в шкалу от 7 до 1. В результате, степень выраженности каждого психического состояния получает оценку высокая (от 3 до 8 баллов – выраженная степень психической активации, эмоционального тонуса и комфортности), средняя (9 – 15 баллов) или низкая (16 – 21 балл) (приложение Д).

Следовательно, наше экспериментальное исследование направленно на выявление:

- особенностей личности сотрудников в коллективе ООО «XXX»;
- конфликтов в коллективе;
- эмоционального состояния персонала;
- динамики изменения ценностей в группе;
- условий развития благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с системой их социальных ценностей.

Задачи экспериментального исследования:

1. Выбрать и описать методы исследования уровня эмоционального состояния сотрудников, социально – психологического климата в коллективе, системы ценностей сотрудников организации;
2. С помощью выбранных диагностических методик исследовать взаимосвязь между системой социальных ценностей сотрудников и их эмоциональным состоянием;
3. Сделать выводы по окончании экспериментального исследования;

4. Предложить и реализовать систему условий, помогающих развить благоприятное эмоциональное состояние сотрудников организации во взаимосвязи с системой их социальных ценностей.

Представим краткую характеристику базы исследования. В эксперименте принимали участие 30 человек. Возраст варьируется от 20 до 35 лет. Все они являются сотрудниками ООО «XXX».

Структурные элементы сгруппированы в три подсистемы: подсистема управления предприятием; подсистема обслуживания клиента; подсистема обслуживания автомобиля (приложение Е).

Анализ структуры текучести кадров позволил определить, что большинство сотрудников данной категории (46%) относятся к группе менеджеров компании. Становится очевидным, что из организации уходят перспективные сотрудники, обладающие значительным кадровым потенциалом, которым характеризуется категория персонала – «руководители».

Следовательно, подобранные методики позволяют оценить взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников организации, а также на основании полученных данных разработать условия развития благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с системой их социальных ценностей.

2.2. Практическое исследование взаимосвязи социальных ценностей и эмоциональных состояний сотрудников организации ООО «XXX»

В ходе проведения исследования были получены результаты, которые можно представить следующим образом:

1. Анкетирование по модели Л. Гринхелга. В заполнении анкеты участвовали 30 сотрудников компании ООО «XXX». Бланк анкеты мы предлагали участникам эксперимента в их нерабочее время (например, в обеденный перерыв).

Были получены следующие результаты, представленные в таблице 1:

Результаты анкетирования сотрудников организации

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов предложенные в анкетирование			
		Да / %	Ответ	Нет / %	Ответ
1	2	3	4	5	6
1.	Довольны ли вы своим рабочим местом?	22 / 73%		8 / 27%	30 / 100%
2.	Меняет ли руководитель свой стиль управления в критической ситуации?	25 / 83%		5 / 17%	30 / 100%
3.	Довольны ли вы своим руководителем? (открытый вопрос; возможность объяснить, почему был выбран тот или иной ответ)	17 / 56%	1. Человечный; 2. Может помочь, подсказать.	13 / 44%	30 / 100%
4.	Считаете ли вы, что в организации сложились определенные стереотипы, которые в критических ситуациях мешают эффективной работе коллектива?	19/64%		11 / 36%	30 / 100%
5.	Считаете ли вы работу коллектива слаженной?	22 / 73%		8 / 27%	30 / 100%
6.	Возникают ли у вас разногласия с коллегами в процессе трудовой деятельности?	17 / 56%		13 / 44%	30 / 100%
7.	Считаете ли вы, что ваши интересы ущемляются в процессе трудовой деятельности?	22 / 73%	1. Морально 2. Материально	8 / 27%	30 / 100%
8.	Довольны ли вы своим служебным положением?	27 / 90%		3 / 10%	30 / 100%
9.	Довольны ли вы тем, как разрешаются конфликты?	12 / 41%		18 / 59%	30 / 100%
10.	Каково отношение руководителя к подчиненным?	А. Жесткое, требовательное 5 / 17%	Б. Доброжелательное, требовательное 13 / 43%	В. Мягкое, нетребовательное 12 / 40%	30 / 100%
11.	Каковы требования руководителя к дисциплине?	А. Формальные, жесткие 12 / 40%	Б. Разумные 15 / 50%	В. Неопределенные 3 / 10%	30 / 100%
12.	Каков интерес к работе в организации?	А. Низкий 9 / 30%	Б. Высокий 21 / 70%		30 / 100%
13.	Какая атмосфера царит в организации?	А. Напряженная 11 / 36%	Б. Свободная 19 / 64%		30 / 100%
14.	Как вы считаете, часто ли возникают конфликтные ситуации в организации?	А. Очень часто 5 / 18%	Б. Часто 18 / 59%	В. Редко 7 / 23%	30 / 100%

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	
15.	Какие способы стимулирования использует руководитель чаще всего?	А. Административные 7 /23%	Б. Экономические 17 /57%	В. Моральные 6 / 20%	30 / 100%	
16.	Как вы оцениваете организацию трудового процесса на предприятии? (Оцените по пятибалльной шкале).	1 б.	26. 2 / 7%	36 11 / 36%	46. 15 /50%	56. 2 /7%
17.	Каковы причины возникновения конфликтов, по вашему мнению?	<ul style="list-style-type: none"> • противоположные интересы, взгляды; • личная неприязнь друг к другу; • недовольство директор организации; • недовольство з\п, размером премий; • недовольство условиями труда. 				

Исходя из таблицы, можно определить, что большинство сотрудников довольны своим коллективом, считают его работу слаженной, довольны своим служебным положением, проявляют высокий интерес к работе. Тем не менее, среди работников проявляется недовольство тем, что, по их мнению, ущемляются права, есть разногласия с коллегами, существуют определенные стереотипы, которые мешают нормальному функционированию. Все это указывает на наличие конфликтов среди работников, некоторого недопонимания в процессе взаимодействия.

Следовательно, с помощью разработанного опросника на основе модели Л. Гринхелга, можно сделать следующие выводы:

– в данной организации имеют место межличностные и межгрупповые конфликты. В большей степени они проявляются между директором и сотрудниками;

– среди сотрудников конфликты возникают также довольно часто, их основными причинами являются: недовольство условиями труда; несовпадение интересов и взглядов; недовольство заработной платой и размером премий; личная неприязнь;

– в трудовом коллективе ООО «XXX» наблюдается определенная степень напряженности в отношениях, конфликты разрешаются на недостаточно высоком уровне, что иногда приводит к напряженной социально-психологической обстановке.

Также полученные результаты можно представить в виде диаграммы, в которой отражены слаженность коллектива, наличие конфликтов, атмосфера в коллективе, по мнению сотрудников, а также степень удовлетворенности сотрудников в коллективе (рисунок 1):

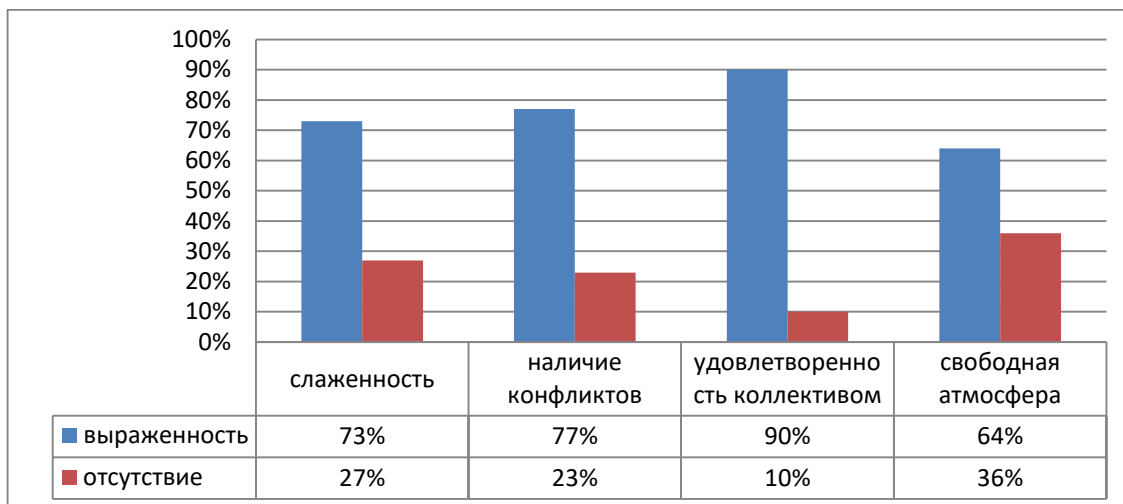


Рисунок 1. Выраженность показателей наличия конфликтов и удовлетворенности работы в коллективе сотрудников

Исходя из диаграммы, можно отметить, что в целом в коллективе проявляются показатели хорошей психологической атмосферы, слаженности в работе. Однако многие сотрудники отмечают наличие разного рода конфликтов, которые решаются в процессе, но не сказываются негативным образом на работе коллектива. Требуется проработки момент, связанный с тем, что некоторый процент сотрудников не считает, что в коллективе есть слаженность и свободная атмосфера.

Следовательно, данная анкета показала наличие конфликтов в коллективе, связанных с условиями труда сотрудников, недостаточно продуманную работу директора в плане их разрешения и предотвращения.

2. Тест Айзенка на выявление ведущих характеристик темперамента участников эксперимента (сотрудники ООО «XXX»). Тестирование проводилось нами также в свободное время сотрудников (время перерыва). Результаты представлены в таблице 2.

Выраженность типов темперамента сотрудников

№ п/п	Тип темперамента	Количество человек	Процентное соотношение
1.	холерик	13	43%
2.	сангвиник	8	27%
3.	меланхолик	3	10%
4.	флегматик	6	20%

Как видно из таблицы 2, большинство сотрудников трудового коллектива (56%) являются представителями холерического типа темперамента. У них проявляется преобладание процесса возбуждения над торможением; оптимистичный настрой; беспокойство, определенная степень агрессивности (может увеличиваться в зависимости от ситуации); возбудимость. Часто пытаются взять инициативу в свои руки. Проявляют большую активность, наблюдается вспыльчивость и прямолинейность. Просматривается цикличность поведения и переживаний. Воля порывистая. Эти характеристики сказываются на результатах деятельности и взаимоотношениях. Они могут довести дело до конца, инициативны. Однако если их что-то не устраивает, могут легко вспылить, из-за чего проявляется напряженность.

У руководителей просматриваются следующие типы темпераментов, что проиллюстрировано на рисунке 2:

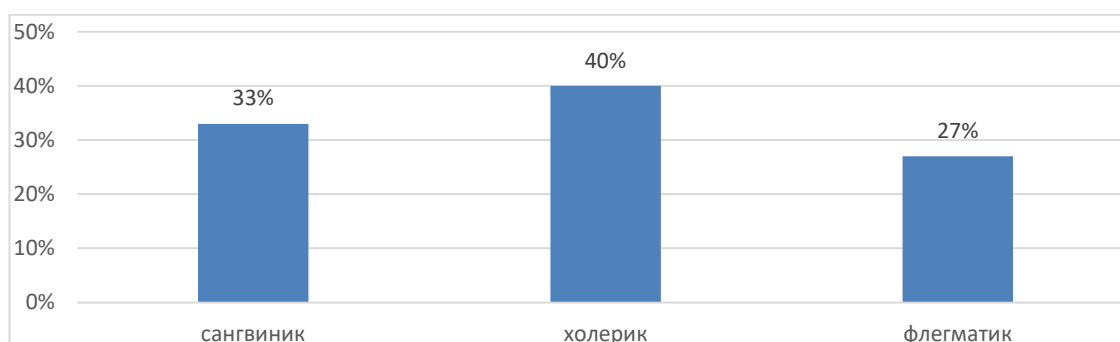


Рисунок 2. Типы темпераментов в руководящих должностях

ООО «XXX»

Из данного рисунка становится понятным, что на руководящих должностях стоят люди более «спокойные» в рамках своих типов темперамента.

Они обладают высокой психической активностью, энергичностью, работоспособностью. Такие люди быстро реагируют на смену событий, понимают их, уравновешены. Следовательно, в их силах провести мероприятия по снижению уровня напряжения в коллективе, разрешению конфликтов и уменьшению текучести кадров. Для того чтобы сформировать соответствующие рекомендации по работе с персоналом организации, следует понимать доминирующие стратегии поведения личности по каждому типу темперамента, учитывая также наличие смешанных типов.

Сангвиники отличаются хорошей работоспособностью, однако могут упустить из виду какие-либо изменения. При работе с ним следует учитывать, что он может охладеть к процессу выполнения трудовых функций, поэтому желательно поддерживать его интерес постоянно.

Для флегматика характерно медленное включение в деятельность, но дотошное выполнение всех необходимых действий. Эта медлительность может стать причиной конфликтов, особенно из-за соблюдения быстрых сроков. Нередко создается ложное впечатление, что они инертны. Не любят изменений, предпочитают держаться проверенных способов деятельности.

Для меланхолика характерно сильное переживание по поводу всех трудовых действий. Его работоспособность становится выше в середине или конце работы, может легко переключиться с одного дела на другое и обладает чувствительностью ко всему происходящему вокруг. Он трудно включается в деятельность, быстро расстраивается по любому поводу.

Далее обратим внимание на проявление экстраверсии – интроверсии и проявлении эмоциональной стабильности у участников исследуемой группы. Данные представлены в таблице 3:

Выраженность шкал экстраверсии – интроверсии у сотрудников

№ п/п	Шкалы	Количество человек	Процентное соотношение
1	Экстраверсия	17	57%
2	Интроверсия	7	23%
3	Амбивертность	6	20%
		Итого: 30	100%
4	Эмоциональная устойчивость	14	46%
5	Эмоциональная неустойчивость	16	54%

Как становится понятным из таблицы 3, наибольшим процентом представлена шкала «экстраверсия». Это означает, что сотрудники общительны и обращены вовне, у них широкий круг знакомств, они испытывают необходимость в контактах. Часто действуют под влиянием момента, импульсивны, вспыльчивы, беззаботны, оптимистично настроены, добродушны, веселы. Предпочитают движение и действие, имеют тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции строго не контролируют, склонны к рискованным поступкам. На таких людей не всегда можно положиться.

Также в группе были выявлены интроверты (23%), для которых характерно проявление спокойствия, застенчивости. Такие люди склонны к самоанализу, сдержаны и отдалены от всех, кроме близких друзей. Планируют и обдумывают свои действия заранее, не доверяют внезапным побуждениям, серьезно относятся к принятию решений, любят во всем порядок. Человек, которому присуща личностная интровертированность, контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

Наблюдались и сотрудники, которые в зависимости от ситуации могут показывать черты экстравертированности или интровертированности (амбиверты – 20%).

Среди сотрудников немного больше выражена шкала «нейротизм» – эмоциональная неустойчивость (54%), хотя эмоциональная устойчивость и стабильность представлена 46%. Для эмоционально устойчивых людей ха-

рактарно сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях, зрелость, отличная адаптация, отсутствие большой напряженности, беспокойства, а также склонность к лидерству, общительность. Для эмоционально неустойчивых характерна нервозность, плохая адаптация, склонность к быстрой смене настроений (лабильности), чувство виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивные реакции, рассеянность внимания, неустойчивость в стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. Высокие показатели по этой шкале показали 6 человек, средние – 7 сотрудников.

3. Методика Шварца, направленная на изучение ценностей, идеалов и убеждений, влияющих на личность. Мы предложили участникам эксперимента заполнить бланки опросника в свободное для них время.

