МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОТИВОПОЖАРНАЯ СЛУЖБА

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ОРДЕНА "ЗНАК ПОЧЕТА"
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ПРОТИВОПОЖАРНОЙ ОБОРОНЫ»

Диагностика стрессонеустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России

Методические рекомендации

Москва 2005

gost.e-ecolog.ru

МИНИСТЕРСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОТИВОПОЖАРНАЯ СЛУЖБА

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВСЕРОССИЙСКИЙ ОРДЕНА "ЗНАК ПОЧЕТА"
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ПРОТИВОПОЖАРНОЙ ОБОРОНЫ»

Диагностика стрессонеустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России

Методические рекомендации

Москва 2005

УДК 614.84:15

Диагностика стрессонеустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России: Метод. рекомендации. – М.: ВНИИПО, 2005. – 91 с.

В настоящих рекомендациях представлен диагностический комплекс, разработанный по результатам исследования социально-психологического климата подразделений, адаптационных процессов и механизмов психологической защиты сотрудников ГПС МЧС России. Этот комплекс предназначен для определения групп стрессонеустойчивых сотрудников ГПС, испытывающих трудности социальной адаптации, и получения данных о состоянии социально-психологического климата в подразделениях ГПС МЧС России.

Издание предназначено для практических психологов, руководителей органов управления и подразделений ГПС МЧС России.

Авторский коллектив: д-р техн. наук *А.В. Матюшин*; канд. техн. наук *А.А. Порошин*; *С.Н. Голубева, Е.Ю. Галкина, А.В. Данилович* (ФГУ ВНИИПО МЧС России); канд. техн. наук *М.Н. Полякова* (ДКиПП МЧС России); *Г.В. Ахтырский* (ОПОиВР ЦОД ГУГПС МЧС России).

Утверждены ФГУ ВНИИПО МЧС России 28.10.2004 г. и согласованы с ГУГПС МЧС России 28.10.2004 г.

© ФГУ ВНИИПО МЧС России, 2005

ВВЕДЕНИЕ

Данные методические рекомендации разработаны по результатам комплексного исследования социально-психологического климата подразделений, адаптационных процессов и механизмов психологических защит сотрудников ГПС МЧС России.

Проблема адаптации чрезвычайно актуальна в настоящее время. Это объясняется тем, что решение многих практических задач связано с эффективностью адаптации человека в разных сферах социальной жизни. Успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Напротив, неэффективная адаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у работающего человека отрицательных психических состояний, напряженности отношений внутри коллектива, снижению производительности труда и т. д. Не менее серьезно стоит вопрос в структурах ГПС. Многие исследователи прямо указывают на связь степени и полноты адаптации с текучестью кадров, особенно молодых специалистов.

Социальная адаптация носит непрерывный характер. Это постоянный процесс активного приспособления личности к изменяющимся условиям социальной среды. Применительно к организационной психологии, социальная адаптация связана с периодами смены профессиональной деятельности или кардинальной замены социального окружения. Сотрудники, поступающие на службу в подразделения ГПС, адаптируются непосредственно к требованиям профессии и особым условиям службы, а также к сложившейся в коллективе корпоративной культуре.

Эти процессы взаимообусловлены. Если сотрудник испытывает трудности в приспособлении к групповым нормам или к специфике деятельности, то процесс адаптации не будет успешно завершен. В таком случае возникает риск развития дезадаптации, нарушение межличностных отношений и, как следствие, повышение уровня конфликтности в рабочей группе.

Положительное течение процесса социальной адаптации сотрудника определяется в первую очередь благоприятным социально-психологическим климатом группы. Знакомство и принятие элементов корпоративной культуры данной организации обеспечивает плавное вхождение нового сотрудника, его приспособление к требованиям профессии.

Поэтому мы рассматриваем социальную адаптацию сотрудников ГПС неразрывно с социально-психологическим климатом коллектива, пытаясь найти закономерности влияния социально-психологического климата на адаптационные процессы.

1. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ И АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

1.1. Понятие социально-психологического климата

Понятие социально-психологического климата возникло в отечественной психологии в послевоенные десятилетия в процессе разработки вопросов групповой психологии, укрепления и расширения её теоретического фундамента в русле марксистской традиции. В настоящее время отечественные психологи перенесли свое внимание с теоретического определения сущности и структуры социально-психологического климата на разработку более узких, конкретных областей социальной психологии, поэтому известное определение в настоящее время в литературе широко не используется. В многочисленных определениях и интерпретациях социально-психологического климата, предложенных на Западе, имеется одна общая черта: везде говорится о взаимодействии индивида с организационной средой [1, 2].

Выявление релевантных факторов при описании личности, с одной стороны, и организации – с другой, а также установление значимых для поведения индивида связей и взаимодействий между ними породили теоретические противоречия, ставшие на многие годы «камнем преткновения» на пути изучения в рамках социальной психологии США проблем социально-психологического климата.

В американской психологии возникло большое число различных, часто противоречивых, концепций социально-психологического климата. В том числе эти концепции отличаются понятийным аппаратом, чему нередко способствовала небрежность в использовании терминологии, и методологическими подходами.

Сложность изучения понятийного аппарата заключается не столько в многообразии используемых понятий, сколько в том, что одни и те же явления часто раскрываются через разные понятия и, наоборот, в одинаковые понятия часто вкладывают различное содержание. Так, один из создателей психологической теории организации – известный американский психолог К. Левин – вначале пользовался понятием «социальная атмосфера», которое и до сих пор встречается в работах некоторых американских авторов. И хотя Левин не дал точного определения этому понятию, среди психологов установилось своего рода согласие, что под ним понималась некая совокупность психологических характеристик среды и что оно является синонимом понятий «климат среды», «климат организации».

С развитием в США психологии организации и управления во второй половине 50-х гг. назрела необходимость уточнить содержание социально-психологического явления, названного климатом, что привело к возникновению ряда новых понятий.

Основное место в них принадлежит понятию «климат организации», или «организационный климат». Причем число определений настолько велико и они так разнообразны, что американские психологи предпочитают идти по пути выделения наиболее общих для разных определений признаков. Во многих исследованиях различия в определении климата заключаются лишь в разной расстановке акцентов и включении некоторых дополнительных признаков. Так, рассматривается вопрос о степени структурированности ролей, или о типах лидерства, подчеркивается значение возможностей и условий для возникновения и применения

новых идей и методов, а также для интеллектуально-профессионального роста и развития членов организации. Среди многих других факторов, выделяемых различными авторами в качестве признаков и параметров климата организации, можно назвать степень бюрократизации организации, «мораль группы», ценностные системы или ценностные установки членов организации и т. д. Главным недостатком этих описаний климата является общий характер факторов, которые выдвигаются в качестве основных характеристик организационного климата. Однако более важным и положительным в этих определениях следует считать признание объективного характера факторов, взятых за основу при раскрытии содержания климата. Это необходимо отметить, потому что в американской психологии существует другое направление, представители которого понимают климат не как объективное явление, а лишь как субъективный перцептуальный образ комплекса некоторых черт организации, создаваемый ее членами [3]. Стремление рассматривать социально-психологический климат лишь как результат перцепции отдельных индивидов, а не как объективно существующее и независимое от восприятия индивидов явление имеет вполне определенный идеологический и социально-политический смысл: формально отпадает необходимость ставить вопрос об изменении среды, т. е. реальных условий, в которых живут и работают люди. Нужно лишь найти пути воздействия на восприятие ими своей среды, и это поможет решить все экономические и социально-политические проблемы западного общества. Следствием такого подхода является масштабное развитие манипулятивного, или, как принято теперь говорить на Западе,

макиавеллиевого, подхода к решению социальных проблем. Нелишне напомнить, что «ориентация на индивида» в американской социальной психологии, означающая попытку искать объяснения социальным явлениям в психических особенностях людей (а не в объективных экономико-социальных условиях), стала одним из основных методов психологического редукционизма. Субъективистское, или перцептуальное, понимание климата – одно из проявлений «ориентации на индивида».

