



УДК 159.9:62

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Харламова Любовь Леонидовна

сотрудник

Андреева Ольга Леонидовна

к. соц. н., сотрудник

Замышляева Евгения Михайловна

к. псих. н., сотрудник

Шекшуева Ирина Викторовна

сотрудник

ФГКВОУ ВО «Академия ФСО России», г. Орел, РФ

Аннотация. Рассматриваются и анализируются основные методики оценки морально-психологического(социально-психологического) климата трудовых (воинских) коллективов. Перечислены показатели, которые эти методики позволяют получить.

Ключевые слова: морально-психологический климат, социально-психологический климат, методики оценки морально-психологического климата, критерии и показатели.

Успешность любой профессиональной деятельности, в том числе и военной, во многом зависит от морально-психологического климата в трудовых (воинских) коллективах. Хорошо известны слова Наполеона о том, что успех любого военного начинания зависит от материальных средств только на четверть, а на три четверти – от факторов морального порядка.

Факторы морального порядка в научной литературе объединяются под терминами, которые часто употребляются как синонимы, "психологическая атмосфера", "психологический климат", "социально-психологический климат", "морально-психологический климат".

Изучению проблем морально-психологического (социально-психологического) климата в воинских коллективах, его диагностике и регулированию посвящены работы А.Я. Анцупова, С.В. Баклановского, А.Б. Барабанщикова, Д.Г. Давыдова, А.С. Калюжного, А.Г. Караяни, А.Г. Маклакова, Р.С. Немова, Н.И. Резника, Б. С. Рыжова, В.П. Утлика, Н.Ф. Феденко и др.

Существует довольно много определений морально-психологического (социально-психологического) климата.

Социально-психологический климат – "... преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой коллектива, проявляющийся как в отношениях людей друг к другу, так и в их отношениях к общему делу" [1].



"...социально-психологический климат – это система норм, обычаев и значений, преобладающих в данной группе людей. Климат выражается способом зависимости членов группы или коллектива друг от друга (социальные связи), а также способом зависимости людей от совместно выполняемых функций или задач (связи задач)" [2].

"Социально-психологический климат – общая, интегральная характеристика делового, морального и эмоционального фона или тона человеческих отношений, сложившихся в социальной группе или коллективе. Он включает в себя оценку отношения людей к делу и друг к другу, соблюдение или несоблюдение ими нравственных норм, удовлетворённость или неудовлетворённость происходящим в группе[3].

"Морально-психологический климат обобщенно характеризует межличностные взаимоотношения в воинском коллективе, преобладающие чувства, мнения и взаимные эмоциональные реакции его членов" [4].

Все определения морально-психологического (социально-психологического) климата показывают, что в его структуре основополагающими компонентами являются взаимоотношения членов коллектива между собой по горизонтали (между коллегами) и по вертикали (между руководителями и подчиненными). А из этого, как минимум, вытекают сплоченность, целеустремленность, заинтересованность в результативности общей деятельности, уровень конфликтности.

Для изучения морально-психологического климата (МПК) в коллективе с целью своевременного реагирования на возникающие в нем проблемы разработаны и применяются различные методики.

Так, например, Д.Г. Давыдов для исследования МПК называет первым и главным **метод наблюдения** [3], и предлагает использовать **методику** американского психолога **Роберта Бейлза**. Она заключается в систематическом подсчете количества реакций членов коллектива в ходе совещаний, учений, соревнований, собраний личного состава и прочих совместных действий. Реакции делятся на инструментальные (задают вопросы, спорят, отвечают на вопросы, критикуют, соглашаются, предлагают и т.п.) и эмоциональные (смех, позитивная оценка, негативная оценка, насмешка, нецензурные выражения, подбадривание и т.п.). Частота этих реакций показывает, каково взаимодействие сотрудников и какое настроение преобладает в коллективе при групповом выполнении задач, какие ценности и насколько они являются общими. Совокупность этих компонентов характеризует морально-психологический климат в группе (подразделении).

Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (**методика А.Ф. Фидлера**) представляет собой десять пар слов, характеризующих атмосферу в коллективе, противоположных по смыслу: дружелюбие – враждебность, согласие – несогласие,



удовлетворенность – неудовлетворенность, продуктивность – непродуктивность, теплота – холодность, сотрудничество – несогласованность, взаимная поддержка – недоброжелательность, увлеченность – равнодушие, занимательность – скука, успешность – безуспешность. Оценки от 1 до 8 баллов (низкие баллы соответствуют левой, положительной характеристике, высокие – правой, отрицательной) позволяют построить профиль каждого члена коллектива, а суммарный, обобщенный профиль дает возможность характеризовать социально-психологический климат в коллективе с точки зрения ключевых характеристик – дружелюбности и продуктивности [5].