Полученные результаты можно проинтерпретировать следующим образом. В коллективе просматриваются все типы ценностей, которые предлагает изучать автор:

- власть (Power) – общественный статус, преобладание в общении и взаимодействии с людьми;
- достижение (Achievement) – индивидуальный успех в соотношении с социальными стандартами;
- гедонизм (Hedonism) как синоним чувственного удовольствия;
- стимуляция (Stimulation) – эффект новизны;
- самостоятельность (Self-Direction) – независимость мыслей и действий людей;
- универсализм (Universalism) – понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;

- доброта (Venevolence) – удержание и увеличение благосостояния близких людей;
- традиция (Tradition) – признание и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;
- конформность (Conformity) – сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим, не соответствуют социальным ожиданиям;
- безопасность (Security) – безопасность и устойчивость общества, отношений и самого себя.

По полученным средним баллам сотрудников организации можно определить ранг для каждого типа представленных ценностей (таблица 4) в изучаемом коллективе:

Таблица 4

Ранговая представленность типов ценностей, методика Шварца

Тип ценностей	Власть	Достижения	Гедонизм	Стимуляция	Самостоятельность	Универсализм	Доброта	Традиция	Конформность	Безопасность
Ранг	2	1	10	9	4	3	8	6	7	5

Исходя из таблицы видно, что наивысшие ранги (типы ценностей, имеющие наиболее высокий средний балл) получили следующие типы – достижения, власть, универсализм. То есть в коллективе есть стремление достигнуть определенного значимого социального статуса или престижа, иметь возможность контролировать людей. Эти ценности сфокусированы на социальном уважении. Однако есть также проявление ценности власти, когда подчеркивается авторитет и богатство, достижения или сохранение доминантной позиции в рамках социальной системы. Также в группе оказывается важной ценность личностного успеха, которая проявляется через компетентность и влечет за собой соответствующее социальное одобрение. Еще имеет

место проявление понимания, терпимости, благополучия, что связано с потребностью выживания в процессе установления контактов вне своей среды и при расширении первичной группы. Эта группа ценностей получила наибольшее количество ответов «исключительно важная» и «очень важная».

Следующие ранги (4, 5, 6) распределили между собой самостоятельность, безопасность и традиции соответственно. Здесь члены коллектива отмечают, что самостоятельность мышления и выбор способа действия является для них значимой ценностью так же как и творческая активность. Здесь проявляется самоконтроль и самоуправление со стороны сотрудников коллектива, желание стабильности и гармонии, как для себя, так и для окружающих людей и взаимоотношений с ними. Члены коллектива стараются придерживаться традиций, которые выработались у них в процессе работы, показывая солидарность при этом. Наиболее часто встречающиеся ответы в данном случае «очень важная ценность» и «достаточно важная».

Далее ранги 7 и 8 были присвоены группам конформность и доброта. Члены коллектива все-таки стремятся проявлять доброту по отношению к окружению, чтобы сохранить с ними хорошие взаимоотношения, проявляются через дружбу, ответственность и снисходительность. В группе есть стремление сдерживать негативные тенденции в общении, многие стараются быть вежливыми, уважительными по отношению к другим. Наиболее часто встречающиеся ответы – «достаточно важная» и «важная».

Последние ранги (9 и 10) были присвоены стимуляции и гедонизму. Члены коллектива стремятся удовлетворять свои желания в новизне и чувственным удовольствиям, однако это проявляется не у всех членов группы либо в меньшей степени. С одной стороны, они считают, что с помощью таких потребностей можно поддерживать оптимальный уровень активности, с другой стороны понимают, что есть чувство пресыщения, что от удовольствий тоже необходим отдых. Часто встречающиеся ответы «не очень важная ценность» и «маловажная ценность».

Интересно, что неважных или даже противоположных ценностей выявлено не было. Это указывает на вполне состоявшуюся систему ценностей членов данного коллектива, которая оказывает определенное влияние на их функционирование в группе и эффективное осуществление профессиональной деятельности.

Полученные результаты можно также проиллюстрировать с помощью следующей диаграммы (рисунок 3):

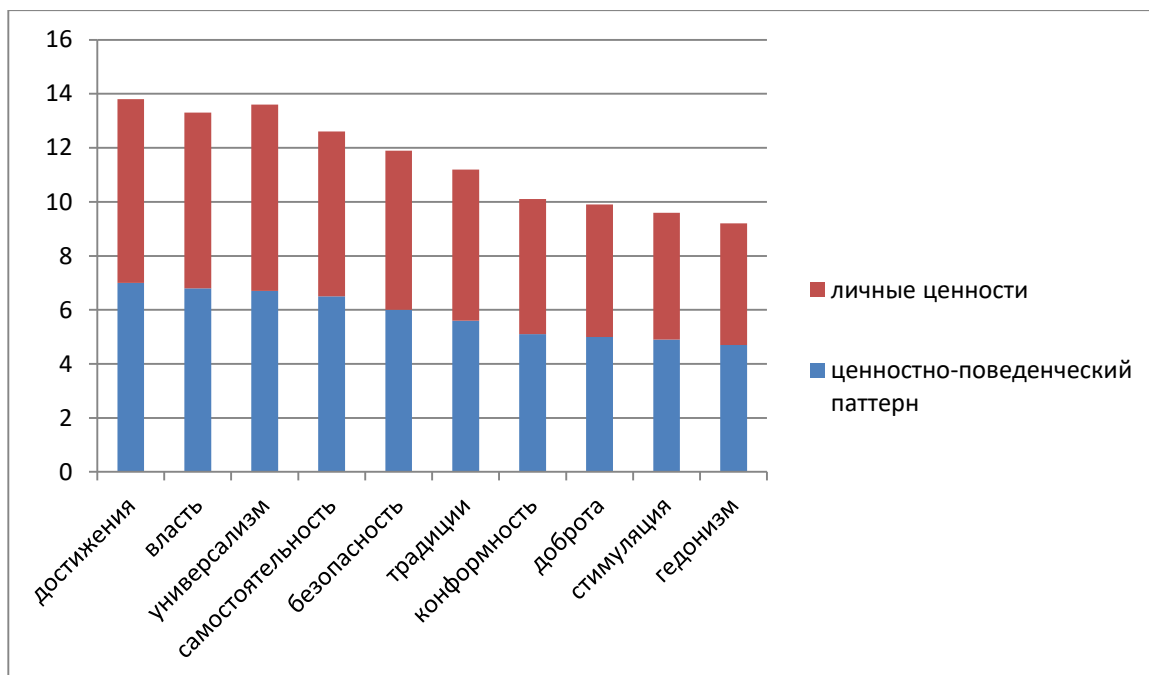


Рисунок 3. Модель соотношения типов ценностей по методике Шварца, в %-ном соотношении

Таким образом, исходя из данной диаграммы, можно определить, что преобладающими сферами в группе будут являться самовозвышение и консерватизм, то есть ценности успеха, достижений, богатства, авторитета, социального порядка, преданности и подчинения. Наименьше представленными оказались ценности захватывающей жизни и творчества. Скорее всего, это связано со спецификой профессиональной деятельности компании, проявляющимися конфликтными ситуациями, уходом руководства от их решения или использование системы материальных штрафов. Также здесь проявляется некая усталость от стандартных выполняемых трудовых функций у

некоторых членов коллектива, особенно в зависимости количества отработанного времени.

4. Далее сотрудникам ООО «XXX» был предложен опросник на изучение психологического климата в группе при помощи карты-схемы А.Н. Лутошкина.

Результаты обследования представлены в рисунке 4.

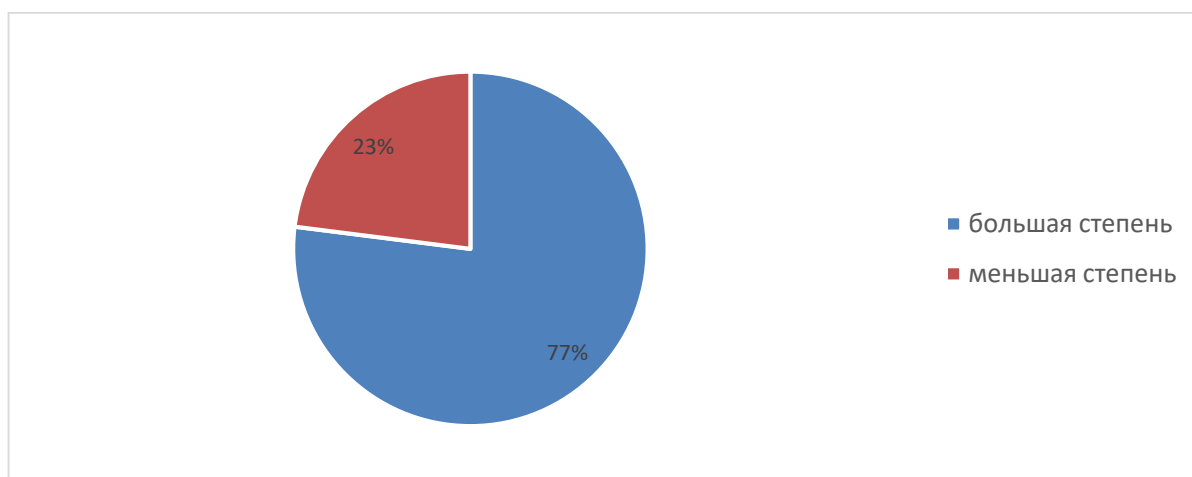


Рисунок 4. Степень выраженности благоприятного психологического климата в организации, в %-ном соотношении

Анализ данной диаграммы позволяет отметить следующее:

– 77% из числа участников эксперимента показало, что в коллективе сформирован благоприятный климат. Их устраивают отношения, сложившиеся на рабочем месте, они бы не хотели его менять.

– В коллективе не выявлено явных межличностных конфликтов, представлена довольно благоприятная атмосфера, на открытый конфликт в группе никто не идет. На рабочем месте участники эксперимента стараются выступать все вместе, работая над решением профессиональных задач. В коллективе существует понимание, доброжелательность, взаиморасположение.

– 23% испытуемых в своих ответах показали меньшую степень благополучия психологического коллектива на рабочем месте. Данные сотрудники не выказывают откровенного негативного отношения по отношению к другим, но при этом не стремятся к дружеским и близким взаимоотношениям с

кем-нибудь из коллектива, стараются не принимать активное участие в его функционировании. Часто выступают как сторонние наблюдатели, хотя желания поменять место работы не высказывают.

Следовательно, данная методика показала, что в данном коллективе преобладает благоприятный социально-психологический климат. Однако при сравнении полученных данных по этой методике с результатами анкеты, можно отметить расхождение в восприятии сотрудников трудовых отношений, что может указывать на некоторую несогласованность среди членов коллектива, их стремление реализовывать личностные типологические характеристики в процессе взаимодействия.

5. Следующим этапом нашего диагностического обследования стало обследование сотрудников исследуемой организации по методике Курганского-Немчина, с помощью которой можно диагностировать психическую активацию, интерес, эмоциональный тонус, напряжение и комфортность сотрудников в организации.

Полученные данные, представленные в таблице 5, указывают на определенный уровень выраженности каждого психического состояния (высокий, средний и низкий).

Таблица 5

Результаты диагностики по методике Курганского-Немчина

№ п/п	Степень выраженности	Психическая активация	Интерес	Эмоциональный тонус	Комфортность	Напряжение
1.	Высокая	25%	64%	40%	11%	21%
2.	Средняя	38%	33%	43%	60%	63%
3.	Низкая	37%	3%	17%	29%	16%

Наиболее выраженным является средний уровень напряжения и средний уровень комфортности, что, возможно, связано с внутренним напряжением сотрудников в процессе конфликтного взаимодействия. Это также подтверждается средним эмоциональным тонусом. Хотя в группе присутствует интерес к рабочему процессу и хорошая психическая активация, что указывает на вполне адекватную обстановку в коллективе.

Наглядно данные показатели можно представить в виде диаграммы (рисунок 5).

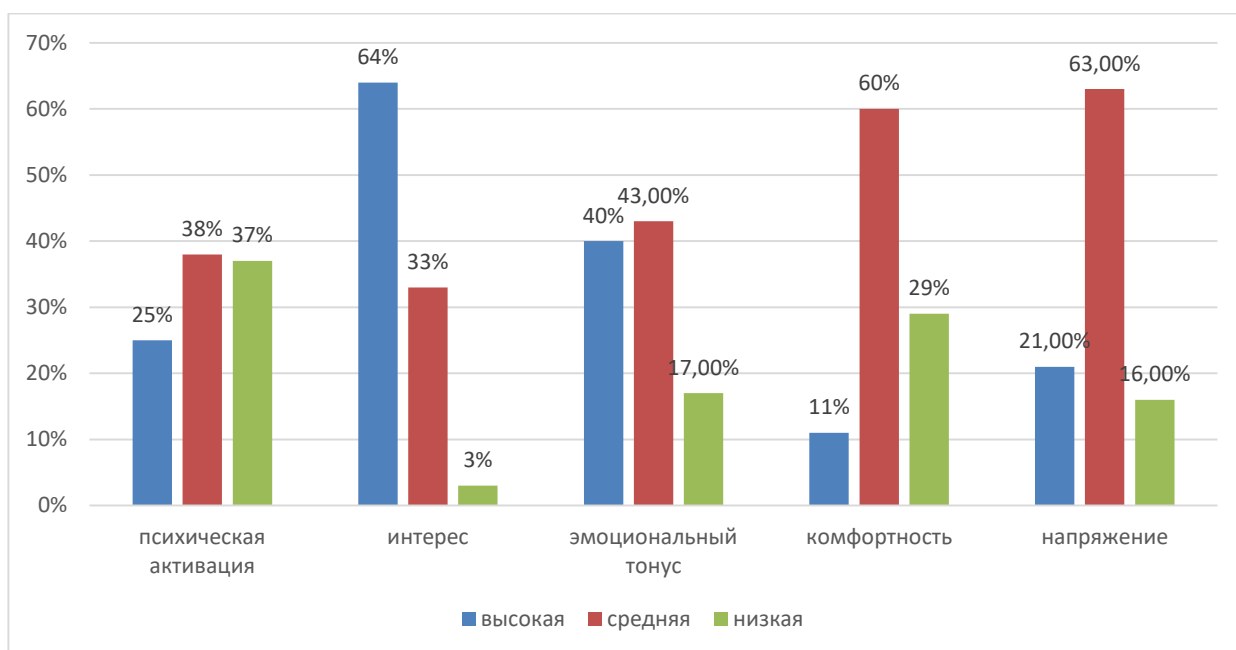


Рисунок 5. Результаты диагностического обследования по методике Курганского-Немчина, в %-ном соотношении

Из данных предоставленных на рисунке 5 и в таблице 5 видно, что у основной части участников эксперимента психическая активность находится на среднем уровне, что указывает на процесс рабочей деформации у некоторых сотрудников, так как не происходит смены видов деятельности и имеется достаточно большой стаж работы в данной организации.

Интерес к работе в данной группе высокий составляет 64% от всего коллектива, сотрудникам нравится, то чем они занимаются.

Эмоциональный тонус распределился между высоким и средним уровнями, что говорит о благополучном эмоциональном состоянии данного коллектива, за исключением 5 сотрудников, у которых в процессе диагностического обследования выявлен низкий эмоциональный фон.

60% коллектива на рабочем месте чувствуют себя комфортно, 29% получают удовольствие находясь на своем рабочем месте, и только 11 % сотрудников, не чувствуют себя комфортно на своем рабочем месте.