Однако многими исследователями отмечалась односторонность перцептуальной трактовки климата и делались попытки разграничить понятия организационного климата и климата психологического (климат организации стали рассматривать в измерениях ее структуры и функциональных характеристик, а психологический климат – как восприятие этих свойств организации ее членами). В конце концов появилась точка зрения на психологический климат как на многомерную описательную модель организации, т. е. климат организации – это комплекс ее объективных свойств, а психологический климат – результат восприятия этих свойств членами организации.

Существенным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Это предполагает вычленение основных компонентов в рамках рассматриваемого явления по некоему единому основанию, в частности, по категории отношения. Тогда в структуре СПК становится очевидным наличие двух основных блоков: отношения людей к труду и их отношений друг с другом.

1.2. Структура социально-психологического климата

Все многообразие отношений в коллективе рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя – эмоционального (тонального) и предметного.

Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под тональным – его эмоциональное отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя прежде всего в отношениях людей друг с другом и в отношении к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношении людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии.

А это, в свою очередь, может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Последнее кристаллизуется в определенную ситуативно-общественную форму самоотношения и самосознания личности.

На основании проведенных исследований создается определенная структура ближайших и последующих, более непосредственных и более опосредованных проявлений социально-психологического климата. То обстоятельство, что отношение к миру (система ценностных ориентаций личности) и отношение к самому себе (самосознание, самоотношение и самочувствие) попадают в ранг последующих, а не ближайших проявлений климата, объясняется

их более сложной, многократно опосредованной зависимостью не только от ситуации данного коллектива, но и от целого ряда других факторов, с одной стороны, макромасштабных, с другой – сугубо личностных. Действительно, отношение человека к миру формируется в рамках его образа жизни в целом, который никогда не исчерпывается пределами того или иного, даже самого значимого для него, коллектива [3].

Аналогичным образом обстоит дело и с отношением к самому себе. Самосознание человека складывается в течение всей его жизни, а самочувствие находится в существенной зависимости не только от его статуса в трудовом коллективе, но нередко в еще большей мере от семейно-бытового положения и физического здоровья индивида.

Это, разумеется, не исключает возможности рассмотрения самооценки и самочувствия индивида в данном конкретном коллективе и в зависимости от него. Более того, данное явление, безусловно, заслуживает специального исследования. Есть основание рассматривать самочувствие личности в группе в качестве показателя уровня ее адаптированности, меры включенности в совместную деятельность, степени причастности к жизни данной группы. На самочувствии личности в коллективе отражаются следующие факторы: отношение личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в группе. Можно говорить и об определенности наличия как самоотношения, так и отношения к миру в структуре ближайших проявлений социально-психологического климата коллектива. Особенно существенна для характеристики уже ближайших

проявлений климата оценка отношений индивида к самому себе (самооценка, самочувствие и т. д.) [4].

Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

В рамках социальной организации правомерно говорить о двух важнейших факторах СПК коллектива – культуре человеческих отношений, человеческого общения, с одной стороны, и культуре организации труда – с другой. Таким образом, с учетом как глобальных, так и локальных компонентов макросреды можно вычленить следующие основные факторы СПК первичного коллектива, выходящие по своему масштабу за его рамки [3]:

1. Система социальных отношений общественно-экономической формации в целом.

2. Социальные и социально-психологические тенденции современной научно-технической революции.

3. Культура труда и управления в данной социальной организации.

4. Культура межличностных человеческих отношений и общения.

Названными факторами, разумеется, далеко не исчерпывается все многообразие детерминант, влияющих на СПК коллектива. Кроме того, необходимо учитывать и взаимовлияние всех названных факторов, и их многократно опосредованное друг через друга воздействие на социально-психологический климат первичного коллектива.

1.3. Влияние социально-психологического климата на адаптационные процессы в коллективе

Социальная адаптация – постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды, результат этого процесса. Несмотря на непрерывный характер социальной адаптации, её обычно связывают с периодами кардинальной смены деятельности индивида и его социального окружения, как в нашем случае. Обе части социальной адаптации неразрывно связаны между собой, определяют и дополняют друг друга. Процесс адаптации сотрудника к деятельности не может быть успешным, если в кругу сослуживцев он чувствует себя некомфортно, ущербно, даже если со служебными обязанностями он вполне справляется. Нарушение адаптации в коллективе может изменить лишь в худшую сторону отношение сотрудника к данной организации и выбранной профессии в целом, затруднить освоение специальности, ослабить положительную мотивацию на деятельность или даже поменять профессионально-мотивационную структуру индивида. Эффективность социальной адаптации может быть определена соответствием требований профессии и благоприятным социально-психологическим климатом группы [5].

С другой стороны, социальная адаптация сотрудников ГПС к требованиям профессии в большой степени проходит опосредованно, через приспособление к групповым нормам поведения. Индивид приводит свое поведение в соответствие с существующими нормами поведения в группе, вырабатывая качества, поощряемые социальным окружением.

Групповое влияние выступает важным побудительным элементом адаптации к новым условиям служебной деятельности. Поэтому мы и рассматриваем социальную адаптацию сотрудников ГПС неразрывно с социально-психологическим климатом в подразделениях, пытаясь найти закономерности влияния социально-психологического климата на адаптационные процессы.

По мнению ряда исследователей, коллективом можно считать группу людей, объединенных общей целью, единством интересов, совместной общественно-полезной деятельностью и обладающих организационной оформленностью [1, 5–7].

Важный фактор социально-психологического климата группы, от которого может зависеть успешность адаптации сотрудников, – система внутригрупповых коммуникаций, т. е. установившихся в процессе работы каналов общения между участниками. Коммуникации способствуют распространению, передаче информации от одного участника группы к другому и обеспечивают эффективность решения стоящих перед ними задач.