Экспресс-методика оценки социально-психологического климата (СПК) в трудовом коллективе, разработанная **О.С. Михайлюком** и **А.Ю. Шалыто**, позволяет диагностировать эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты СПК [6]. Эмоциональный компонент оценивается критерием привлекательности на уровне понятий "нравится – не нравится", "приятный – неприятный". Поведенческий компонент оценивался критерием "желание – нежелание работать, учиться вместе". Основным критерием когнитивного компонента является "знание – незнание особенностей членов коллектива". Ответы на восемь вопросов сводятся к оценкам: +1 (положительная); 0 (нейтральная, неопределенная); -1 (отрицательная). По каждому члену коллектива анализируются различные стороны его отношений к коллективу. Затем по каждому компоненту СПК выводится средняя оценка, и потом – средняя оценка СПК в целом. Средние оценки располагаются в интервале от +1 до -1. В соответствии с оценками психологический климат в целом и по каждому компоненту может быть проинтерпретирован как благоприятный, противоречивый (нестабильный) и неудовлетворительный. На основании полученных результатов должны разрабатываться мероприятия по улучшению климата в подразделении.

Тест общей оценки психологического климата **А.Н. Лутошкина** представляет собой тринадцать пар диаметрально противоположных характеристик психологического климата в коллективе (например, "Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива – Группировки конфликтуют между собой"), которые оцениваются по шкале от +3 до -3 со значениями в абсолютном измерении: 3 – свойство проявляется в коллективе всегда; 2 – свойство проявляется в большинстве случаев; 1 – свойство проявляется достаточно часто; 0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство. Обработка данных заключается в сложении всех абсолютных величин положительных и отрицательных оценок по каждому члену коллектива, затем получении среднего значения, которое сравнивается с "ключом" методики. Такой подсчет можно сделать по каждому свойству и определить какое из них способствует сплочению или разобщению коллектива [7].

Опросник методики "Диагностика психологического климата в малой производственной группе" **В. В. Шпалинского**, **Э. Г. Шелеста** также состоит из тринадцати пар



противоположных по смыслу суждений, которые являются параметрами психологического климата (например, "Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом – Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению"). Шкала оценки от 5 (более выражено левое утверждение) до 1 (более выражено правое утверждение), оценка 3 говорит о наличии обеих характеристик. Суммарные оценки находятся в диапазоне от 65 до 13 и в зависимости от значения свидетельствуют о "высокой благоприятности", "средней благоприятности", "незначительной благоприятности" или "неблагоприятности" психологического климата в коллективе [8, С. 140–141].

Поскольку групповая сплоченность – важная характеристика группы людей, объединенных совместной деятельностью, оценку состояния социально-психологического климата в коллективе производят с помощью методики определения индекса групповой сплоченности ("Психометрический тест К.Э. Сишора") **К.Э.Сишора** [8, С. 179–180]. Тест представляет собой пять вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Варианты ответов оцениваются от 5 до 1 балла. Сумма баллов может варьироваться от максимальной (19 баллов) до минимальной (5 баллов) и показывает уровень групповой сплоченности – высокий, выше среднего, средний, ниже среднего и низкий.

Модульный социотест **А.Я. Анцупова** состоит из базовых модулей ("Мое отношение к членам коллектива", "Отношение ко мне членов коллектива") и дополнительных модулей, которые могут изменяться в зависимости от особенностей изучаемого коллектива. Для получения наиболее полных характеристик взаимоотношений чаще всего используются модули "профессиональные знания", "качество выполнения обязанностей", "соотношение личные интересы – интересы группы". Каждый член коллектива оценивает каждого из коллег в рамках модулей по шкале от -5 до +5. Модульный социотест позволяет через оценку различных сторон личности каждого сотрудника, выявлять характер его взаимоотношений с другими, его статус в коллективе, обнаруживать потенциальные и реальные конфликтные отношения коллег. Средние показатели позволяют получить косвенную оценку состояния морально-психологического климата в подразделении [9].