Напряжение испытывают все сотрудники коллектива, однако его проявление у всех разное. Основная часть группы 63% испытывают чувства напряжения в умеренной степени, т.е. как и в любом рабочем коллективе есть рабочие моменты, связанные с выполнением должностных обязанностей, которые приводят работников к напряжению, однако это не мешает выполнению непосредственных должностных обязанностей и не приводит сотрудников к стрессовому состоянию.

Была также выявлена высокая степень усталости, наблюдаемая у 21% сотрудников. У них же проявлялась апатия, вялость, определенное безразличие к происходящему. При этом отмечается достаточно высокая степень напряженности – состояние тревоги и волнение.

Таким образом, результаты обследования по данной методике показали, что в коллективе наблюдается положительное эмоциональное состояние.

В разговоре с директором ООО «XXX» мы определили, что он предпочитает не вмешиваться в возникающие между сотрудниками конфликтные ситуации. Если они его все же затрагивают, предпочитает использовать методы материального наказания, назначая штрафы. Политики урегулирования внештатных конфликтных ситуаций и их профилактики не проводится. Этот факт подтверждает полученные диагностические данные: социально-психологическая атмосфера в коллективе оказывается как бы стоящей на одном месте, сотрудники не получают большого удовлетворения от выполняемой деятельности (хотя почти все отмечают, что им комфортно работать в данном коллективе). Такая ситуация оказывает свое негативное влияние на процесс трудовой деятельности, вызывая напряжение, развитие пониженного эмоционального фона, снижение работоспособности и т.п.

Проведенное диагностическое обследование показало, что в коллективе ООО «XXX» существуют конфликты, в них участвует большая часть со-

трудников, руководитель конфликты игнорирует, политики по устранению конфликтов и социального напряжения в организации не ведется. Однако в организации при этом преобладает благоприятный социально-психологический климат, что выявлено у 70% сотрудников; положительное эмоциональное состояние (70% сотрудников). Данный факт объясняется тем, что сотрудники общаются в разных группах, референтных по составу, и обладают определенным достаточным уровнем стрессоустойчивости.

У некоторых работников в коллективе наблюдаются признаки эмоционального истощения, низкий уровень взаимодействия с коллективом (30% сотрудников).

В систему ценностей сотрудников, выявленной в процессе исследования, входят следующие аспекты: успех, амбиции, авторитет, богатство, социальная справедливость, равенство, готовность оказать помощь, социальный порядок, подчинение и сдержанность. Данные характеристики соотносятся с психологическим описанием холерического и сангвинического типа темперамента и показателями экстраверсии в наибольшей степени. Однако ценность творчества оказывается выраженной в наименьшей степени, особенно у тех сотрудников, которые показали низкий эмоциональный фон. Благоприятный эмоциональный фон и хорошее эмоциональное состояние в коллективе оказалось выражено хорошим процентом (70%), что указывает на желание людей работать в данном коллективе, стремление улучшить атмосферу и развивать возможности преодоления конфликтов.

Далее были определены ранги для социальных ценностей (универсализм, доброта, конформность, традиции, безопасность, власть, достижения, гедонизм, стимуляция, самостоятельность) и показателей эмоционального состояния (слаженность, наличие конфликтов, удовлетворенность, свободная атмосфера, организация трудового процесса, психическая активность, интерес, эмоциональный тонус, комфорт, напряжение). Это было сделано для того, чтобы применить коэффициент ранговой корреляции Спирмена, показы-

вающий в нашем случае наличие или отсутствие взаимосвязи между эмоциональным состоянием и социальными ценностями сотрудников:

$$p = 1 - \frac{\sum 6d^2 + A + B}{n^3 - n}, \text{ где } A = \frac{1}{12} \sum (A_j^3 - A_j); B = \frac{1}{12} \sum (B_k^3 - B_k)$$

j – номера связок по порядку для признака x ;

A_j – число одинаковых рангов в j -й связке по x ;

k – номера связок по порядку для признака y ;

B_k – число одинаковых рангов в k -й связке по y .

$$A = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$B = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$D = A + B = 0.5 + 0.5 = 1$$

$$p = 1 - \frac{6 \cdot 0 + 1}{10^3 - 10} = 0.999$$

(Полное вычисление представлено в приложении Ж).

Его значение (0,99) попадает в зону значимости, что говорит о существовании сильной и прямой взаимосвязи между указанными параметрами.

На рисунке 6 представлено графическое выражение коэффициента ранговой корреляции Спирмена, где видно, что существует положительная корреляция между переменными эмоциональными состояниями и ценностями:

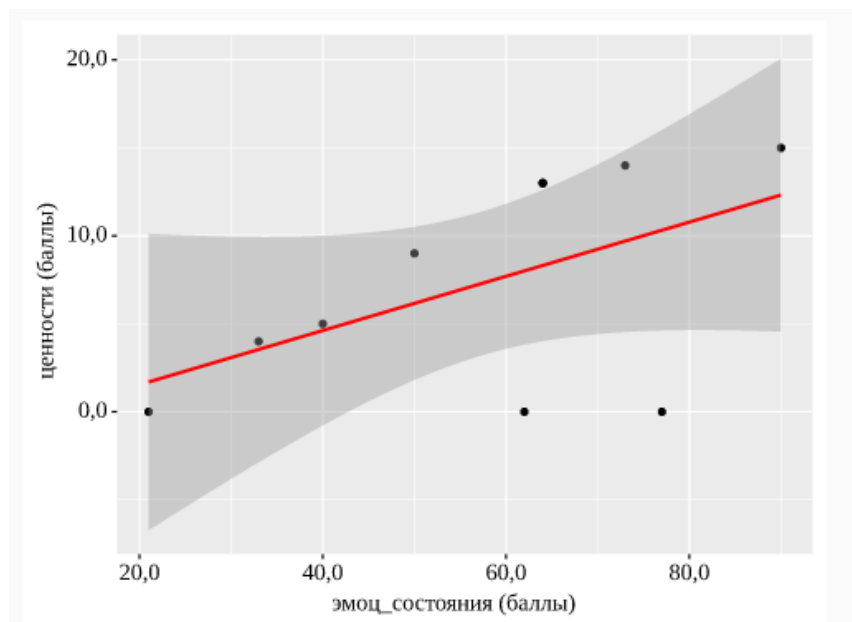


Рисунок 6. Графическое представление полученного коэффициента корреляции

Следовательно, при повышении, например, удовлетворенности трудовой деятельностью будут приобретать большее значение некоторые социальные ценности, в частности, универсализм и достижения. При повышении эмоционального тонуса будет повышаться значение самостоятельности, стимуляции. Соответственно, при проявлении напряженности, конфликтности, снижении эмоционального тонуса будет происходить снижение значимости таких ценностей, как достижение, безопасность, самостоятельность и др.

Говоря о работоспособности сотрудников организации в рамках полученного коэффициента корреляции, можно отметить, что на эту характеристику будет оказывать сильное влияние эмоциональные состояния сотрудников. Например, повышенный эмоциональный тонус, комфортная положительная психологическая атмосфера в коллективе, слаженность в работе и интерес к процессу выполнения деятельности будет непосредственно повышать работоспособность сотрудников. В ситуации понимания и взаимного интереса они способны лучше осуществлять свои профессиональные функции, активнее и продуктивнее взаимодействовать с коллегами, проявлять доброжелательность и уравновешенность в работе. Также будет происходить и влияние работоспособности на улучшение эмоционального фона. Например, сотрудник может попасть в неприятную для него ситуацию, однако помощь и поддержка со стороны коллег способны оказать на него положительное влияние, разобраться с ситуацией и повысить работоспособность.

Таким образом, на функционирование ценностей, связанных с профессиональной деятельностью, чувством принадлежности к коллективу, наличием конфликтных ситуаций в процессе его работы влияет эмоциональное состояние сотрудников. Полученные данные позволяют нам выявить две группы работников организации:

– сотрудники, демонстрирующие истощенное эмоциональное состояние через высокий уровень тревожности, боязливости, низкую стрессоустойчивость. Их личностная сфера обладает неустойчивостью, есть проявления неврастенических реакций;

– сотрудники, демонстрирующие благополучное эмоциональное состояние, показывающие достаточно высокий уровень адаптации, рациональный подход к решению возникающих проблем, способность к конструктивному поведению. Их личностная сфера более устойчивая, что отражается на проявлении высокого уровня стрессоустойчивости.

Качественный анализ методик показал зависимость эмоционального фона сотрудников от стажа их работы, а именно: у работников со стажем трудовой деятельности свыше 15 лет наблюдается более устойчивое эмоциональное состояние.

Наиболее сильными стрессогенами, которые в значительной степени влияют на эмоциональное состояние сотрудников, являются следующие (представлены по степени значимости):

- большой объем работы, который не соответствует поставленным временным рамкам;
- отсутствие или малое материальное и моральное вознаграждение.

Основная часть группы удовлетворена обстановкой в коллективе, в котором работает (70% сотрудников), такой же процент сотрудников составляют сотрудники с положительной динамикой в эмоциональном состоянии.

Система ценностей также оказывает свое влияние на эмоциональный фон в коллективе, так как помогают регулировать деятельность и взаимоотношения в группе.

Наличие конфликтов в коллективе предприятия, сказывается не только на эмоциональном фоне, но и на процессе функционирования ценностей. Так, иногда имеют место конфликты из-за преобладания тех или иных ценностей (кто-то считает, что главным является достаток и авторитет, для кого-то большее значение имеет духовная составляющая). Соответственно, чем меньше конфликтов в коллективе, тем выше уровень благоприятного эмоционального состояния, выше вероятность создания позитивного социально-психологического климата и адекватного функционирования системы ценностей. Указанные особенности проявляются в следующем:

1. на социально-психологический климат в коллективе оказывают положительное влияние ровные, спокойные взаимоотношения, без выраженной конфронтации;

2. сотрудники настроены на продуктивную работу, что также влияет на формирование соответствующего психологического климата в коллективе и действие системы социальных ценностей;

3. конфликтная ситуация между сотрудниками, отсутствие настроения на работу, способствуют созданию неблагоприятного климата в коллективе;

4. самочувствие сотрудников коллектива может зависеть от положительного или отрицательного воздействия на них в зависимости от социально-психологических и индивидуально-психологических свойств;

5. к свойствам личности, которые влияют на формирование благоприятного социально-психологического климата, обеспечивают полноценное функционирование системы социальных ценностей, можно отнести: принципиальность, ответственность, дисциплинированность, активность в межличностных и в межгрупповых отношениях, общительность, тактичность;

6. отрицательное влияние на указанные факторы оказывает непоследовательность людей, их эгоизм и бестактность;

7. руководитель практически не влияет на факторы, определяющие психологический климат в коллективе и функционирование системы социальных ценностей сотрудников организации.

Следовательно, необходимо разработать условия, которые способствуют развитию благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с их социальными ценностями. Для этого необходимо наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции с лицами, имеющих низкий уровень эмоционального состояния, отрицательно сказывающегося на исполнение профессиональной деятельности и отношениях с партнерами, а также на внутреннее эмоциональное состояние личности, которое в свою очередь сказывается на климате в коллективе.

2.3. Рекомендации по развитию личностных качеств сотрудников организации ООО «XXX»

По результатам диагностического исследования были разработаны и реализованы условия, которые способствуют развитию благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации, которые мы представим в виде проекта.

Цель проекта: разработать и реализовать в непосредственной связи с системой ценностей сотрудников организации условия развития благоприятного эмоционального климата.

Задачи проекта:

1. Разработать и реализовать комплекс намеченных мероприятий.

Период реализации проекта: с сентября по март 2021 – 2022 годов.

Реализация проекта:

1. Краткая психологическая характеристика ООО «XXX» (психологический портрет коллектива).

Представленный коллектив является сформированным, обладает определенной устойчивостью, хотя присутствует небольшая текучесть кадров. Основной состав сотрудников, работающих в организации, находится в возрастных границах примерно от 25 лет и старше. По образованию также больше преобладают люди с высшим профессиональным образованием.

Коллектив сформирован давно, есть сотрудники, которые работают в нем с самого основания. Работники хорошо знают друг друга, привыкли к манере поведения коллег. Основной эмоциональный фон – позитивный, люди хорошо отзываются о своих коллегах, в редких случаях проскальзывают негативные высказывания. В коллективе присутствует дружба и деловые взаимоотношения. Сотрудники чувствуют себя на рабочем месте благополучно. В коллективе наблюдается сплоченность, открытость, взаимодействие между сотрудниками, поддержка. Однако есть те, кто не удовлетворен работой ни коллег, ни начальства, что является причиной конфликтных ситуаций.

По типу темперамента многие сотрудники находятся ближе к холерическому типу, хотя присутствуют и другие (флегматический, сангвинический и меланхолический), также проявляются смешанные типы: сангвиническо-меланхолический и холерическо-флегматический. Это сказывается на скорости выполнения профессиональной деятельности и своих трудовых функций. Сотрудники активны, внимательны в процессе деятельности, сотрудничают с коллегами, выполняют свои обязанности.

В системе ценностей присутствуют следующие сферы: самоуважение, успех, достижение, богатство, авторитет, порядок. Также присутствует некий консерватизм, о чем говорит следующий факт: не все сотрудники (лишь небольшая часть) проявляют инициативу и самостоятельность в решении профессиональных задач, остальные предпочитают использовать проверенные схемы действий, чтобы получить гарантированное материальное вознаграждение. Коллектив стремится к поддержанию порядка в процессе своего функционирования, традиций, которые сложились в нем.

Эмоциональный и психологический климат в целом благоприятный, способствующий формированию нормальных, оптимальных взаимоотношений в группе. Однако есть небольшой процент сотрудников, которые демонстрируют признаки эмоционального выгорания, что отрицательно сказывается на других. В коллективе не выявлено скрытых конфликтов, на открытые конфликты сотрудники идут редко, только в исключительных случаях. Есть те, кто не высказывают отрицательного отношения к коллегам, однако не вступают с ними в дружеские взаимоотношения. В основном, это те, кто недавно устроился в данную организацию на работу. Они не испытывают дискомфорта или эмоционального давления со стороны, хотя адаптация проходит постепенно, не сразу. Преобладают деловые благоприятные взаимоотношения, не выходящие за рамки рабочего коллектива.

2. Причинами возникающих конфликтов в коллективе ООО «XXX» можно определить следующие: недовольство условиями труда, несовпадение интересов и взглядов сотрудников, недовольство заработной платой и разме-

рами премий, личная неприязнь. При наличии конфликтной ситуации проявляется напряженная атмосфера, а возникшие конфликты разрешаются недостаточно хорошо и своевременно, что и приводит к напряженной социально-психологической атмосфере.

3. Для улучшения ситуации с разрешением конфликтов, а также для поднятия эмоционального фона в коллективе, были разработаны следующие мероприятия:

Игры на общение – помогают анализировать отношения в коллективе, представляя собой аналог социометрии. Вариантом может стать непосредственный показ взаимоотношений в группе, когда сотрудникам предлагается встать ближе к тем товарищам по работе, кому они отдают предпочтение. Инструкция оказывается связанной с той ситуацией или проблемой, которую следует разрешить.

«Башня из спагетти». Коллектив можно разделить на две команды, которые получают следующее задание: построить башню из 20 штук сырых спагетти, одному мотку клейкой ленты, метровому куску веревки и одному зефиру. Цель – построить самую высокую башню, способную стоять самостоятельно, постараться при этом опередить соперников. Зефир может использоваться в качестве купола, например. Развивается активное мышление, укрепляется командный дух, развиваются лидерские способности.