В некоторых исследованиях удалось установить зависимость, которая существует между каналами коммуникаций и социально-психологическими процессами, происходящими в группе. Было обнаружено, что полнота сети внутригрупповых коммуникаций определяет самочувствие личности и ее удовлетворенность от принадлежности к группе: чем чаще тот или иной индивид выступает в качестве центра коммуникативных процессов, тем выше его удовлетворенность от принадлежности к группе. При искусственной концентрации каналов коммуникаций на ком-либо из участников группы авторитет последнего в глазах товарищей

по группе возрастает. Если же личность не может реализовать свои потребности во внутригрупповом общении, то можно говорить либо о низкой степени её адаптации в группе, либо об её неприятии групповых норм поведения или противопоставлении группе [8].

Не существует единой сети коммуникаций, подходящей для всех видов групповой деятельности. Ее оптимальность определяется спецификой групповой задачи. Наиболее удачной для группы будет такая система коммуникаций, которая позволяет быстрее и при минимальных затратах решать поставленную задачу. Структура типа «дерево» характерна для групп и коллективов, работающих в условиях единоначалия и централизации управленческих функций.

Фактором, связывающим между собой групповую задачу и систему коммуникаций, также является уровень социально-психологического развития группы как коллектива. Если рассматривать коллектив как общность, находящуюся в процессе непрерывного развития от случайного объединения людей к зрелому коллективу, то возникает возможность соотнесения уровня развития коллектива с его способностью решать различные задачи, требующие разных каналов общения. Общий принцип такого соотнесения можно сформулировать следующим образом: коллективы, находящиеся на разных стадиях развития, обладают различной потенциальной эффективностью, максимум которой достигается в условиях определенной системы коммуникаций.

Расширение сферы эмоционально-межличностных контактов и повышение интенсивности общения в высокоразвитом коллективе способствуют успешности его деятельности. В слабо развитых и только что организованных группах и коллективах это может не оказать положительного

влияния и даже явиться препятствием к повышению эффективности работы. Гипертрофированное внимание к эмоционально-межличностным связям в такого рода группах и коллективах способно нанести ущерб формированию системы отношений, опосредованных содержанием деятельности. Они могут оказаться подмененными отношениями круговой поруки, панибратства и т. п.

Если же говорить только о влиянии расширения и оживления сети внутригрупповых коммуникаций на быстроту и степень социальной адаптации сотрудников, то можно сделать однозначный вывод о том, что развитие структуры внутригрупповых коммуникаций значительно ускоряет адаптационные процессы в коллективе.

Успешность совместной работы людей определяется не только формой организации их деятельности, задачей или сложившимися каналами коммуникаций, но и качественным составом коллектива, его композицией. В конечном счете, любую работу выполняют люди, и сочетание их индивидуальных интересов, способностей и потребностей имеет немаловажное значение для эффективности совместной работы. Первые исследования, направленные на поиск оптимальной групповой композиции, были связаны с выделением индивидуально-психологических характеристик, которые способствуют или, напротив, препятствуют успешной совместной деятельности людей. Было обнаружено, что такие черты характера членов коллектива, как общительность, работоспособность, умение пойти на компромисс, понять состояние другого человека, положительно влияют на успешность деятельности, способствуют бесконфликтной совместной работе людей, а такие черты, как подозрительность, самоуверенность и авторитарность, – препятствуют [6, 7, 9].

Оказалось также, что индивиды, похожие друг на друга по своим взглядам, интересам, установкам, убеждениям, образуют психологически более сплоченные группы и, как правило, в большей степени удовлетворены принадлежностью к группе, чем члены разнородных по перечисленным характеристикам групп.

Но благодаря различиям в опыте, стиле мышления, особенностях восприятия и памяти и т. п. участники разнородных групп и коллективов с разных сторон подходят к решению задачи и способны более полно и качественно решать её. Общее количество идей и предлагаемых вариантов решения в разнородной группе увеличивается, что повышает вероятность нахождения оптимального варианта решения.

В подразделениях ГПС МЧС России каждый кандидат на поступление проходит профессионально-психологический отбор, поэтому можно говорить о некоторой однородности будущих сотрудников, так как в профессионально-психологическом отборе наибольшее значение придается определению мотивации кандидата на поступление, уровню его профессиональной ориентированности, сформированности профессионально значимых качеств. Кроме того, при проведении тестирований и бесед выявляется широта интересов, общий кругозор, уровень требовательности к себе, интеллектуальные и коммуникативные способности, эмоциональная устойчивость, стремление к самообразованию [10, 11].

В то же время взаимодополняемость психологических качеств может стать важным условием формирования положительных отношений, улучшения социально-психологического климата. Различия выступают в качестве пози-

тивных психологических условий межличностного взаимодействия, способствуя успешному развитию положительных взаимоотношений между людьми. Это значит, что коллектив, подобный живому организму, будет способен быстро и адекватно реагировать на предъявляемые к нему требования и менять своих членов.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что наибольшую вероятность формирования благоприятного социально-психологического климата для успешной социальной адаптации сотрудников можно прогнозировать при условии схожести членов группы по своим взглядам, интересам, установкам, убеждениям, но различных по своим способностям, опыту, стилю мышления, особенностям восприятия, памяти и т. д. Такая схожесть способствует в служебной деятельности решению таких задач, как: формирование чувства групповой взаимозависимости и структуры взаимоотношений, придание коллективным (групповым) процессам целенаправленности, формулирование групповых ценностей, целей, норм, сплочение группы на основе ведущих групповых ценностей и целей. А разнородность состава группы благоприятствует развитию её членов, обогащению их жизненного опыта, обучению новым навыкам и умениям как в плане общения, так и в учебно-практическом.

Благодаря психологической разнородности коллектива и схожести целей, ценностей, норм поведения, интересов и взглядов членов коллектива уменьшается в значительной степени острота конфликтности в группе, вероятность жесткого соперничества, борьбы за лидерство, возникает социально-психологический климат, благотворно влияющий на адаптацию в новом коллективе.

Еще одним фактором, влияющим на социально-психологический климат группы, выступают межличностные отношения [8]. Эмоционально-межличностные взаимоотношения типа симпатий и антипатий, привлекательности и непривлекательности и ряд других, внешних по отношению к содержанию деятельности, форм взаимоотношений и взаимодействий в группе, по-разному влияют на эффективность работы, самочувствие в коллективе, в зависимости от уровня социально-психологического развития группы как коллектива. При сравнительно простых задачах, привычных для участников и не требующих значительных совместных усилий, не порождающих повышенную напряженность труда, личные взаимоотношения обычно мало сказываются на успешности совместной работы. При сложных и непривычных задачах, с какими сталкиваются сотрудники ГПС по роду служебной деятельности, требующих значительных совместных усилий, лучше, как правило, работают более развитые в социально-психологическом отношении группы и коллективы с развитой структурой дружеских межличностных отношений.

Следующим фактором, влияющим на социально-психологический климат в группе (коллективе), выступает стиль руководства. При активной форме руководства, когда руководитель принимает личное участие в выработке групповых решений, эффективность группы, как правило, выше, чем при директивной, когда мнение руководителя навязывается подчиненным и некритически принимается ими или когда группа, по существу, предоставлена сама себе.