Так как в ряде исследований доказывалось, что "удовлетворенность трудом – это удовлетворенность психологическим климатом" [10], то в качестве косвенной оценки СПК используется методика "Интегральная удовлетворенность трудом", разработанная **А.В. Батаршевым** [8, С. 470–473]. Опросник методики состоит из восемнадцати вопросов, которые оцениваются в шкале "да" – "иногда", "может быть", "среднее" – "нет". Ответы переводятся в числовые значения в соответствии с "ключом". В результате получают оценки по составляющим компонентам: "Интерес к работе", "Удовлетворенность достижениями в работе", "Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами", "Удовлетворенность



взаимоотношениями с руководством", "Уровень притязаний в профессиональной деятельности", "Предпочтение выполняемой работы заработку", "Удовлетворенность условиями труда", "Профессиональная ответственность", и общую оценку "Общая удовлетворенность трудом". В зависимости от соотношения полученной и максимально возможной суммы баллов (в процентах) как по каждому компоненту, так и общей удовлетворенности трудом, определяется их высокий (выше 55 %), средний (45–55%) или низкий (ниже 45 %) уровень.

Кроме того, в качестве дополнительных сведений о состоянии СПК могут использоваться методики социометрии, референтометрии, тест "САН" – самочувствие, активность, настроение (разработан **В.А. Доскиным** и др.), методика определения ценностно-ориентационного единства группы (ЦОЕ – авторы **В. С. Ивашкин** и **В. В. Онуфриев**), опросник "Удовлетворенность жизнью" (разработан **Н.Н. Мельниковой**), экспертный опрос руководителей (командиров).

Обзор существующих методик оценки состояния морально-психологического (социально-психологического) климата коллектива показал следующее.

1. Так как морально-психологический климат, являясь относительно постоянной характеристикой коллектива, главным образом определяется устойчивостью и характером взаимоотношений в коллективе как по горизонтали (между коллегами), так и по вертикали (подчиненный – руководитель), во всех методиках исследования МПК присутствуют оценки этих взаимоотношений.

2. Поскольку коллектив людей объединяет совместная деятельность, важной характеристикой морально-психологического климата, которую оценивают методики диагностики МПК, является отношение каждого члена и коллектива в целом к выполняемой работе.

3. Помимо методик, непосредственно оценивающих состояние МПК, необходимо использовать методы, которые помогают получить как "внешние" (например, методом наблюдения), так и "внутренние" (например, методом социометрии, ЦОЕ) характеристики МПК.

4. Поскольку специфика изучаемых коллективов, условий их деятельности может меняться, для получения более достоверных результатов существующие методики оценки МПК требуют модернизации и доработки.

Список литературы:

1. Лутошкин, А.Н. Психологический климат первичного производственного коллектива /А.Н. Лутошкин /– Кострома. – 1978 – 183 с.



2. Рыжов, Б.С. Факторы, определяющие состояние социально-психологического климата в воинском коллективе / Б.С. Рыжов // Прикладная психология и педагогика. Том 2. №1 – 2017. [Электронный ресурс] URL: <https://znanium.ru/cftalog/documtnt?id341795> – дата обращения 11.03.2025
3. Немов, Р. С. Психология образования : учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р. С. Немов. - 5-е изд. - Москва : ВЛАДОС, 2013. - 606 с
4. Давыдов, Д. Г. Управление морально-психологическим климатом воинского коллектива. Пути предупреждения и разрешения конфликтов. / Д. Г. Давыдов // Ориентир – 2009. – № 3. – С. 59–64 / [Электронный ресурс]. URL: <https://t.me/t.me/voenpravoru/+sWDVUILzSqwzYWYy>
5. Зародина, В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников / В. В. Зародина / Человеческий капитал. – 2018. – № 3(111). – С. 41–52
6. Михалюк А.С. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе. / А.С. Михалюк, Л.Ю. Шалыто. – 2016. // [Электронный ресурс] – URL: <https://hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-ocenki-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive>
7. Методика оценки уровня психологического климата коллектива / [Электронный ресурс] URL: [эко-центр-фомина.рф /https:///upload/file/8sbnnhofdddux2aw6h.xn-p1ai](https://eko-tsentr-foмина.rf/upload/file/8sbnnhofdddux2aw6h.xn-p1ai) – дата обращения 14.03.2025
8. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов– М.: Изд-во Института Психотерапии. – 2002. – 490 с.
9. Анцупов, А. Я. Проблема диагностики персонала в малой группе / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский // Мировые цивилизации. – 2023. – №2. – [Электронный ресурс] URL: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ223.pdf>. – дата обращения 11.03.2025
10. Михновец, Н.Н. Исследование удовлетворенности трудом в воинском коллективе / Н.Н. Михновец, С.И. Филиппченко / 2019 – [Электронный ресурс] URL: <https://zanytia.com/cat/6/1> – дата обращения 18.03.2025