«Взаперти». Команде предлагается условие – они по каким-либо причинам оказываются запертыми в комнате. Двери оказываются заблокированными, выбивать окна и двери нельзя. За 30 минут участники выбирают 10 любых обычных предметов в данной комнате, которые помогут в выживании. Их необходимо ранжировать по степени значимости. Необходимо прийти к согласию и обсудить эти десять предметов. Игра развивает коммуникационные навыки и умение принимать верные решения.

«Минное поле». Игра помогает развивать умение принимать решения, адаптироваться в необычных условиях, коммуникационные навыки. На полу в офисе в случайном порядке разбросаны разные предметы (коробки, стулья,

бутылки с водой и т.п.). Участникам необходимо пройти сквозь полосу препятствий. Для этого они делятся на пары, одному участнику завязывают глаза, а второй должен провести его с одного конца комнаты до другого так, чтобы он ничего не задел. Может быть два варианта: провожатый ведет только словами своего коллегу, не дотрагиваясь до него или с помощью движений, не используя слова. Можно пустить все пары одновременно.

Ролевые игры – способствуют улучшению эмоционального климата в группе, снятию существующих барьеров, препятствующих эффективному взаимодействию. Их разновидностью можно назвать психодраму, где происходит разыгрывание сцен, когда один участник играет роль подчиненного, а другой – начальника. Сначала в конфликтующей паре каждый играет сам себя, затем выступает от лица собеседника. Здесь сотрудники высказывают скрытые чувства. В результате они как бы вживаются в образ соперника для того, чтобы лучше понять способы разрешения конфликта.

«Мост». Сотрудники делятся на две команды. Им называется условие: они находятся по краям глубокого обрыва, через который перекинут очень узкий мостик. Друг друга не могут ни услышать (очень шумит ближайший водопад), ни увидеть (только очертания, как в тумане). Задача - переправиться на другую сторону, никого не потеряв при этом.

«Монолог с двойником». Один из участников (по желанию) встает в центр и начинает говорить о своих мыслях вслух (это не должна быть речь). При этом он может свободно двигаться по комнате, представив, что он в ней один. Через несколько минут другой участник пристраивается за первым немного позади, принимая его позу, повторяя движения. Действие при этом не должно прерываться. Следует постараться представить мысли и чувства говорящего. Можно начать повторять фразу только после того, как полностью она будет проговорена. После нескольких минут можно поменять либо того, кто произносит монолог, либо того, кто находится сзади.

«Зеркало». Участники разбиваются на пары, встают или садятся друг напротив друга. Им необходимо повторять движения как в зеркале. Задание

позволяет проработать невербальное общение и понимание партнера по указанным признакам.

«Скульптура». Участник должен создать скульптуру с помощью других участников (темы могут зависеть от конкретных ситуаций, которые следует проработать). Например, можно создать скульптуру своего начальника, успешного себя, хорошего дружного коллектива и т.п.

Можно использовать трансформационные игры, например: «Хочу, могу, буду» (И. Белякова). Игра является своеобразным зеркалом жизненных стратегий человека. Помогает определить, чего человек хочет, что он может для этого сделать, и как он это будет делать; проработать отношения с деньгами, систему взаимоотношений, собственную систему реализации, найти ресурсы и энергию. Также она позволяет осознать ценности и ценностные ориентации, которые существуют у человека на данный момент времени.

Таким образом, предложенные рекомендации по работе с данным коллективом помогают повысить сплоченность его членов, поднять степень социально-психологического настроения к исполняемой деятельности, формировать командный дух, динамику работы коллектива. Эти условия будут способствовать также увеличению производительности труда и активному включению руководителей в процесс взаимодействия в коллективе.

4. Реализация намеченных путей.

В ходе работы с коллективом с использованием разработанных рекомендаций наблюдались следующие особенности: в начале нашего взаимодействия не все сотрудники охотно пошли на контакт, старались избегать встреч. Однако ситуация переменилась после проведения трансформационной игры. Здесь участники попробовали себя в разных ролях, выполняли различные задания, которые им доставались в игре, анализировали представленные афоризмы и притчи, представляли планы для выполнения целей.

Затем были реализованы описанные упражнения, начиная с самых простых (например, «Минное поле» или «Башня из спагетти»), и заканчивая серьезной проработкой своих качеств в процессе психодрамы. Здесь участники

не всегда могли четко выполнять инструкции (это умение повышалось постепенно), рефлексировать полученные данные и свои особенности в разыгрываемой ситуации.

В конце работы стало заметным, что сотрудники, которые показали низкий эмоциональный фон в начале исследования, стали более спокойными, активными, с удовольствием включались в процесс выполнения заданий (в отличие от начальных этапов). После проведения методик, реализованных в начале исследования, мы увидели следующие улучшения: у сотрудников улучшился эмоциональный фон, они смогли конструктивно разрешить возникшую конфликтную ситуацию. Система ценностей сотрудников укрепилась, для них стало важно не только правильно реализовывать свои трудовые функции, но и проявлять при этом определенную долю творчества. В жизни коллектива стал принимать активное участие директор организации, причем не формально. Эти показатели просматриваются при проведении повторного анкетирования, методики Л. Гринхелга и А.И. Лутошкина.

Таблица 6

Результаты анкетирования сотрудников организации

№ п/п	Вопрос	Варианты ответов предложенные в анкетирование			
		Да / %	Ответ	Нет / %	Ответ
1	2	3	4	5	6
1.	Довольны ли вы своим рабочим местом?	26 / 87%		4 / 13%	30 / 100%
2.	Меняет ли руководитель свой стиль управления в критической ситуации?	26 / 87%		4 / 13%	30 / 100%
3.	Довольны ли вы своим руководителем? (открытый вопрос; возможность объяснить, почему был выбран тот или	23 / 77%	1. Стал более открытым; 2. Может помочь	7 / 23%	30 / 100%
4.	Считаете ли вы, что в организации сложились определенные стереотипы, мешающие в критических ситуациях эффективной работе?	18/60%		12 / 40%	30 / 100%

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6	
5.	Считаете ли вы работу коллектива слаженной?	25 / 83%		5 / 17%	30 / 100%	
6.	Возникают ли у вас разногласия с коллегами в процессе трудовой деятельности?	15 / 50%		15 / 50%	30 / 100%	
7.	Считаете ли вы, что ваши интересы ущемляются в процессе трудовой деятельности?	19 / 63%	1. Морально 2. Материально	11 / 37%	30 / 100%	
8.	Довольны ли вы своим служебным положением?	29 / 97%		1 / 3%	30 / 100%	
9.	Довольны ли вы тем, как разрешаются конфликты?	16 / 53%		14 / 47%	30 / 100%	
10.	Каково отношение руководителя к подчиненным?	А. Жесткое, требовательное 4 / 13%	Б. Доброжелательное, требовательное 16 / 53%	В. Мягкое, нетребовательное 10 / 33%	30 / 100%	
11.	Каковы требования руководителя к дисциплине?	А. Формальные, жесткие 10 / 33%	Б. Разумные 17 / 57%	В. Неопределенные 3 / 10%	30 / 100%	
12.	Каков интерес к работе в организации?	А. Низкий 7 / 23%	Б. Высокий 23 / 77%		30 / 100%	
13.	Какая атмосфера царит в организации?	А. Напряженная 8 / 27%	Б. Свободная 22 / 73%		30 / 100%	
14.	Как вы считаете, часто ли возникают конфликтные ситуации в организации?	А. Очень часто 2 / 7%	Б. Часто 15 / 50%	В. Редко 13 / 43%	30 / 100%	
15.	Какие способы стимулирования использует руководитель чаще всего?	А. Административные 7 / 23%	Б. Экономические 17 / 57%	В. Моральные 6 / 20%	30 / 100%	
16.	Как вы оцениваете организацию трудового процесса на предприятии? (Оцените по пятибалльной шкале).	1 б. 0%	2б. 0%	3б. 7 / 23%	4б. 20 / 67%	5б. 3 / 10%
17.	Каковы причины возникновения конфликтов, по вашему мнению?	<ul style="list-style-type: none"> • противоположные интересы, взгляды; • недовольство директором организации; • недовольство з\п, размером премий; • недовольство условиями труда. 				

Как видно из таблицы, увеличилось число сотрудников, которые выразили удовлетворение по поводу работы в данном коллективе, а также уменьшилось количество причин для конфликтов. Результаты можно продемонстрировать на диаграмме для наглядности изменений (рисунок 7):

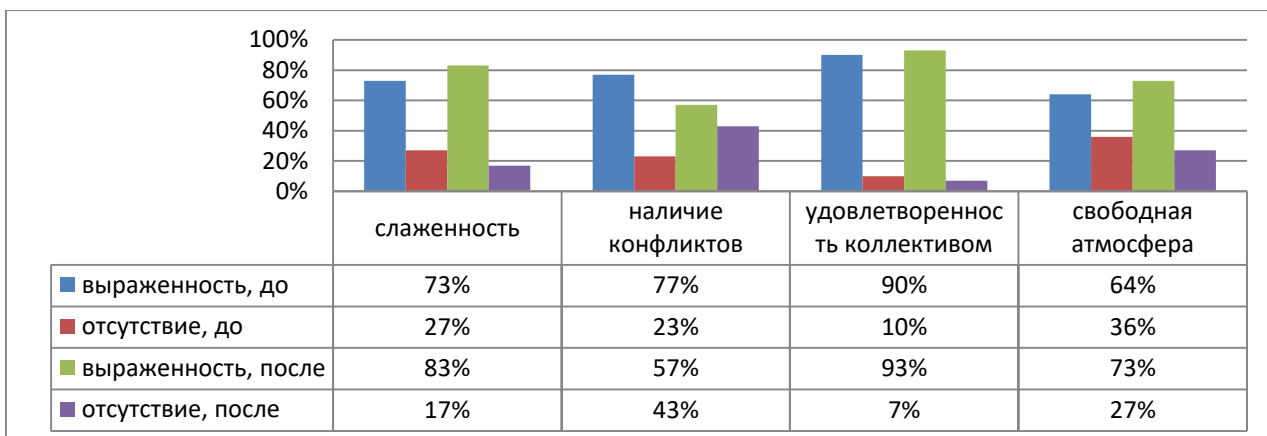


Рисунок 7. Выраженность показателей наличия конфликтов и удовлетворенности работы в коллективе сотрудников

Все представленные показатели повысили свои значения в отличие от первоначальных, что говорит о положительной динамике в развитии положительной психологической атмосферы в данном коллективе.

Результаты методики Лутошкина также подтверждают улучшение атмосферы в коллективе сотрудников, что просматривается на данной диаграмме (рисунок 8):

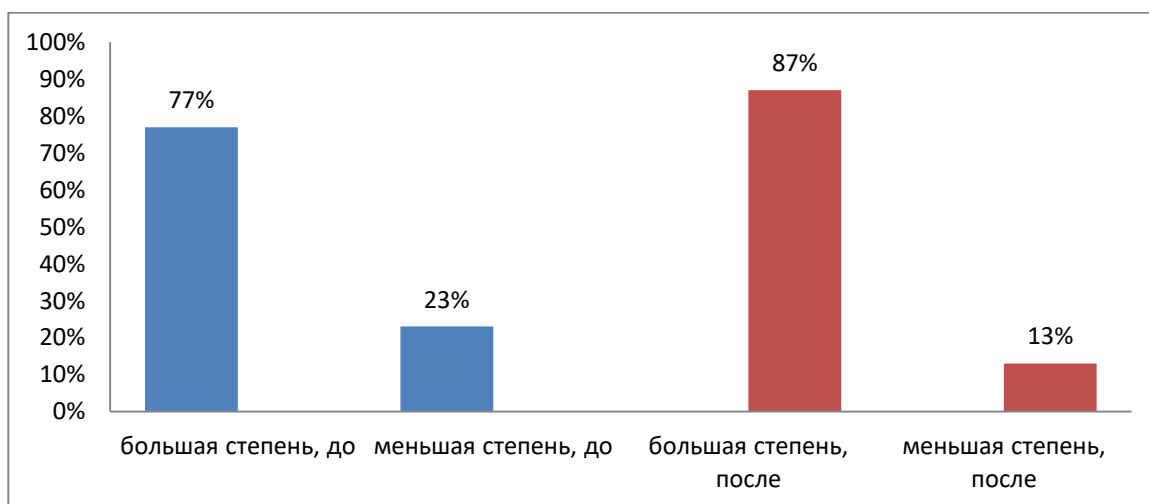


Рисунок 8. Степень выраженности благоприятного психологического климата в организации, в %-ном соотношении

В начале исследования было выявлено, что у некоторых работников наблюдались признаки эмоционального истощения и низкий уровень взаимодействия с коллективом. После проведения мероприятий эти сотрудники

стали более открытыми, дружелюбными и спокойными. Также мы провели статистический анализ при помощи U-критерия Манна-Уитни, чтобы посмотреть значимость полученных различий по показателям конфликтности, благополучного эмоционального состояния, активности, напряженности, удовлетворенности работой в коллективе (таблица 7).

Таблица 7

Показатели U-критерия Манна-Уитни

	Группа	N	Средний ранг	Сумма рангов
Баллы	1	30	15,5	465
	2	30	45,5	1365
	Всего	60		

Результат: $U_{эмп} = 0$

Критические значения: $p \leq 0.01$; $p \geq 0.05$

292 338

Полученное эмпирическое значение $U_{эмп} = 0$ находится в зоне значимости, что указывает на значимые различия, произошедшие в группе участников эксперимента (рисунок 10):

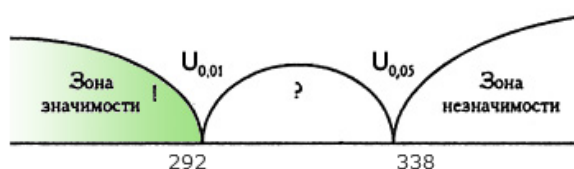


Рисунок 10. Ось значимости для U-критерия Манна-Уитни

Расчет выполнен с помощью онлайн калькулятора: https://www.psychol-ok.ru/statistics/mann-whitney/mann-whitney_02.html

На рисунке 11 представлен график изменений, где по горизонтали представлена выраженность конфликтности, а по вертикали – выраженность благоприятного эмоционального фона:

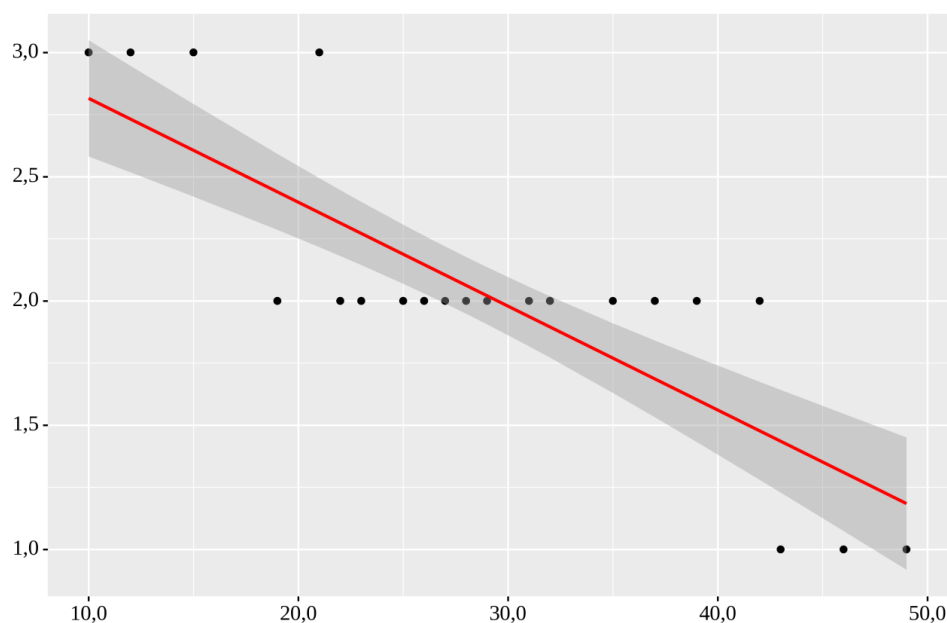


Рисунок 11. График изменений

То есть при увеличении оценки выраженности конфликтности хотя бы на один балл следует ожидать уменьшения уровня выраженности благоприятного эмоционального фона в коллективе и большую выраженность социальных ценностей личного характера.