В ряде исследований проверялась гипотеза о различиях в восприятии и оценке одного и того же стиля деятельности руководителя в коллективах разного уровня социально-психологического развития. Было установлено, что в коллективах высокого уровня развития подчиненные чаще, чем в коллективах низкого уровня развития, берут на себя ответственность за состояние дел в коллективе. В коллективах низкого уровня развития они почти всегда перекладывают ее на плечи руководителя [9, 12–15].

Таким образом, в зависимости от уровня развития коллектива один и тот же стиль руководства может восприниматься как более либо менее благоприятный. Для высокоразвитых коллективов, имеющих органы самоуправления и способных к самоорганизации, наилучшим является стиль управления с доминированием коллегиальных форм. Руководитель, для которого характерен данный стиль работы, все вопросы стремится решать вместе с подчиненными. Жесткие правила взаимодействия при этом отсутствуют. В коллективах среднего уровня развития предпочтительнее гибкий стиль руководства, в котором сочетаются элементы коллегиальности и директивности и их выбор определяется конкретными условиями.

Директивный стиль руководства иногда полезен как временная мера и в развитых коллективах при работе в сложных внешних условиях: новая задача, аварийная ситуация, значительные изменения в составе, требующие срочного перераспределения обязанностей, и т. п.

Следует, однако, помнить о том, что слишком частое обращение руководителя к директивным методам руководства может отрицательно сказаться на психологическом

климате в коллективе, так как директивный метод ограничивает самостоятельность подчиненных, препятствует удовлетворению их социальных потребностей, что в конечном счете способно отрицательно повлиять на успешность работы коллектива в целом [9, 16].

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

Коллективное настроение обладает заразительностью, большой импульсивной силой и динамичностью. Оно мобилизует или сдерживает коллективное сознание, определяет характер общего мнения и межличностных отношений, влияет на стиль руководства коллективом. Все это подчеркивает необходимость тщательного изучения различных форм коллективного настроения, знания причин, когда оно переходит из одной формы в другую: из положительной – в отрицательную, из неосознанной – в осознанную, из скрытой – в открытую.

Исследования свидетельствуют о необходимости постоянного контроля уровня индивидуального и группового настроения. Если такого контроля нет, то руководитель иной раз сам находится под влиянием настроения большинства и не в силах предупредить эмоциональные конфликты и нервные срывы. Руководитель коллектива, не обладающий способностью тонко чувствовать эмоциональное состояние подчиненных – эмпатией, во многих случаях сам является источником отрицательных переживаний коллек-

тива. Коллективные эмоциональные состояния являются условием, от которого зависит сложный процесс воспитания и развития личности. Конкретные проявления поведенческой активности личности в коллективе во многом определяются теми эмоционально-психологическими ситуациями, которые формируются или уже существуют в данный момент в коллективе. Эмоциональные состояния в коллективе могут выступать в качестве детерминант поведения личности, её будущих и настоящих действий [3, 8].

Установление соответствия между побудительными возможностями коллективных эмоциональных состояний и конкретными условиями совместной деятельности людей является важнейшей стороной сознательного управления эмоциональной сферой коллектива. Перспектива совершенствования коллективистских отношений – в эмоциональном потенциале коллектива, в актуализации и сознательной регуляции коллективных эмоциональных состояний.

Настроение поддается воздействиям, его можно в той или иной мере формировать и видоизменять, им можно овладеть. Если на одном конце настроение смыкается с действием, то на другом – с убеждением и пропагандой. Через настроение можно воспитывать массы, руководить их действиями.

В процессе социальной адаптации сотрудник постоянно испытывает огромные психологические и физические нагрузки. Перестраивается и организм, привыкая к новому распорядку дня, к трудностям несения службы в наряде. Хорошее настроение руководителя, его добрая улыбка могут во многом нейтрализовать конфликтные ситуации, смягчить трудности привыкания членов коллектива к новым видам деятельности [17, 18].

Коллективное мнение представляет собой совокупность индивидуальных суждений большинства группы. Оно выражает позицию, взгляды, убеждения, ценностные ориентации сотрудников. Мнение коллектива складывается и развивается под определяющим влиянием преобладающего мировоззрения, идеологии и морали общества, жизненного опыта каждого слушателя, требований присяги и уставов, приказов и распоряжений начальников, решений собраний, традиций и обычаев. Поэтому оно выступает показателем сознательности, зрелости коллектива, фактором, активно воздействующим на поведение и психологическое состояние сотрудника в коллективе. Таким образом, коллективное мнение можно рассматривать как отдельную составную часть социально-психологического климата, имеющую свои особенности и значение в создании благоприятной атмосферы для адаптационных процессов в группе. А формирование необходимого коллективного мнения можно считать важным фактором в системе управления группой и адаптационными процессами в ней.

В коллективе немаловажную роль играют служебные, профессиональные, нравственные, спортивные традиции, праздники, ритуалы, привычки. Все это представляет собой важнейший элемент социально-психологического климата. По сути, это содержание коллективной деятельности и формы её проявления. Коллективные традиции можно назвать и исходным базовым элементом социально-психологического климата, так как они определяют отношение к выполняемой деятельности, поскольку на основе этой деятельности и ради нее люди объединяются в коллективы.

Коллективные традиции позволяют определить, насколько для каждого человека коллективная деятельность стала осознанной потребностью, насколько она сплачивает коллектив, повышает трудовую и общественную активность его членов, т. е. служит критерием социально-психологического климата. Но помимо этого, традиции коллектива, его деятельность выступают как самостоятельный активный элемент, влияющий на адаптационные процессы в группе [8].

Организационно-управленческие условия определяют структуру отношений в коллективе. Они мало зависят от волеизъявления каждого и побуждают людей к определенным видам взаимоотношений. Организационно-управленческие условия служат мощным средством регуляции не только учебно-воспитательного процесса, но и социально-психологического климата в первичных коллективах. В этом смысле они являются существенными детерминантами социально-психологического климата, посредством которых можно изменять его.

Социально-психологический климат коллектива может быть относительно независимым от общественного опыта, поскольку эмпирические знания и отношения, эталоны общения, познавательной деятельности, нравственного поведения в конкретной группе могут не полностью совпадать с соответствующими нормами, утвердившимися в обществе или существующими в рамках вуза. Отношения в первичных группах не являются прямой проекцией общественных отношений. Группа способна вырабатывать специфические формы взаимодействия и нормы общения. Она может оказаться микросредой, изолирующей отдельных

людей от окружающего мира. Иными словами, традиции коллектива (группы), выработанные в них нормы поведения могут не способствовать, а, наоборот, препятствовать формированию у человека профессионально важных качеств, адаптации к учебно-служебной деятельности.

Итак, эффективность профессиональной адаптации сотрудников ГПС МЧС России зависит от определенных условий, среди которых основными являются: уровень готовности специалиста к профессиональной деятельности; межличностные отношения с коллегами и руководством; обстановка в коллективе, характер профессионального интереса к избранной деятельности. В то же время к показателям адаптированности сотрудника можно отнести: устойчивые профессиональные знания и навыки; уверенность в себе как в специалисте; стремление преодолевать трудности в работе; удовлетворенность своей профессией и интерес к ней; эффективность профессиональной деятельности; стрессоустойчивость; благоприятный характер взаимоотношений в социальном окружении; осознание профессионального долга и следование ему в своей деятельности; адекватность самооценки; способность к саморазвитию.

2. ДИАГНОСТИКА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА И УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ГПС

Проведенный анализ результатов исследований по проблеме социальной адаптации сотрудников на службе в ГПС МЧС России позволяет утверждать, что на современном этапе изучение условий профессиональной адаптации является крайне актуальным и необходимым. Подготовленный нами комплекс предложений и рекомендаций направлен на совершенствование работы по социальной адаптации сотрудников, осуществляемой в тесном взаимодействии всеми субъектами данного процесса: руководителями, психологами, сотрудниками кадровых и воспитательных аппаратов.

2.1. Изучение социально-психологического климата в коллективах ГПС

Социально-психологический климат – наиболее целостная психологическая характеристика группы, которая связана с особенностями отражения группой отдельных объектов (явлений и процессов), имеющих непосредственное отношение к совместной групповой деятельности. Особенности отражения членами группы этих объектов (явлений и процессов) и выступают в качестве эмпирических показателей психологического климата.

Оптимизация психологического климата является важным резервом повышения эффективности групповой деятельности. Для разработки мероприятий по оптимизации психологического климата необходимо диагностировать уровень его развития и особенности, а также выявить

те факторы, которые в данной группе могут быть использованы для коррекции и развития психологического климата. В целом можно выделить следующие основные факторы формирования психологического климата:

1) характер производственных отношений;

2) содержание, организация и условия трудовой деятельности;

3) особенности работы органов управления и самоуправления организации;

4) характер руководства;

5) степень совпадения официальной и неофициальной структуры группы;

6) социально-демографические и психологические особенности членов группы;

7) численность группы и др.

Данная методика [19] позволяет определить уровень развития психологического климата группы относительно других групп в рамках одной организации, дать общую оценку психологического климата, а также выявить те факторы его формирования, которые могут быть использованы для коррекции и совершенствования психологического климата данной группы.

Обследование проводится в анонимном порядке. Каждый член группы заполняет анкету индивидуально.

Обработка и анализ полученных результатов проводятся следующим образом.

На основании ответов на вопросы 15–21 дается краткая социально-демографическая характеристика обследованной группы, в которой указывается следующее: численность группы, половой и возрастной состав, число членов

группы (в процентах), имеющих среднее, среднее специальное, незаконченное высшее и высшее образование. Также отмечается профессиональный состав членов группы, распределение их в зависимости от стажа работы, их среднемесячная зарплата и семейное положение.

Вопросы 5–11 направлены на выявление особенностей отражения членами коллектива сложившихся межличностных отношений и коллектива в целом с учетом эмоционального, когнитивного и поведенчéского компонентов. Ответ на каждый из этих вопросов оценивается как «1», «0» или «–1». Для целостной характеристики отдельного компонента сочетания ответов каждого участника на вопросы обобщаются, полученные средние оценки могут располагаться в интервале от –1 до +1. Этот континуум подразделяется на три части: от –1 до –0,33 – отрицательные оценки; от –0,33 до +0,33 – противоречивые или неопределенные оценки и от +0,33 до +1 – положительные оценки. Соотношение оценок трех компонентов: эмоционального, когнитивного и поведенческого – позволяет охарактеризовать психологический климат как положительный, отрицательный или неопределенный (противоречивый).

При обработке данных, полученных по вопросам 1, 12, 13 и 14, подсчитывается индекс групповой оценки как отношение суммы оценок, полученной для данной группы, к максимально возможной для данной группы сумме оценок. В результате получаем индексы групповой оценки следующих элементов: работа в целом, состояние оборудования, равномерность обеспечения работой, размер зарплаты, санитарно-гигиенические условия, отношения с непосредственным руководителем, возможность повышения квали-

фикации, разнообразие работы, уровень организации работы, степень влияния руководителя на дела в коллективе. *Анализ этих оценок позволяет дать качественно-количественное описание психологического климата группы и выявить наиболее узкие места, требующие коррекции.*

Анализ ответов на вопросы 1, 2 и 4 позволяет выявить группы с положительным, отрицательным и неопределенным отношением к работе. Ответы на вопрос 3 позволяют дать краткую характеристику деловых и личных качеств руководителя.

Используя факторный анализ, можно определить интегральный коэффициент социальной напряженности:

$$K = (x1 + x2 \ldots + x)/n = 0{,}7,$$

где K – коэффициент социальной напряженности; $x1$, $x2 \ldots x$ – факторы заработной платы, состояния оборудования, другие факторы (процент неудовлетворенности); n – количество факторов, вызывающих неудовлетворенность более чем у половины опрошенных респондентов.

Значение $K = 0{,}7$ соответствует неудовлетворенности более чем на 70 % от количества опрошенных, что свидетельствует об опасном уровне социальной напряженности в трудовом коллективе, угрозе возникновения конфликтных ситуаций и кризисном состоянии отношений. От 40 до 70 % – предкризисное состояние отношений, от 20 до 40 % – неустойчивое состояние отношений, не превышает 20 % – благоприятное состояние отношений.

Объективно психологический климат выступает в характере тех отношений, которые складываются между членами коллектива в повседневной жизни, а субъективно –

в переживаемом каждым чувстве удовлетворенности различными аспектами жизни коллектива.

Очень часто применительно к трудовому коллективу субъективная сторона психологического климата описывается как удовлетворенность трудом. В нашем исследовании сотрудников ГПС удовлетворенность трудом подразделяется на целый ряд составляющих ее частных удовлетворенностей: оплатой труда, социально-гигиеническими условиями работы, отношениями с руководством и коллегами и т. д.

Необходимо отметить, что роль удовлетворенности трудом в жизни человека чрезвычайно велика. Исследователи отмечают, что удовлетворенные трудом люди, по сравнению с неудовлетворенными, в большей степени удовлетворены также своей жизнью в целом, отличаются лучшим физическим и психическим здоровьем, чаще склонны рассматривать свою работу как важную, реже оставляют место работы, менее тяготеют к прогулам и другим нарушениям трудовой дисциплины. Отмечено существование определенной позитивной связи между удовлетворением, получаемым от работы, и производительностью труда, что является несомненной значимостью этого субъективного репрезентанта психологического климата.

Необходимо выделить некоторые, на наш взгляд, наиболее значимые факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом и его взаимоотношения с коллегами: *экономические* (например, заработная плата); *социальные* (связанные с комплексом составляющих социальной инфраструктуры, включая обеспеченность людей жильем и его расположение, наличие транспортных средств для доставки людей на работу, насыщенность детскими учреждениями,

предприятиями торговли и культурно-бытового обслуживания и т. д.); *производственно-гигиенические* (в том числе окраска рабочих помещений, уровень шума и степень их освещенности, загрязненности воздуха и т. д.); *социально-психологические* (связанные с фактором группы, коллектива и порождаемые социумом феноменами); *личностные* (связанные с особенностями поведения отдельных членов коллектива) [3].