Таким образом, подобранные мероприятия оказали определенное влияние на развитие благоприятного эмоционального климата в группе, спровоцировали положительную динамику изменения отношений в системе начальник – подчиненный. Однако нельзя сказать, что проект подошел к своему завершению, так как есть еще моменты, необходимые для проработки с помощью других игр (например, отношение с деньгами или адаптация новых сотрудников). Следовательно, на наш взгляд, необходимо продолжать данную работу, основываясь на тех особенностях и закономерностях, которые появляются в процессе активного взаимодействия сотрудников коллектива ООО «XXX».

Выводы по второй главе

1. Проведенная диагностика позволила выявить характер эмоционального состояния сотрудников организации ООО «XXX», а также определить систему социальных ценностей, которая преобладает у них.

2. В целом, эмоциональный фон можно назвать положительным, благоприятным, сотрудники удовлетворены работой. Однако 30% из их числа показали низкий уровень эмоционального состояния на начало исследования, признаки усталости, затрудненного общения с другими.

3. В системе ценностей сотрудников преобладают ценности, связанные как с материальной составляющей, так и с социальным взаимодействием с коллегами по работе.

4. Были определены причины возникающих конфликтов (среди которых выделены, например, материальные и ценностные), дана краткая психологическая характеристика самого коллектива, описан социально-психологический климат. Так, некоторые сотрудники, показавшие пониженный эмоциональный фон, чаще всего указывали на наличие конфликтов в коллективе.

5. Конфликты в организации случаются, но они не сказываются на благоприятном климате в группе и эмоциональном состоянии сотрудников.

6. Были предложены и реализованы условия развития благоприятного климата в коллективе во взаимосвязи с системой реализуемых ценностей. В целом, показана эффективность подобранных упражнений и игр, их положительное влияние на прорабатываемые процессы.

7. Было определено, что для полноценного функционирования группы необходимо продолжать выбранную стратегию деятельности по улучшению взаимоотношений в группе во взаимосвязи с социальными ценностями сотрудников организации ООО «XXX».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В любом обществе функционирует большое количество групп, которые характеризуются определенными признаками, например, сплоченность или разобщенность, благополучные или неблагополучные, конфликтные, развивающиеся и т.п. Все это связано с взаимодействием в группах реальных людей со своими особенностями, чертами характера, типом темперамента, эмоциональностью, системой ценностей. Каждый раз при общении все указанные признаки оказывают непосредственное влияние на процесс взаимодействия, накладывая определенный отпечаток на него.

В ходе анализа психологической литературы по проблеме исследования мы определили, что эмоциональные состояния связаны с переживаниями человека того, как он относится к окружающей действительности, самому себе. Они оказываются связанными с определенным моментом времени и могут быть типичными для конкретного человека, а могут изменяться под влиянием внешних или внутренних факторов. Такие состояния регулируются эмоциональной сферой, охватывают эмоциональные реакции и эмоциональные отношения. При их возникновении происходят разного рода изменения с физиологической стороны (изменение дыхания, пищеварения и т.п.), что указывает на их активное воздействие на самого человека (И.Б. Котова, О.С. Канаркевич).

В любом коллективе со временем формируется социально-психологический климат и настрой. Именно эти характеристики показывают характер отношений между людьми, преобладающий тон их настроения, уровень управления коллективом, условия и особенности труда и отдыха.

Для понимания поведения личности в коллективе, важно его изучить, определить степень участия каждого человека в его жизни, систему эталонов и ценностей как самого человека, так и функционирующей группы. Понимая данную систему ценностных ориентаций, можно судить о возможных реакциях или поведении каждого члена группы в определенных ситуациях, осо-

бенно когда ему придется столкнуться с групповыми нормами и требованиями. Человеку не всегда легко позволить себе поведение, которое пошло бы вразрез с ожиданиями коллектива. Обычно, при каждодневном взаимодействии, человек согласует свои ценности, поступки и высказывания с ожиданиями группы, к которой он принадлежит. Такое поведение будет определенным образом поощряться, влияя на формирование благоприятного социально-психологического климата.

Своевременная диагностика всех указанных аспектов, реализующихся в группе, важна для понимания происходящих внутренних процессов, профилактики конфликтов, формирования и функционирования системы социальных ценностей. Диагностировать социально-психологический климат, выраженные ценности личности, особенности ее функционирования в группе можно с помощью специально разработанных анкет, психологических тестов, шкал признаков отношений, внутригрупповой приемлемости, шкал опросников, социометрических процедур и др. Выбор из этого перечня зависит от конкретной цели исследования, при этом необходимо ориентироваться на основную задачу такого изучения – выявить характеристики благоприятного и/или неблагоприятного психологического климата.

Не менее важна диагностика системы ценностей членов коллектива, так как благодаря ей можно определить специфические особенности функционирования того или иного человека в группе, направленность его интересов и охарактеризовать некоторые его личностные особенности.

В целях определения психологических особенностей трудового коллектива, системы ценностей его сотрудников, их эмоционального фона, существующих взаимосвязей между этими показателями, был проведен эксперимент с целью определения этих взаимосвязей и особенностей формирования благоприятного психологического климата в целом. Базой исследования выбран ООО «XXX». Общее мнение о коллективе – группа сплоченная, преобладает благоприятный психологический климат, уважение и сотрудничество.

В ходе исследования нами были применены следующие методики:

1. Диагностика организационных конфликтов (по модели Л. Гринхелга);
2. Карта-схема общей оценки психологического климата (по А.И. Лутошкину);
3. Оценка психической активации и эмоционального тонуса (Курганский-Немчин);
4. Личностный опросник (Г. Айзенк (MPI));
5. Ценностный опросник (Ш. Шварц).

Подобранный комплекс методик позволяет охарактеризовать социально-психологический климат в коллективе, увидеть систему ценностей его сотрудников, наиболее часто проявляющиеся эмоциональные состояния, выявить наличие или отсутствие конфликтов.

Так, например, был выявлен благоприятный эмоциональный фон в данной организации, сотрудничество, понимание, уважение. Люди в коллективе хорошо знают друг друга, позитивно настроены по отношению к каждому. В анализируемой группе не было выявлено постоянных конфликтов. Однако они имеют место быть, оказывая свое негативное влияние на его функционирование. Все же большую часть сотрудников (около 70%) данный коллектив полностью устраивает, они считают его продуктивным и благоприятным для совместной деятельности и общения. Это показывает стремление сотрудников действовать как одна команда.

В ходе диагностики были выявлены преобладающие социальные ценности. Так, например, проявились ценности богатства, власти, достижений. Они оказались связаны не только с качеством выполняемой деятельности, но и с эмоциональными состояниями людей. Так, например, сотрудники, понимая ценность хорошо выполненной работы (ценность достижения, которая проявляется через компетентность в соответствии с социальными стандартами), отдавая выполненный заказ клиенту, испытывают удовлетворение и желание продолжать работу далее, так как получили социальное одобрение.

В группе также проявились сотрудники, которые показали низкий эмоциональный фон, усталость и в некоторой степени апатию. Их состояние влияет на климат в группе, иногда становится причиной конфликтных ситуаций. Для них на первый план выходили гедонистические ценности (чувственное удовольствие, отдыха) и ценности, связанные с конформностью. Следовательно, были разработаны и реализованы условия развития благоприятного эмоционального состояния сотрудников организации во взаимосвязи с социальными ценностями. Их использование показало, что сотрудники повысили свои эмоциональные состояния, некоторые из них стали обращать внимание на проявление творчества в своей работе и желание активно взаимодействовать с другими.

Итак, работая с группой, необходимо учитывать не только внешние показатели (например, качество выполняемой деятельности), но также и внутренние факторы, к которым в нашем исследовании мы отнесли эмоциональные состояния, систему социальных ценностей, наличие или отсутствие конфликтов и благоприятный социально-психологический климат. Только при их полном включении в деятельность, реализации в рамках выполняемых задач, взаимодействии между собой всех членов коллектива возможно изменение не только эмоционального состояния сотрудников, но и пересмотр их систему социальных ценностей.

Следовательно, можно говорить о том, что цель нашего исследования достигнута, задачи решены, а гипотеза о том, что взаимосвязь социальных ценностей и эмоциональных состояний личности является условием эффективной реализации сотрудников организации в производственном коллективе, доказана.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие. М.: Флинта, МПСИ, 2014. 224 с.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе: учеб. пособие. М.: Просвещение, 2019. 319 с.
3. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека: учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 235 с.
4. Болотова А. К., Жуков Ю. М. Психология коммуникаций. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 495 с.
5. Бредберри Т. Эмоциональный интеллект. Пер. с англ. 3-е изд., М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 208 с.
6. Бреслав Г. Психология эмоций. М.: Смысл, 2016. 672 с.
7. Вилюнас В.К. Основные проблемы психологической теории эмоций. М.: Педагогика, 1988. 59 с.
8. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Минск: Харвест, 2002.
9. Гранин Ю.Д. Ценность и оценка в социальном познании: автореф. дис.... канд. филос. наук. М., 2000.
10. Гришина Н.В. Психология конфликта: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2020. 218 с.
11. Гуревич П.С. Психология личности : учеб. пособие. М.: Юнити-Дана, 2017. 560 с.
12. Гуревич П.С. Человек и его ценности: учеб. пособие. М.: 1988. 93 с.
13. Диянова З.В. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2018. 173 с.

14. Еремина Т.А. Визуальная психодиагностика: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2010. 208 с.
15. Израд К. Эмоции человека. М.: МГУ, 1980.
16. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2001. 752 с.
17. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. М.: НОРМА, 2001. 204 с.
18. Кудряшов А.Ф. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации. Петрозаводск: Петроком, 1992. 67 с.
19. Крылов А.А. Психические состояния. Экспериментально-прикладная психология. Межвузовский сборник. Л.: ЛГУ, 1991.
20. Лабунская В.А. Визуальная психодиагностика личности: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2011. 122 с.
21. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека. М.: Просвещение, 1964. 234 с.
22. Маслоу А. Мотивация и личность. пер. А.Т. Татлыбаевой. СПб: Евразия, 1999.
23. Мельник С.Н. Психология личности: учебник. Владивосток: ДВГУ ТИДОТ, 2004. 97 с.
24. Момджян К. Х. Социальная философия: деятельностный подход к анализу человека, общества, истории: учебник. М.: Московский Государственный Университет, 2013. 401 с.
25. Немов Р.С. Общие основы психологии // Психология. Учебник для студентов высших педагогических учебных заведений в 3 кн. Книга 1. М.: ВЛАДОС, 1997.
26. Ольшанникова А.Е. К психологической диагностике эмоциональности // Проблемы общей, возрастной, педагогической психологии. М.: Педагогика, 1988, 262 с.
27. Позднякова С.В., Поздняков П.В. Факторы формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе // Научно-

практическая конференция "АПК России: прошлое, настоящее, будущее" (Санкт-Петербург, 29–31 января 2015 г.). СПб.: 2019. 252 с.

28. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология. М.: Речь, 2018. 284 с.

29. Ракитянский Н.М. Портретология власти: учеб. пособие. М.: Наука, 2004. 263 с.

30. Розин В.М. Психология личности. История, методологические проблемы: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2018. 239 с.

31. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: учебник. СПб.: Питер, 2002. 720 с.

32. Рябченко И.С. Влияние социально - психологического климата на эффективность деятельности персонала // Проблемы современных интеграционных процессов и пути их решения (Волгоград, 05 апреля 2018 г.). Уфа: Аэтерна, 2018. 161 с.

33. Свенцицкий А.Л. Социальная психология общения: Монография. М.: Инфра-М, 2017. 64 с.

34. Сергиенко Е.А. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо. Эмоциональный интеллект: Руководство. М.: Институт психологии РАН, 2010. 176 с.

35. Сидорина Т.В. Эволюция научного метода в интегративной психологии // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2014. Т.1. С. 3-6.

36. Симонов П.В. Эмоциональный мозг. Физиология. Нейроанатомия. Психология эмоций. М., 1981.

37. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: учебник. СПб: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2018. 408 с.

38. Шейнов В.П. Поссорься со мной, если сможешь. Психология бесконфликтного общения. СПб: Питер, 2017. 320 с.

39. Шекшня С. Как эффективно управлять свободными людьми. Коучинг. М.: Альпина Паблишер, 2019. 206 с.

40. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт: учеб. пособие. СПб: Речь, 2002. 480 с.
41. Якиманская И.С., Молокостова А.М. Психология взаимодействия и принятия управленческих решений: рабочая тетрадь. Оренбург: ОГУ, 2018. 190 с.
42. Группа как саморазвивающаяся система реферат. // Официальный сайт: Спб: URL: <http://yurii.ru/ref10/particle-308854.html> (дата обращения: 25.01.2022).
43. Групповая динамика. Ролевое поведение. Влияние группы на личность. // Официальный сайт: Курган: URL: <http://dedovkgu.narod.ru/porm/porm22.htm> (дата обращения: 15.12.2021).
44. Методика Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО) Шварца. // Официальный сайт: Москва URL: <https://psycabi.net/testy/322-test-tsennosti-shvartsa-tsennostnyj-oprosnik-tso-shvartsa-metodika-shvartsa> (дата обращения: 30.11.2021).
45. Ноздрина Н.А. Понятие социальных ценностей и социальных норм // Science of Europe URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnyh-tsennostey-i-sotsialnyh-norm/viewer> (дата обращения: 10.02.2022).
46. Овчаров А.А. О социальных ценностях // Вестник КемГУКИ – 2012 – №19 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sotsialnyh-tsennostyah/viewer> (дата обращения: 10.02.2022).
47. Понятие и виды социальных групп // Grandars URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/ponyatie-socialnoy-gruppy> (дата обращения: 05.03.2022).
48. Психология малой группы // Psyworld URL: http://www.psyworld.ru/students/texts/psi_maloi_grupy.htm (дата обращения: 19.01.2022).
49. Ценностный опросник Шварца // Banktestov URL: <https://banktestov.ru/test/46375> (дата обращения: 01.12.2021).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Анкета

(для выявления причин возникновения организационных конфликтов)

1. Довольны ли вы своим рабочим местом?
 - А. Да
 - Б. Нет (чем именно)
2. Как вы оцениваете организацию трудового процесса на предприятии?