Особое внимание необходимо обращать на детерминанты социально-психологического плана. Более всего это относится к роли руководителя, которая в контексте данной работы заслуживает особого внимания.

Из многообразия феноменов, наблюдаемых нами в коллективе, руководство в наибольшей степени сказывается на отношениях и эмоциональном самочувствии (удовлетворенности) людей [3, 7, 9, 20].

2.2. Диагностика социальной адаптации сотрудников ГПС

Оценить ход адаптационного процесса сотрудников ГПС позволяет многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность», предназначенный для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегральные особенности психического и социального развития.

В данном тесте вопросы, характеризующие уровень моральной нормативности индивида, отражают два основных компонента процесса социализации: восприятие мо-

рально-нравственных норм поведения и отношение к требованиям непосредственного социального окружения.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет 4 структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объема и характера. Шкалы 2-го, 3-го и 4-го уровней конструктивно связаны между собой. Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам MMPI. В данных методических рекомендациях рассматривается только два уровня – 3-й и 4-й, так как для осуществления профессионального психологического отбора (оценки боеспособности) и решения задач психологического сопровождения этих характеристик вполне достаточно.

На каждый вопрос теста обследуемый может отвечать или «да», или «нет». Поэтому при обработке результатов учитывается количество ответов, совпавших с «ключом». Каждое совпадение ответа с «ключом» оценивается в один балл. Шкала достоверности оценивает степень объективности ответов. В случае, если общее количество баллов превышает 10, полученные результаты целесообразно считать необъективными вследствие стремления испытуемого как можно «больше» соответствовать социально желаемому личностному типу.

«Сырые» баллы шкал «поведенческая регуляция», «коммуникативный потенциал», «моральная нормативность» суммируются, что соответствует значению шкалы 4-го уровня – «Личностный потенциал социально-психологической адаптации» (ЛАП). Полученные значения переводятся по таблице в стены, и определяется группа профес-

сиональной пригодности (ПП). Интерпретация групп профессиональной пригодности:

1. *Группа хорошей и нормальной адаптации.* Лица этой группы достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро «входят» в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется.

2. *Группа удовлетворительной адаптации.* Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние на начальном этапе адаптации может быть снижено. Лица этой группы требуют постоянного контроля.

3. *Группа неудовлетворительной адаптации.* Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать делинквентные поступки.

По отношению к оперативно-тактической деятельности группы интерпретируются:

1 – высокая боеспособность;

2 – удовлетворительная боеспособность;

3 – низкая боеспособность.

Для получения более подробных сведений о психологических особенностях служащего необходимо «сырые» значения шкал 3-го уровня перевести в стены (табл. 1).

Таблица 1

Перевод в стандартные баллы результатов, полученных по шкалам 3-го уровня теста МЛО

Стены	Шкалы		
	ПР	КП	МН
1	67–>	25–>	21–>
2	53–66	22–24	19–20
3	43–52	20–21	17–18
4	33–42	18–19	15–16
5	26–32	16–17	13–14
6	21–25	13–15	11–12
7	15–20	11–12	9–10
8	12–14	9–10	7–8
9	8–11	7–8	5–6
10	7–<	6–<	4–<

При этом следует иметь в виду, что значение в 4–6 стенов является средним. Превышение этих значений свидетельствует о высоком развитии данного качества, а более низкие значения свидетельствуют о недостаточном развитии рассматриваемой характеристики. Краткая интерпретация шкал 3-го уровня приведена в табл. 2.

Таблица 2

Краткая интерпретация шкал 3-го уровня

Наименование шкалы	Интерпретация *низких значений, стен*	Интерпретация *высоких значений, стен*
ПР	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности
КП	Низкий уровень коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	Высокий уровень коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с окружающими, не конфликтен
МН	Низкий уровень социализации, не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения	Высокий уровень социализации, адекватно оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения

2.3. Методика определения групп стрессоустойчивых и стрессонеустойчивых сотрудников ГПС

Термин «психологическая защита» со времен З. Фрейда используется для общего обозначения тех способов, которые психика человека использует в конфликте против невыносимых мыслей и эмоций. «Защита» представляет собой психические механизмы, обладающие различной степенью осознанности, служащие для разрешения внутренних конфликтов и переработки болезненных переживаний.

Защитные механизмы составляют неотъемлемую часть структуры личности, однако являются более подвижными образованиями, чем базовые личностные свойства. Они подвержены изменениям в зависимости от жизненных ситуаций и обстоятельств, с которыми встречается человек. В этих изменениях закономерно находят отражение психические травмы, возникающие вследствие воздействия на человека экстремальных ситуаций. Уже неоднократно в печати и устных дискуссиях высказывалось мнение, что преобразования защитных механизмов составляют основу патогенеза ПТСР. Поэтому обоснованно предположение, что проявления тех или иных психологических защит могут служить косвенными признаками риска развития этих нарушений психики. Иногда на практике бывает необходимо выявить нуждающихся в психологической помощи, не задавая прямых вопросов о пережитых событиях и о симптомах (что часто может восприниматься болезненно и приводить к «закрытости» на этапе установления первоначального контакта), и в то же время не применяя трудоемких и неоднозначно интерпретируемых проективных (рисуночных и др.) методик.

В результате ряда проведенных исследований удалось найти строго математический способ распознавания повышенного риска ПТСР по выраженности психологических защитных механизмов. Выполнено это было следующим образом.

Методика, разработанная R. Plutchik с соавторами и адаптированная Л.Р. Гребенниковым, служит средством измерения восьми основных защитных механизмов личности (см. прил. 1). Опросник состоит из 97 утверждений, с которыми нужно выразить согласие или несогласие. При обработке результатов баллы по каждой шкале подсчитываются путем деления числа положительных ответов на общее число входящих в нее утверждений.

Основными видами «психологической защиты» являются следующие:

1. «Отрицание» – защитный механизм, с помощью которого осуществляется отказ от сознательно непереносимых мыслей, желаний, фактов и поступков. Реальное оказывается как бы несуществующим или преобразуется так, что больше не является болезненно переживаемым. Эта защита в конструктивном ее варианте напоминает самовнушение благоприятного эмоционального настроя и надежды на лучшее, а в деструктивном – может приводить к игнорированию имеющихся проблем и уходу от их решения. *(Примеры утверждений: «Я всегда оптимистичен»; «У меня нет врагов»; «Я всегда вижу светлые стороны вещей»; «Многое во мне восхищает людей»).*

2. «Подавление» – вытеснение неприемлемых побуждений, желаний и мыслей из сознания в бессознательное, причем вытесненное не разрушается, и при ослаблении механизма подавления вызывает чувство тревоги и включение других защитных механизмов. Проявляется в забывании, игнорировании очевидных фактов неправильного поведения или симптомов болезни, а при умеренной выраженности – в уменьшении воздействия на субъекта отрицательных сигналов окружения. *(Примеры утверждений: «Я редко помню свои сны»; «Из моей памяти часто выпадают некоторые мелочи»; «Когда я вижу окровавленного человека на экране, это почти не волнует меня»).*