Оцените по пятибалльной шкале _____
3. Каково отношение руководителя к подчиненным?
 - А. Жесткое, требовательное
 - Б. Доброжелательное, требовательное
 - В. Мягкое, нетребовательное
 - Г. Другое _____
4. Каковы требования руководителя к дисциплине?
 - А. Формальные, жесткие
 - Б. Разумные
 - В. Неопределенные
5. Каков интерес к работе в организации?
 - А. Низкий
 - Б. Высокий
6. Какая атмосфера царит в организации?
 - А. Напряженная
 - Б. Свободная
7. Какие способы стимулирования использует руководитель чаще всего?
 - А. Административные
 - Б. Экономические
 - В. Моральные
 - Г. Другое _____
8. Меняет ли руководитель свой стиль управления в критической ситуации?
 - А. Да
 - Б. Нет
9. Довольны ли вы своим руководителем?

А. Да (почему) _____

Б. Нет (почему) _____

10. Считаете ли вы, что в организации сложились определенные стереотипы, которые в критических ситуациях мешают эффективной работе коллектива?

А. Да

Б. Нет

11. Считаете ли вы работу коллектива слаженной?

А. Да

Б. Нет

12. Возникают ли у вас разногласия с коллегами в процессе трудовой деятельности?

А. Да

Б. Нет

13. Считаете ли вы, что ваши интересы ущемляются в процессе трудовой деятельности?

А. Да (как) _____

Б. Нет

14. Довольны ли вы своим служебным положением?

А. Да

Б. Нет

15. Как вы считаете, часто ли возникают конфликтные ситуации в организации?

А. Очень часто

Б. Часто

В. Редко

Г. Очень редко

16. Каковы причины возникновения конфликтов, по вашему мнению?

17. Довольны ли вы тем, как разрешаются конфликты?

А. Да

Б. Нет

Опросник Айзенка по определению типа темперамента

Инструкция: «Вам предлагается несколько вопросов. На каждый вопрос отвечайте только «да» или «нет». Не тратьте время на обсуждение вопросов, здесь не может быть хороших или плохих ответов, т.к. этот не испытание умственных способностей».

Вопросы:

1. Часто ли вы испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому, чтобы отвлечься, испытать сильные ощущения?
2. Часто ли вы чувствуете, что нуждаетесь в друзьях, которые могут вас понять, ободрить, посочувствовать?
3. Считаете ли вы себя беззаботным человеком?
4. Очень ли трудно вам отказаться от своих намерений?
5. Обдумываете ли вы свои дела не спеша и предпочитаете ли подождать, прежде чем действовать?
6. Всегда ли сдерживаете свои обещания, даже если это вам невыгодно?
7. Часто ли у вас спады и подъемы настроения?
8. Быстро ли вы обычно говорите и действуете?
9. Возникало ли у вас когда-нибудь чувство, что вы несчастны, хотя никакой серьезной причины для этого не было?
10. Верно ли, что на «спор» вы способны решиться на все?
11. Смущаетесь ли вы, когда хотите познакомиться с человеком противоположного пола, который вам симпатичен?
12. Бывает ли когда-нибудь, что разозлившись, вы выходите из себя?
13. Часто ли бывает, что вы действуете необдуманно, под влиянием момента?
14. Часто ли вас беспокоит мысль о том, что вам не следовало что-нибудь делать или говорить?
15. Предпочитаете ли вы чтение книг встречами с людьми?
16. Верно ли, что вас легко задеть?
17. Любите ли вы часто бывать в компании?
18. Бывают ли у вас такие мысли, которыми вам бы не хотелось делиться с другими?

19. Верно ли, что иногда вы настолько полны энергии, что все горит в руках, а иногда чувствуете усталость?
20. Стараетесь ли вы ограничить круг своих знакомств небольшим числом самых близких друзей?
21. Много ли вы мечтаете?
22. Когда на вас кричат, отвечаете ли вы тем же?
23. Часто ли у вас появляется чувство, что вы в чем-то виноваты?
24. Считаете ли вы все свои привычки хорошими?
25. Способны ли вы иногда дать волю своим чувствам и беззаботно развлекаться в веселой компании?
26. Можно ли сказать, что нервы у вас часто бывают натянуты до предела?
27. Слывете ли вы человеком живым и веселым?
28. После того как дело сделано, часто ли вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что смогли бы сделать лучше?
29. Чувствуете ли вы себя спокойно, находясь в большой компании?
30. Бывает ли, что вы передаете слухи?
31. Бывает ли, что вам не спится из-за того, что в голову лезут разные мысли?
32. Если вы хотите что-то узнать, вы предпочитаете сами найти это в книге, а не спросить у людей?
33. Бывает ли у вас сильное сердцебиение?
34. Нравится ли вам работа, требующая сосредоточения?
35. Бывает ли у вас приступы дрожи?
36. Всегда ли вы говорите правду?
37. Бывает ли вам неприятно находиться в компании, где подшучивают друг над другом?
38. Раздражительны ли вы?
39. Нравится ли вам работа, требующая быстрого действия?
40. Верно ли, что вам часто не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?
41. Верно ли. Что вы неторопливы в движениях и несколько медлительны?
42. Опаздываете ли вы когда-нибудь на работу или на встречу с кем-либо?
43. Часто ли вам снятся кошмары?
44. Верно ли, что вы так любите поговорить, что не упускаете любого случая побеседовать с новым человеком?
45. Беспокоят ли вас какие-нибудь боли?

46. Огорчились бы вы, если долго не могли видеться с друзьями?
47. Вы нервный человек?
48. Есть ли среди ваших знакомых те, которые явно вам не нравятся?
49. Вы уверенный в себе человек?
50. Легко ли вас задевает критика ваших недостатков или вашей работы?
51. Трудно ли вам получить настоящее удовольствие от мероприятий, в которых участвует много народу?
52. Беспокоит ли вас чувство, вы чем-то хуже других?
53. Сумели бы вы внести оживление в скучную компанию?
54. Бывает ли, что вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?
55. Беспокоитесь ли вы о своем здоровье?
56. Любите ли вы подшутить над другими?
57. Страдаете ли вы бессонницей?

Обработка результатов.

Экстраверсия – находится сумма ответов «да» в вопросах: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 и ответов «нет» в вопросах: 5, 15, 20, 29, 32, 37, 41, 51.

Если сумма баллов равна 0-10, то вы интроверт, замкнуты внутри себя.

Если 15-24, то вы экстраверт, общительны, обращены к внешнему миру.

Если 11-14, то вы амбиверт, общаетесь, когда вам нужно.

Нейротизм – находится количество ответов «да» в вопросах: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 38, 35, 40, 43, 45, 50, 52, 55, 57.

Если кол-во ответов «да» равно 0-10, то - эмоциональная устойчивость.

Если 11-16, то – эмоциональная впечатлительность

Если 17-22, то появляются отдельные признаки расшатанности нервной системы.

Если 23-24, то невротизм, граничащий с патологией, возможен срыв нервоз.

Ложь – находится сумма баллов ответов «да» в вопросах: 6, 24, 36 и ответов «нет» в вопросах: 12, 18, 30, 42, 48, 54.

Если набранное количество баллов 0-3 – норма человеческой лжи, ответам можно доверять. Если 4 -5, то сомнительно. Если 6-9, то ответы не достоверны.

Сангвиник-экстраверт: стабильная личность, социален, направлен к внешнему миру, общителен, порой болтлив, беззаботный, веселый, любит лидерство, много друзей, жизнерадостен.

Холерик-экстраверт: нестабильная личность, обидчив, возбужден, несдержан, агрессивен, импульсивен, оптимистичен, активен, но работоспособность и настроение нестабильны, цикличны. В ситуациях стресса – склонность к истерикам, психопатическим реакциям.

Флегматик-интроверт: стабильная личность, медлителен, спокоен, пассивен, невозмутим, осторожен, задумчив, мирный, сдержанный, надежный, спокойный в отношениях, способен выдержать длительные невзгоды без срывов здоровья и настроения

Меланхолик-интроверт: нестабильная личность, тревожен, пессимистичен, очень сдержан внешне, но чувствителен и эмоционален внутри, интеллектуальный, склонен к размышлениям. В ситуации стресса – склонность к внутренней тревоге, депрессии, срыву или ухудшению результатов деятельности (стресс кролика).

Методика Ш.Шварца (Ценностный опросник (ЦО) Шварца

Опросник Шварца состоит из двух частей. Первая часть опросника предназначена для изучения ценностей, идеалов и убеждений, оказывающих влияние на личность. Список ценностей состоит из двух частей: существительных и прилагательных, включающих 57 ценностей. Испытуемый оценивает каждую из предложенных ценностей по шкале от 7 до -1 баллов. Вторая часть опросника Шварца представляет собой профиль личности. Состоит из 40 описаний человека, характеризующих 10 типов ценностей. Для оценки описаний используется шкала от 4 до -1 баллов.

Первая часть опросника. Инструкция: Спросите себя: «Какие ценности важны для меня как руководящие принципы в моей жизни? Какие ценности менее важны для меня?» Ваша задача: оценить, насколько важна для Вас каждая ценность в качестве руководящего принципа в жизни.

Шкала для оценки:

7 - исключительно важная в качестве руководящего принципа Вашей жизни ценность (обычно таких ценностей бывает одна-две);

6 - очень важная;

5 - достаточно важная;

4 - важная;

3 - не очень важная;

2 - мало важная;

1 - не важная;

0 - совершенно безразличная;

-1 - это противоположно принципам, которым Вы следуете.

До того, как Вы начнете, прочитайте список из 30 ценностей и выберите одну, которая наиболее важна для Вас, и оцените ее важность «7». Далее,

выберите ценность наименее важную для Вас и оцените ее -1, 0 или 1, согласно ее важности. Затем оцените оставшиеся ценности (от -1 до 7).

Тестовый материал:

Список ценностей №1:

1. РАВЕНСТВО (равные возможности для всех)
2. ВНУТРЕННЯЯ ГАРМОНИЯ (быть в мире с самим собой)
3. СОЦИАЛЬНАЯ СИЛА (контроль над другими, доминантность)
4. УДОВОЛЬСТВИЕ (удовлетворение желаний)
5. СВОБОДА (свобода мыслей и действий)
6. ДУХОВНАЯ ЖИЗНЬ (акцент на духовных, а не материальных вопросах)
7. ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ (ощущение, что другие заботятся обо мне)
8. СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРЯДОК (стабильность общества)
9. ЖИЗНЬ, ПОЛНАЯ ВПЕЧАТЛЕНИЙ (стремление к новизне)
10. СМЫСЛ ЖИЗНИ (цели в жизни)
11. ВЕЖЛИВОСТЬ (предупредительность, хорошие манеры)
12. БОГАТСТВО (материальная собственность, деньги)
13. НАЦИОНАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (защищенность своей нации от врагов)
14. САМОУВАЖЕНИЕ (вера в собственную ценность)
15. УВАЖЕНИЕ МНЕНИЯ ДРУГИХ (учет интересов других людей, избегание конфронтации)
16. КРЕАТИВНОСТЬ (уникальность, богатое воображение)
17. МИР ВО ВСЕМ МИРЕ (свобода от войны и конфликтов)
18. УВАЖЕНИЕ ТРАДИЦИЙ (сохранение признанных традиций, обычаев)
19. ЗРЕЛАЯ ЛЮБОВЬ (глубокая эмоциональная и духовная близость)
20. САМОДИСЦИПЛИНА (самоограничение, устойчивость к соблазнам)
21. ПРАВО НА УЕДИНЕНИЕ (право на личное пространство)
22. БЕЗОПАСНОСТЬ СЕМЬИ (безопасность для близких)
23. СОЦИАЛЬНОЕ ПРИЗНАНИЕ (одобрение, уважение других)
24. ЕДИНСТВО С ПРИРОДОЙ (слияние с природой)
25. ИЗМЕНЧИВАЯ ЖИЗНЬ (жизнь, наполненная проблемами, новизной и изменениями)
26. МУДРОСТЬ (зрелое понимание мира)
27. АВТОРИТЕТ (право быть лидером или командовать)
28. ИСТИННАЯ ДРУЖБА (близкие друзья)

29. МИР КРАСОТЫ (красота природы и искусства)
30. СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ (исправление несправедливости, забота о слабых).

Теперь оцените, насколько важна каждая из следующих ценностей для Вас, как руководящий принцип Вашей жизни. Эти ценности выражены в способах действия, которые могут быть более или менее важными для Вас. Попробуйте различить ценности, насколько это возможно, используя все номера. Для начала прочитайте ценности в списке 2, выберите то, что для Вас наиболее важно, оцените на шкале (отметка 7). Затем выберите ценность, которая противоречит вашим принципам (отметка - 1). Если такой ценности нет, выберите ценность наименее важную для Вас и оцените ее отметками 0 или 1, в соответствии с ее значимостью. Затем оцените остальные ценности.

Список ценностей №2:

31. САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ (надеющийся на себя, самодостаточный)
32. СДЕРЖАННЫЙ (избегающий крайностей в чувствах и действиях)
33. ВЕРНЫЙ (преданный друзьям, группе)
34. ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННЫЙ (трудолюбивый, вдохновенный)
35. ОТКРЫТЫЙ К ЧУЖИМ МНЕНИЯМ (терпимый к различным идеям и верованиям)
36. СКРОМНЫЙ (простой, не стремящийся привлечь к себе внимание)
37. СМЕЛЫЙ (ищущий приключений, риск)
38. ЗАЩИЩАЮЩИЙ ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (сохраняющий природу)
39. ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ (имеющий влияние на людей и события)
40. УВАЖАЮЩИЙ РОДИТЕЛЕЙ И СТАРШИХ (проявляющий уважение)
41. ВЫБИРАЮЩИЙ СОБСТВЕННЫЕ ЦЕЛИ (отбирающий собственные намерения)
42. ЗДОРОВЫЙ (не больной физически или душевно)
43. СПОСОБНЫЙ (компетентный, способный эффективно действовать)
44. ПРИНИМАЮЩИЙ ЖИЗНЬ (подчиняющийся жизненным обстоятельствам)
45. ЧЕСТНЫЙ (откровенный, искренний)
46. СОХРАНЯЮЩИЙ СВОЙ ИМИДЖ (защита собственного «лица»)
47. ПОСЛУШНЫЙ (исполнительный, подчиняющийся правилам)
48. УМНЫЙ (логичный, мыслящий)
49. ПОЛЕЗНЫЙ (работающий на благо других)
50. НАСЛАЖДАЮЩИЙСЯ ЖИЗНЬЮ (наслаждение едой, близостью, развлечениями)

51. БЛАГОЧЕСТИВЫЙ (придерживающийся религиозной веры и убеждений)
52. ОТВЕТСТВЕННЫЙ (надежный, заслуживающий доверия)
53. ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ (интересующийся всем, пытливый)
54. СКЛОННЫЙ ПРОЩАТЬ (стремящийся прощать другого)
55. УСПЕШНЫЙ (достигающий цели)
56. ЧИСТОПЛОТНЫЙ (опрятный, аккуратный)
57. ПОТВОРСТВУЮЩИЙ СВОИМ ЖЕЛАНИЯМ (занимающийся тем, что доставляет удовольствие).

Вторая часть опросника

Инструкция: Ниже приведены описания некоторых людей. Пожалуйста, прочитайте каждое описание и подумайте, насколько каждый человек похож или не похож на Вас. Поставьте крестик в одной из клеточек справа, которая показывает, насколько описываемый человек похож на Вас.

Профиль личности:

№ п/п		Очень похож на меня	Похож на меня	В некоторой степени похож на меня	Немного похож на меня	Не похож на меня	Совсем не похож на меня
1.	Придумывать что-то новое и быть изобретательным важно для него. Он любит поступать по-своему, на свой лад.						
2.	Для него важно быть богатым. Он хочет, чтобы у него было много денег и дорогих вещей						
3.	Он считает, что важно, чтобы с каждым человеком в мире обращались одинаково. Он верит, что у всех должны быть равные возможности в жизни.						
4.	Для него очень важно показать свои способности. Он хочет, чтобы люди восхищались тем, что он делает						
5.	Для него важно жить в безопасном окружении. Он избегает всего, что может угрожать его безопасности						
6.	Он считает, что важно делать много разных дел в жизни. Он всегда стремится к новизне						
7.	Он верит, что люди должны делать то, что им говорят. Он считает, что люди должны придерживаться правил всегда, даже когда никто не видит						

8.	Для него важно выслушать мнение людей, которые отличаются от него. Даже если он не согласен с ними, он все равно хочет их понять.						
9.	Он считает, что важно не просить большего, чем имеешь. Он верит, что люди должны довольствоваться тем, что у них есть.						
10.	Он всегда ищет повод для развлечения. Для него важно делать то, что доставляет ему удовольствие						
11.	Для него важно самому решать, что делать. Ему нравится быть свободным в планировании и выборе деятельности						
12.	Для него очень важно помогать окружающим. Он хочет заботиться об их благополучии.						
13.	Для него очень важно преуспеть в жизни. Ему нравится производить впечатление на других людей						
14.	Для него очень важна безопасность его страны. Он считает, что государство должно быть готово к защите от внешней и внутренней угрозы						
15.	Он любит рисковать. Он всегда ищет приключений						
16.	Для него важно всегда вести себя должным образом. Он хочет избегать действий, которые люди сочли бы неверными						
17.	Для него важно быть главным и указывать другим, что делать. Он хочет, чтобы люди делали то, что он говорит						
18.	Для него важно быть преданным своим друзьям. Он хочет посвятить себя своим близким.						
19.	Он искренне верит, что люди должны заботиться о природе. Заботиться об окружающей среде важно для него						
20.	Быть религиозным важно для него. Он очень старается следовать своим религиозным убеждениям						
21.	Для него важно, чтобы вещи содержались в порядке и в чистоте. Ему действительно не нравится беспорядок						
22.	Он считает, что важно интересоваться многим. Ему нравится быть любознательным и пытаться понять разные вещи						
23.	Он считает, что все народы мира должны жить в гармонии. Содействовать установлению мира между всеми группами людей на земле важно для него.						

24.	Он думает, что важно быть честолюбивым. Ему хочется показать насколько он способный						
25.	Он думает, что лучше всего поступать в соответствии с установившимися традициями. Для него важно соблюдать обычаи, которые он усвоил						
26.	Для него важно получать удовольствие от жизни. Ему нравится «баловать» себя.						
27.	Для него важно быть чутким к нуждам других людей. Он старается поддерживать тех, кого знает						
28.	Он полагает, что всегда должен проявлять уважение к своим родителям и людям старшего возраста. Для него важно быть послушным						
29.	Он хочет, чтобы со всеми поступали справедливо, даже с людьми, которых он не знает. Для него важно защищать слабых						
30.	Он любит сюрпризы. Для него важно, чтобы его жизнь была полна ярких впечатлений						
31.	Он очень старается не заболеть. Сохранение здоровья очень важно для него						
32.	Продвижение вперед в жизни важно для него. Он стремится делать все лучше, чем другие						
33.	Для него важно прощать людей, которые обидели его. Он старается видеть хорошее в них и не держать обиду						
34.	Для него важно быть независимым. Ему нравится полагаться на себя						
35.	Иметь стабильное правительство важно для него. Он беспокоится о сохранении общественного порядка						
36.	Для него очень важно все время быть вежливым с другими людьми. Он старается никогда не раздражать и не беспокоить других						
37.	Он по-настоящему хочет наслаждаться жизнью. Хорошо проводить время очень важно для него						
38.	Для него важно быть скромным. Он старается не привлекать к себе внимание						
39.	Он всегда хочет быть тем, кто принимает решения. Ему нравится быть лидером						
40.	Для него важно приспособливаться к природе, быть частью ее. Он верит, что люди не должны изменять природу						

Ключ, обработка результатов, интерпретация методики Шварца.

Методика дает количественное выражение значимости каждого из десяти мотивационных типов ценностей на двух уровнях: на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов.

Обработка результатов проводится путем соотнесения ответов испытуемого с ключом. Соответствующий ключ приводится в таблице. В нем указаны номера пунктов обеих частей опросника, соответствующие каждому типу ценностей. Средний балл по данному типу ценности показывает степень ее значимости.

Ключ №1 для обработки результатов:

№ п/п	Тип ценностей	Номера пунктов опросника	
		Обзор ценностей (уровень нормативных идеалов – список 1 и 2)	Профиль личности (уровень индивидуальных приоритетов)
1.	Конформность Conformity	11, 20, 40, 47	7, 16, 28, 36
2.	Традиции Tradition	18, 32, 36, 44, 51	9, 20, 25, 38
3.	Доброта Benevolence	33, 45, 49, 52, 54	12, 18, 27, 33
4.	Универсализм Universalism	1, 17, 24, 26, 29, 30, 35, 38	3, 8, 19, 23, 29, 40
5.	Самостоятельность Self-Direction	5, 16, 31, 41, 53	1, 11, 22, 34
6.	Стимуляция Stimulation	9, 25, 37	6, 15, 30
7.	Гедонизм Hedonism	4, 50, 57	10, 26, 37
8.	Достижения Achievement	34, 39, 43, 55	4, 13, 24, 32
9.	Власть Power	3, 12, 27, 46	2, 17, 39
10.	Безопасность Security	8, 13, 15, 22, 56	5, 14, 21, 31, 35

При обработке первого раздела опросника – «Обзор ценностей» (уровень нормативных идеалов) – результаты по спискам 1 и 2 суммируются. Перед подсчетом результатов второго раздела опросника – «Профиль личности» – необходимо перевести шкалу опросника в баллы.

Ключ №2 для перевода ответов испытуемых в баллы:

	Очень похож на меня	Похож на меня	В некоторой степени похож на меня	Немного похож на меня	Не похож на меня	Совсем не похож на меня
Количество баллов	4	3	2	1	0	-1

При первичной обработке данных по каждой части опросника («Обзор ценностей» и «Профиль личности») высчитывается средний балл для выбранных испытуемым ответов в соответствии с ключом №1. Обработка проводится отдельно для каждого из 10 типов ценностных ориентации. Величина этого среднего балла по отношению к другим позволяет судить о степени значимости этого типа ценностей для испытуемого.

Следует обратить внимание, что данные, полученные по первой и второй частям опросника, обычно не совпадают, так как ценностные ориентации личности на уровне нормативных идеалов не всегда могут реализоваться в поведении вследствие ограничения возможностей человека, группового давления, соблюдения определенных традиций, следования образцам поведения и другим причинам. В соответствии со средним баллом по каждому типу ценностей устанавливается их ранговое соотношение. Каждому типу ценностей присваивается ранг от 1 до 10. Первый ранг присваивается типу ценностей, имеющему наиболее высокий средний балл, десятый – имеющему самый низкий средний балл. Ранг от 1 до 3, полученный соответствующими типами ценностей, характеризует их высокую значимость для испытуемого. Ранг от 7 до 10 свидетельствует о низкой значимости соответствующих ценностей.

Интерпретация, описание ценностей:

- власть (Power) – социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;
- достижение (Achievement) – личный успех в соответствии с социальными стандартами;
- гедонизм (Hedonism) – наслаждение или чувственное удовольствие;
- стимуляция (Stimulation) – волнение и новизна;
- самостоятельность (Self-Direction) – самостоятельность мысли и действия;
- универсализм (Universalism) – понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы;

– доброта (Benevolence) – сохранение и повышение благополучия близких людей;

– традиция (Tradition) – уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;

– конформность (Conformity) – сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим, не соответствуют социальным ожиданиям;

– безопасность (Security) – безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Шварц описывает следующие характеристики этих типов ценностей.

1. Власть (Power). Функционирование социальных институтов требует определенной дифференциации статусов, и в большинстве случаев в межличностных отношениях в разных культурах было выявлено сочетание показателей Доминантности — подчиненности. Центральная цель этого типа ценностей заключается в достижении социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание). Ценности власти и достижения фокусируются на социальном уважении, однако ценности достижения (например, успешный, амбициозный) подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии, в то время как ценности власти (авторитет, богатство) подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках целой социальной системы.

2. Достижение (Achievement). Определяющая цель этого типа ценностей – личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компетентности (что составляет содержание этой ценности) в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение.

3. Гедонизм (Hedonism). Мотивационная цель данного типа определяется как наслаждение или чувственное удовольствие (удовольствия, наслаждение жизнью).

4. Стимуляция (Stimulation). Этот тип ценностей является производным от организменной потребности в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности. Биологически обусловленные вариации потребности в стимуляции, опосредованные социальным опытом, приводят к индивидуальным различиям в значимости этой ценности. Мотивационная цель этого типа ценностей заключается в стремлении к новизне и глубоким переживаниям.

5. Самостоятельность (Self-Direction). Определяющая цель этого типа ценностей состоит в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности. Самостоятельность как ценность производна от организменной потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости.

6. Универсализм (Universalism). Мотивационная цель данного типа ценностей – понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели универсализма производны от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся явно необходимыми при вступлении людей в контакт с кем-либо вне своей среды или при расширении первичной группы.

7. Доброта (Benevolence). Это более узкий «просоциальный» тип ценностей по сравнению с универсализмом. Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель – сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь).

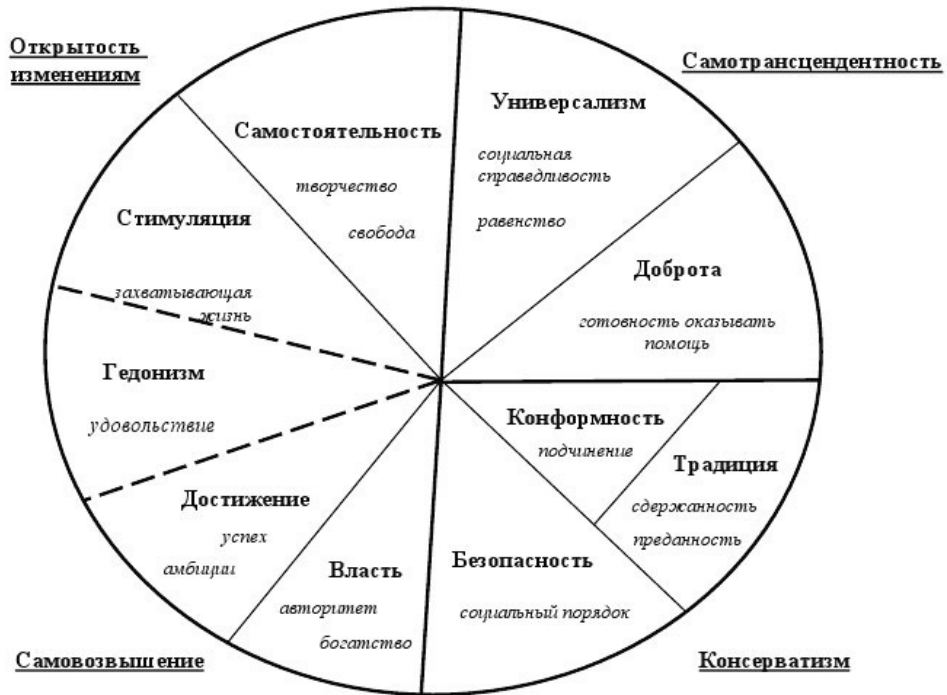
8. Традиции (Tradition). Любые социальные группы вырабатывают свои символы и ритуалы. Их роль и функционирование определяются опытом

группы и закрепляются в традициях и обычаях. Традиционный способ поведения становится символом групповой солидарности, выражением единых ценностей и гарантией выживания. Традиции чаще всего принимают формы религиозных обрядов, верований и норм поведения. Мотивационная цель данной ценности – уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им.

9. Конформность (Conformity). Определяющая мотивационная цель – сдерживание и предотвращение действий, склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям. Данная ценность является производной от требования сдерживать склонности, имеющие негативные социальные последствия (послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших).

10. Безопасность (Security). Мотивационная цель этого типа – безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей. По мнению Ш. Шварца, существует один обобщенный тип ценности безопасность (а не два отдельных – для группового и индивидуального уровня). Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье).

Рисунок. Модель соотношения десяти основных человеческих ценностей (круг ценностей Шварца).



Карта-схема общей оценки психологического климата

(по А.И.Лутошкину)

Назначение: общая оценка каждым членом классного коллектива некоторых основных проявлений социально-психического климата (СПК).

Материал: бланки с инструкцией и картой – схемой.

Инструкция: Уважаемый участник! Перед Вами карта-схема, предназначенная для оценки психологического климата Вашего коллектива. Мы обращаемся к вам с просьбой заполнить эту карту и тем самым содействовать проводимому исследованию. В левой стороне листа описаны те качества коллектива, которые характеризуют благоприятный психологический климат, в правой – качества коллектива с явно неблагоприятным климатом. Сначала прочитайте предложенные слева, затем – справа и в середине отметьте знаком (х) ту оценку, которая наиболее соответствует, с вашей точки зрения, истине. При этом надо отметить знаком (х) ту оценку, которая наиболее соответствует, с вашей точки зрения, истине. При этом надо иметь в виду, что оценки означают:

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

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто, чтобы его заметить;

0 – ни это, ни противоположное свойство (указанное справа), не проявляются достаточно заметно 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;

Не пропускайте ни одного, даже если вы почувствуете затруднения.
Информация будет обрабатываться в обобщенном виде.

Карта – схема общей оценки СПК.

Преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроений	3 2 1 0 1 2 3	Преобладает подавленное настроение, пессимистический настрой
Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение	3 2 1 0 1 2 3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия
В отношениях между группировками внутри существует взаимное расположение и понимание.	3 2 1 0 1 2 3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится вместе, чаще находиться в коллективе, 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.
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.	3 2 1 0 1 2 3	Успехи или неудачи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадство.
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми пожеланиями.	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 для коллектива 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, взаимное обвинение.
Достижение или неудача всего коллектива переживаются всеми как их собственные	3 2 1 0 1 2 3	Достижение или неудачи всего коллектива не находят откликов у его членов
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	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», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
У членов коллектива проявляется 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. Цифры 3-2-1-0-1-2-3 перекодируются слева направо в следующем порядке 7-6-5-4-3-2-1, после чего подсчитывается средний балл (по семи балльной шкале), отражающий степень благоприятности СПК коллектива. Для этого складываются все оценки по каждому из 13 вопросов, и сумма делится на число этих вопросов, т.е. на 13. Полученное число является коэффициентом субъективной оценки СПК данным членом классного коллектива.

Затем вычисляется коэффициент субъективных оценок СПК, то есть складываются средние оценки всех опрошенных и полученная сумма делится на количество опрошенных учеников. Полученный таким образом средний коэффициент субъективных оценок варьируется от 1,0 до 7,0: чем выше коэффициент, тем более благоприятен СПК.