3. «Регрессия» – возврат на ранний уровень развития, к детскому или примитивному способу реагирования на проблемы, обусловленные внешними обстоятельствами и внутренними конфликтами. Является филогенетически самым древним и самым сильным способом защиты. В то же время может становиться препятствием для личностного

роста. В тесной связи с этим способом защиты находится стремление «забыться», одурманить себя с помощью алкоголя и других психоактивных веществ. *(Примеры утверждений: «Когда я чего-то хочу, у меня не хватает терпения подождать»; «Иногда, будучи расстроен, я ем больше обычного»; «Я не могу переживать свои неудачи в одиночку»; «Если что-то волнует меня, я иногда испытываю усталость и желание выспаться»).*

4. «Компенсация» – механизм восполнения реальной или воображаемой ущербности. Включает стремление к замещению неудач в одной области за счет успеха в другой, к достижению успеха в том, что было наиболее трудным (гиперкомпенсация), фантазирование, идентификацию со значимыми лицами. *(Примеры утверждений: «Всегда был такой человек, на которого я хотел бы походить»; «В своих фантазиях я совершаю великие дела»; «Я ношу одежду, которая скрывает недостатки моей фигуры»).*

5. «Проекция» – приписывание другим, «вынесение вовне» собственных неосознаваемых черт, побуждений и мотивов. Это выражается также в поиске среди окружающей обстановки того, что соответствовало бы душевному состоянию человека; этим иногда объясняют стремление ветеранов боевых действий снова оказываться в экстремальных условиях. Проявлениями этого вида защиты бывают подозрительность, ожидание «подвоха» и недоброжелательства. *(Примеры утверждений: «Я ненавижу недоброжелательных людей»; «Люди, которые всюду распоряжаются, приводят меня в бешенство»; «Почти во всех семьях супруги друг другу изменяют»; «Отвратительно то, что почти все люди, добившиеся успеха, достигли его с помощью лжи»).*

6. «Замещение» (перенос) – бессознательный механизм, при котором недосягаемая или неприемлемая цель, эмоция или какой-либо объект заменяются сознательно более приемлемыми. Чувство переносится с актуального объекта на заменитель, в том числе и на себя самого. Конструктивность этого способа защиты зависит от степени осознанности его применения – например, способности человека контролировать «вымещение злобы». *(Примеры утверждений: «Иногда у меня возникает желание пробить кулаком стену»; «Мне случалось думать о самоубийстве»; «Когда кто-то толкает меня, я испытываю негодование»; «Нередко я испытываю желание почувствовать в своих руках пистолет или автомат»).*

7. «Интеллектуализация» – рациональное объяснение поведения и событий, нахождение причин и мотивов для них. При этом истинные мотивы могут оставаться неосознанными. Тем самым утверждается чувство собственного достоинства и устраняется переживание вины. *(Примеры утверждений: «Люди считают меня сдержанным, рассудительным человеком»; «Я всегда нахожу логичные объяснения любым неприятностям»; «Я не боюсь состариться, потому что это происходит с каждым»; «По-видимому, я слишком отстраненно смотрю на вещи»).*

8. «Реактивное образование» – такие черты характера или установки, которые по принципу противодействия осознаванию неприемлемых переживаний полностью противоположны тому, что существует в скрытом виде в бессознательном. Проявляется в негативно эмоционально окрашенном отношении к нарушению принятых в обществе моральных правил и норм, активном неприятии «разнузданной» сексуальности, агрессивности и т. п. *(Примеры утверждений: «Порнография отвратительна»; «Я чувст-*

вую некоторую неловкость, пользуясь общественной баней»; «Для меня очень важно всегда придерживаться общепринятых правил поведения»).

Методом дискриминантного анализа решались уравнения, определяющие принадлежность обследованных к группе 1 или 2 по показателям психологической защиты: каждый показатель умножается на соответствующий ему коэффициент, полученные произведения складываются, и к их сумме прибавляется константа. При положительных значениях полученного результата, обозначенного как «Итоговый показатель защит» (ИПЗ), обследуемого относят к группе 1, при отрицательных – к группе 2. Было проанализировано распределение ИПЗ, чтобы установить, какие значения этого показателя следует считать высокими, какие – низкими. Следует считать высоким значение показателя, превышающее верхний квартиль (т. е. уровень, выше которого показатель принимает значения только у четверти выборки), а низким – не достигающее уровня нижнего квартиля. Медиану показатель превышает ровно у половины выборки, поэтому значения показателя, попадающие в интервалы от медианы до верхнего квартиля и от нижнего квартиля до медианы, следует считать соответственно умеренно высокими и умеренно низкими (табл. 3–6).

Таким образом, результаты показывают, что проявления психологической защиты, а также их связь с последствиями психических травм у мужчин и женщин различны (обладают половой специфичностью). Мы проанализировали подробнее, в чем эти различия заключаются. В результате этого удалось рассчитать прогнозное уравнение, позволяющее определить «мужской или «женский» типы психологической защиты (табл. 7–8).

Таблица 3

Уравнение дискриминантной функции для выявления групп с различным уровнем симптомов стрессовых расстройств среди мужчин (итог > 0 – высокий риск)

Защита	Отриц.	Подавл.	Регрес.	Компенс.	Проекц.	Замещ.	Интел.	Р. обр.	Const
Множитель	–0,538	0,033	2,263	–3,183	4,331	4,454	0,648	2,136	–5,353

Таблица 4

Статистика итогового показателя психологических защит (результата вычислений по уравнению дискриминантной функции) для мужчин

Среднее значение	Станд. отклонение	Медиана	Нижний квартиль	Верхний квартиль
–0,85	1,72	–0,84	–2,23	0,39

Таблица 5

Уравнение дискриминантной функции для выявления групп с различным уровнем симптомов стрессовых расстройств среди женщин (итог > 0 – высокий риск)

Защита	Отриц.	Подавл.	Регрес.	Компенс.	Проекц.	Замещ.	Интел.	Р. обр.	Const
Множитель	3,722	4,648	–4,272	2,713	5,443	1,426	–1,483	5,087	–9,232

Таблица 6

Статистика итогового показателя психологических защит (результата вычислений по уравнению дискриминантной функции) для женщин

Среднее значение	Станд. отклонение	Медиана	Нижний квартиль	Верхний квартиль
–0,90	1,55	–1,10	–1,98	0,11

Таблица 7

Сравнительная характеристика видов психологической защиты у мужчин и женщин (значимые различия выделены)

Виды защиты	Женщины – 58 чел.		Мужчины – 130 чел.		Сравнение	
	Среднее значение	Стандартное отклонение	Среднее значение	Стандартное отклонение	*t*-value	*p*
Отрицание	**0,508**	**0,179**	**0,58**	**0,192**	**–2,42**	**0,0164**
Подавление	**0,394**	**0,165**	**0,492**	**0,180**	**–3,54**	**0,0005**
Регрессия	**0,57**	**0,193**	**0,325**	**0,198**	**7,90**	**0,0000**
Компенсация	**0,503**	**0,204**	**0,388**	**0,198**	**3,66**	**0,0003**
Проекция	0,56	0,24	0,511	0,223	1,34	0,1820
Замещение	**0,48**	**0,22**	**0,377**	**0,211**	**3,05**	**0,0026**
Интеллектуализация	**0,522**	**0,183**	**0,666**	**0,214**	**–4,46**	**0,0000**
Реактивные образования	0,424	0,212	0,409	0,206	0,45	0,6536