Интерпретация результатов. В отдельных исследованиях содержится понятие типа СПК и выделяется благоприятный, противоречивый, средне благоприятный и неблагоприятный СПК. Полученный коэффициент субъективных оценок СПК необходимо отнести к одному из 4-х секторов 7-балльной шкалы:

I – благоприятный, здоровый СПК (от 5,5 до 7,0);

II – неустойчивый, но достаточно благоприятный СПК (от 5 до 5,4 баллов);

III – средне благоприятный СПК (от 2,5 до 3,9 балла);

IV – неблагоприятный СПК (от 1,0 до 2,4 баллов).

Методика диагностики психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности (Курганский-Немчин)

Источник: Барканова О.В. (сост.) Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум [серия: Библиотека актуальной психологии]. – Вып. 2 – Красноярск: Литера-принт, 2009. – 237 с.

Возраст: методика предназначена для людей старше 14 лет без ограничений по образовательным, социальным и профессиональным признакам и рассчитана на неоднократное обследование одних и тех же лиц, учитывая динамичность психических состояний. Значимые данные по процедуре разработке и стандартизации методики отсутствуют.

Назначение: методика разработана на факультете психологии Ленинградского государственного университета Л.А.Курганским и Т.А.Немчиным (1990) и предназначена для определения особенностей психического состояния человека по показателям психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности. Под психическим состоянием авторы понимают целостную картину психического функционирования в ограниченный промежуток времени. Представленность этого функционирования в сознании индивида реализуется в самооценке состояния, во многих случаях определяющей традиционные названия психических состояний.

Методика разработана на основе результатов факторного анализа с использованием модифицированного стимульного материала к методике САН (представляет собой аналог (модификацию) опросника САН). Испытуемому представлен перечень из 20 полярных состояний, которые он должен оценить относительно себя по рейтинговой шкале. Ответы методики обрабатываются по ключам, по результатам обработки делается вывод о степени выраженности каждого психического состояния (психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности). Испытуемый может набрать по каждой шкале от 3 до 21 балла. Анализ полученных результатов

проводится путем сопоставления измеренных пяти состояний между собой, а также полученных результатов с данными других исследований.

Инструкция: Оцените свое психическое состояние в данный момент по каждому из признаков, указанных на бланке. Обведите кружком соответствующую цифру от 0 до 3 в левой или в правой половине каждой строки в зависимости от выраженности признака.

Бланк опросника

1	самочувствие хорошее	3	2	1	0	1	2	3	самочувствие плохое
2	активный	3	2	1	0	1	2	3	пассивный
3	рассеянный	3	2	1	0	1	2	3	внимательный
4	радостный	3	2	1	0	1	2	3	грустный
5	усталый	3	2	1	0	1	2	3	отдохнувший
6	беззаботный	3	2	1	0	1	2	3	озабоченный
7	медлительный	3	2	1	0	1	2	3	быстрый
8	сосредоточенный	3	2	1	0	1	2	3	отвлекающийся
9	плохое настроение	3	2	1	0	1	2	3	хорошее настроение
10	бодрый	3	2	1	0	1	2	3	вялый
11	спокойный	3	2	1	0	1	2	3	раздраженный
12	желание отдохнуть	3	2	1	0	1	2	3	желание работать
13	полный сил	3	2	1	0	1	2	3	обессиленный
14	соображать трудно	3	2	1	0	1	2	3	соображать легко
15	безучастный	3	2	1	0	1	2	3	увлеченный
16	напряженный	3	2	1	0	1	2	3	расслабленный
17	выносливый	3	2	1	0	1	2	3	утомленный
18	равнодушный	3	2	1	0	1	2	3	взволнованный
19	возбужденный	3	2	1	0	1	2	3	сонливый
20	довольный	3	2	1	0	1	2	3	недовольный

Обработка результатов проводится с помощью ключей для оценки конкретных психических состояний. В ключах в первой колонке находится номер признака (порядковый номер состояния в бланке), далее – рейтинговая шкала из бланка и присуждаемое за каждый ответ количество баллов. Например, признак № 5 – это состояния «усталый – отдохнувший». Если испытуемый оценил свое состояние в 3 балла ближе к полюсу «усталый», то

получает оценку в 7 баллов, если в 2 балла – то 6 и т. д. Если он, напротив, оценил свое состояние ближе к полюсу «отдохнувший» в 3 балла, то ответу присуждается 1 балл, если в 2 балла – то 2 и т. д.

Оценка психической активации: Ключи:

№ признака	Баллы, присуждаемые за ответы в бланке						
	3	2	1	0	1	2	3
5	7	6	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5	6	7
12	7	6	5	4	3	2	1

Оценка интереса:

№ признака	Баллы, присуждаемые за ответы в бланке						
	3	2	1	0	1	2	3
3	7	6	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5	6	7
15	7	6	5	4	3	2	1

Оценка эмоционального тонуса:

№ признака	Баллы, присуждаемые за ответы в бланке						
	3	2	1	0	1	2	3
1	1	2	3	4	5	6	7
4	1	2	3	4	5	6	7
14	7	6	5	4	3	2	1

Оценка напряжения:

№ признака	Баллы, присуждаемые за ответы в бланке						
	3	2	1	0	1	2	3
12	1	2	3	4	5	6	7
16	7	6	5	4	3	2	1
18	1	2	3	4	5	6	7

Оценка комфортности:

№ признака	Баллы, присуждаемые за ответы в бланке						
	3	2	1	0	1	2	3
6	1	2	3	4	5	6	7
9	7	6	5	4	3	2	1
20	1	2	3	4	5	6	7

Баллы, набранные испытуемым, суммируются по каждой шкале. Полученные таким образом данные заносятся в протокол исследования:

Бланк протокола

Психическое состояние	Оценка, баллы	Степень выраженности
Психическая активация		
Интерес		
Эмоциональный тонус		
Напряжение		
Комфортность		

Степени выраженности каждого психического состояния обозначаются как «высокая», «средняя» и «низкая». Испытуемый может набрать по каждой шкале от 3 до 21 балла. При этом высокая степень психической активации, интереса, эмоционального тонуса и комфортности располагается в пределах от 3 до 8 баллов, средняя – от 9 до 15 баллов, низкая – от 16 до 21 балла. Степень выраженности напряжения, напротив, является высокой при количестве набранных баллов от 16 до 21, средней – при 9-15 баллах, низкой – при 3-8 баллах.

Анализ полученных результатов проводится путем сопоставления пяти состояний между собой, а также сопоставления результатов с данными других исследований (анамнестических, психофизиологических, экспериментально-психологических и др.). Это сопоставление имеет конечной целью выяснить структурно-динамические, пространственные и временные, системные и другие характеристики и закономерности психических состояний человека в соответствии с конкретными задачами обследования.

Краткое описание структуры и особенностей функционирования ООО
«XXX»

Предприятие за анализируемый период работы увеличило выручку от продаж на 33,4%. Соответственно уровень рентабельности вырос на треть. К концу 2019 года рентабельность составила 23,5%. Следовательно, баланс удовлетворяет не всем критериям «хорошего» баланса. По некоторым показателям имеются отклонения (см. таблицу 1).

Таблица 1

Финансовые результаты и рентабельность производства

Показатели	01.01.2017 г.	01.01.2018 г.	01.01.2018 г.	2019 г. в % к 2017 г.
Выручка от продажи, тыс. руб.	11624	12801	15510	133,4
Себестоимость проданной продукции, тыс. руб.	6679	6977	8515	127,5
Прибыль (+), убыток (-) от продажи, тыс. руб.	1156	810	2000	173,0
Уровень рентабельности, %	9,94	6,32	12,89	X
Рентабельность продаж, %	17,3	11,6	23,5	X

Компания ООО «XXX» имеет организационную структуру, которая относится к линейно-функциональной (рисунок 1):



Рисунок 1. Организационная структура ООО «XXX»

Данный вид структуры является самым распространенным, в его основе представлена линейная вертикаль управления, реализуемая с помощью функциональных подсистем, структурных подразделений согласно выполняемым функциям.

Далее обратим внимание на качественно-количественные показатели персонала организации, то есть проанализируем социальную структуру коллектива. Сводные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

Социальная структура коллектива ООО «XXX»

Признак классификации	ВСЕГО		Численность персонала по категориям								
			руководители		специалисты		служащие		рабочие		
	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	абс.	%	
Среднесписочная численность, чел.	54	100	25	46	5	9	4	8	20	37	
Пол	мужской	34	63	15	44				19	56	
	женский	20	37	10	50	5	25	4	20	1	5
Возраст	до 25 лет	8	15	3	27	2	26			3	37
	25-30 лет	13	24	11	84			1	8	1	8
	30-35 лет	11	20	3	27	2	18			6	55
	35-40 лет	8	15	3	38	1	12	2	25	2	25
	40 и ст.	14	26	5	36			1	8	8	57
Стаж работы в организации	до 1 года	4	7	1	25			1	8	2	50
	1-2 года	19	35	6	31	3	16	3	16	7	37
	2-3 года	10	19	4	40	1	10			5	50
	3г. и более	21	39	14	67	1	5			6	28
Образование	Общ. ср.	5	9					2	40	3	60
	СПО	19	35	4	21	3	16	1	5	11	58
	н/ВПО	3	6	1	33	1	33			1	33
	ВПО	27	50	20	74	1	4	1	4	5	18

Среднесписочная численность персонала составляет 54 человека. Основное количество персонала составляют мужчины – 63%, женщины – 37%. В возрастной структуре выделяется несколько групп, наиболее представленной является группа от 40 лет и старше лет (26%). Стаж работы разный, в основном представлен периодом от 3 лет и более (35%). В основном, это руководители предприятия.

Далее в таблице 3 представлена среднесписочная численность персонала ООО «XXX», что позволяет проанализировать динамику изменений в организации.

Таблица 3

Среднесписочная численность персонала в динамике 2017 – 2019 гг.

Пол	2017г.	2018г.	2019г.
Женщины	20	18	20
Мужчины	31	30	34
Итого	51	48	54
		Итого принятых за 2018 г - 0 уволенных 3 человека	Итого принятых за 2019 г. – 7 ч. уволенных 1 человек

Следовательно, анализ представленных данных показывает, что коллектив располагает хорошими качественными характеристиками, высоким кадровым потенциалом.

На руководящих должностях в ООО «XXX» работают люди в возрасте 25 – 30 лет, обладающие опытом работы в данной организации, получившим высшее образование.

В таблице 4 представлены коэффициенты анализа динамики движения сотрудников анализируемого предприятия.

Таблица 4

Коэффициенты анализа динамики движения персонала
ООО «XXX»

Коэффициент	Расшифровка	Значение		
		2017г.	2018г.	2019г.
Пча	Абсолютный излишек/недостаток численности персонала	-1	-6	-3
Кст	Коэффициент стабильности	0,96	0,61	0,39
Коп	Коэффициент оборота кадров по приему	0,24	0,42	0,19
Ков	Коэффициент оборота кадров по выбытию	0,04	0,13	0,19
Кпк	Коэффициент постоянства кадров	0,96	0,89	0,81
Ктек	Коэффициент текучести кадров	0,07	0,16	0,18

Вычисление коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Вычисление получено при помощи сервиса

<https://math.semestr.ru/corel/spirmen.php>

Присвоим ранги признаку Y и фактору X.

X	Y	ранг X, d_x	ранг Y, d_y
15	90	10	10
14.5	77	9	9
14	73	8	8
13	64	6	6
13	64	6	6
10.5	62	5	5
9	50	4	4
5	40	3	3
4	33	2	2
3.5	21	1	1

Так как в матрице имеются связанные ранги (одинаковый ранговый номер) 1-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится без изменения важности ранга, то есть между ранговыми номерами должны сохраниться соответствующие соотношения (больше, меньше или равно). Также не рекомендуется ставить ранг выше 1 и ниже значения равного количеству параметров (в данном случае $n = 10$). Переформирование рангов производится в таблице.

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6.5
7	6	6.5
8	8	8
9	9	9
10	10	10

Так как в матрице имеются связанные ранги 2-го ряда, произведем их переформирование. Переформирование рангов производится в таблице.

Номера мест в упорядоченном ряду	Расположение факторов по оценке эксперта	Новые ранги
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4
5	5	5
6	6	6.5
7	6	6.5
8	8	8
9	9	9
10	10	10

Матрица рангов.

ранг X, d _x	ранг Y, d _y	(d _x - d _y) ²
10	10	0
9	9	0
8	8	0
6.5	6.5	0
6.5	6.5	0
5	5	0
4	4	0
3	3	0
2	2	0
1	1	0
55	55	0

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+10)10}{2} = 55$$

Сумма по столбцам матрицы равны между собой и контрольной суммой, значит, матрица составлена правильно.

Поскольку среди значений признаков x и y встречается несколько одинаковых, т.е. образуются связанные ранги, то в таком случае коэффициент Спирмена вычисляется как:

$$p = 1 - \frac{\sum 6d^2 + A + B}{n^3 - n}$$

где

$$A = \frac{1}{12} \sum (A_j^3 - A_j)$$

$$B = \frac{1}{12} \sum (B_k^3 - B_k)$$

j - номера связок по порядку для признака x ;

A_j - число одинаковых рангов в j -й связке по x ;

k - номера связок по порядку для признака y ;

B_k - число одинаковых рангов в k -й связке по y .

$$A = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

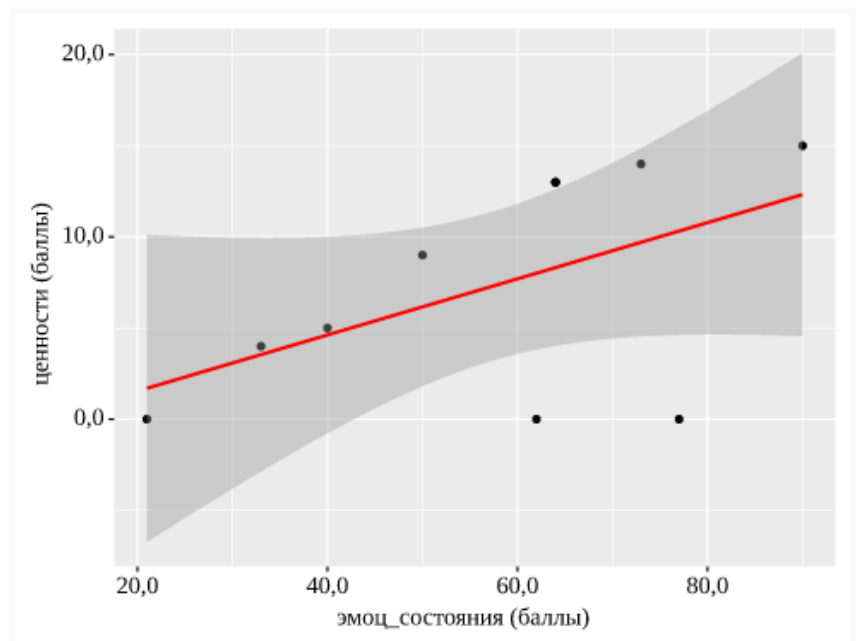
$$B = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$D = A + B = 0.5 + 0.5 = 1$$

$$p = 1 - \frac{6 \cdot 0 + 1}{10^3 - 10} = 0.999$$

Связь между признаком Y и фактором X сильная и прямая

При увеличении эмоц_состояния на 1 баллы следует ожидать увеличение ценности на 0,154 баллы. Полученная модель объясняет 27,8% наблюдаемой дисперсии ценности.



При увеличении ценности на 1 балл следует ожидать увеличение эмоц_состояния на 1,804 балла. Полученная модель объясняет 27,8% наблюдаемой дисперсии эмоц_состояния.