Таблица 8

Уравнение дискриминантной функции для различения групп мужчин и женщин (итог > 0 – «женский» тип защиты)

Защита	Отриц.	Подавл.	Регрес.	Компенс.	Проекц.	Замещ.	Интел.	Р. обр.	Const
Множитель	–0,783	–3,002	6,273	0,979	–1,508	0,733	–1,755	–0,516	0,454

Как видно из представленных результатов, группы мужчин с разным уровнем симптоматики стрессовых расстройств значимо различаются по показателям следующих видов психологической защиты: «проекция», «замещение», «регрессия», «реактивные образования» (перечисляем их в порядке убывания значимости). Между группами женщин с разным уровнем симптоматики стрессовых расстройств ближе всего к значимому уровню ($p < 0,05$) подходят такие виды защиты, как «компенсация» и «проекция».

При высоких значениях «проекции» повышается риск стрессовых расстройств независимо от пола. Это объясняется тем, что данный вид психологической защиты тесно связан с рядом симптомов ПТСР, прежде всего с немотивированной бдительностью и настороженностью, а также отчасти с отчужденностью или отстраненностью от людей и с повышенной раздражительностью. По «проекции» между мужчинами и женщинами различий нет.

Такие виды психологической защиты, как «замещение», и особенно «регрессия» – значимо выше у женщин. При этом у мужчин эти виды защиты значимо различаются в зависимости от уровня симптоматики стрессовых расстройств, а у женщин – нет. Видимо, проявления «регрессии» и «замещения» для женщин более социально приемлемы и потому типичны, а у мужчин возникают только тогда, когда у них наличествует эмоциональная травма. Например, слезы или импульсивное поведение у мужчин оцениваются значительно более неодобрительно, чем у женщин. В культуре патриархального склада, которая в значительной степени сохраняется в современном обществе, для женщин более, чем для мужчин, свойственны инфантильные способы реагирования. Что касается «замещения», то психологическая защита этого вида имеет прямое отноше-

ние к симптому раздражительности и вспышек гнева; некоторые его проявления также меньше подвергаются порицанию у женщин, чем у мужчин (разбивание тарелок во время ссоры и т. п.). К тому же, как установлено в этологии, биологический механизм торможения агрессивных реакций более развит у существ, обладающих большей физической силой.

С показателем «компенсации», по сравнению с двумя предыдущими, дело обстоит иным образом. Он значимо выше у женщин, при этом именно у них он больше связан с уровнем симптоматики стрессовых расстройств. Очевидно, психическая травма у женщин «включает» действие этого защитного механизма, а у мужчин он остается в относительном «бездействии». Так, у женщин чаще происходит, выражаясь психоаналитическими терминами, отреагирование, или «отыгрывание» психотравмирующего переживания через яркие сновидения или фантазирование; психическая травма может чаще повышать у них стремление к общению с людьми – для отвлечения, восполнения «недостающих» положительных эмоций.

Значимым различиям по показателю «реактивные образования» между группами с различным уровнем симптоматики у мужчин можно дать следующее объяснение. По мнению психоаналитиков, психическая травма, вызывая сверхмощные эмоциональные реакции, стимулирует выход «наружу», осознавание сильных побуждений и чувств, обычно скрытых в бессознательном. Следовательно, для контроля над бессознательным уже становится недостаточно просто вытеснения, требуются дополнительные противодействующие установки сознания. «Реактивные образования» сходны по механизму возникновения с симптомами «избегания». Кроме того, этот вид психологической защиты

может выражаться в таких явлениях, как категоричность суждений, повышенное чувство справедливости и т. п., отмечаемых у тех, кто пережил психическую травму.

Из остальных показателей психологической защиты у мужчин значимо выше «интеллектуализация», «подавление» и «отрицание» (перечислено в порядке убывания значимости различий). Первое вполне соответствует общепринятым представлениям о том, что мужчины более рационалистичны. Второе и третье различие можно объяснить тем, что для мужчин принято «прятать» свои переживания (в том числе от себя самих), а также «держаться молодцом», т. е. внушать окружающим и себе самому, что «у меня всё о'кей».

Учитывая полученные результаты, следует всё же заметить, что вряд ли стоит целиком и напрямую связывать обнаруженные различия между мужчинами и женщинами в механизмах психологической защиты с социокультурными стереотипами «мужественности» и «женственности».

Таким образом, подтверждено, что оценка выраженности психологических защит способна служить косвенным методом определения риска развития стрессовых расстройств. Предложенная методика удобна тем, что в значительной мере исключает возможность «социальной желательности» в ответах, не содержит напоминаний о травмирующих ситуациях и лишена психопатологической направленности. Это особенно важно в случаях, когда обследуемые недоверчивы или активно «отгораживаются» от любых разговоров о пережитых ими событиях, что довольно типично для стрессовых расстройств.

3. АВТОМАТИЗАЦИЯ ОЦЕНОК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВАХ ГПС

Социометрический тест является одним из достоверных способов получения надежной информации о межличностных отношениях в коллективе [5]. В стандартном социометрическом тесте основные выводы о межличностных отношениях между сотрудниками делаются на основании анализа взаимных выборов (А выбирает В, и В выбирает А). На наш взгляд, есть два существенных недостатка у подобного подхода. Во-первых, априори не допускается анонимность опроса, что резко снижает искренность в ответах на анкету. Это может повлечь конфликты в коллективе и ухудшение социально-психологического климата. Во-вторых, для оценки взаимоотношений между А и В учитываются только ответы А и В, информация остальных коллег, которые могут выступать в качестве экспертов отношений между А и В, игнорируется.

В целях повышения объективности и точности получаемых выводов о межличностных отношениях в коллективе отделом социально-психологических исследований разработана модификация анализа социометрического теста, основанная на учете только экспертных мнений всего коллектива о каждой паре коллег. Поскольку каждый человек может выступать экспертом отношений как любой пары коллег, так и между собой и каждым из своих коллег, то автоматически исчезает необходимость ставить фамилию сотрудника, заполнившего анкету. Анонимность опроса и увеличение в n раз (n – размер коллектива) объема анализируемой информации значительно повышают достоверность получаемых выводов и надежность рекомендаций.

Процедура анализа экспертных оценок в социометрическом тесте достаточно проста (с учетом использования вычислительной техники).

Для каждой пары сослуживцев с помощью специально разработанной программы рассчитываются два показателя:

1) коэффициент «психологической сплоченности пары» p_{ij} как усредненная доля одинаковых по знаку оценок (либо «+ +», либо «– –») по отношению к данной паре сослуживцев во всех анкетах по трем вопросам (если отдельно анализируется деловой (1, 3, 6 вопросы анкеты) или эмоциональный статус (2, 4, 5 вопросы анкеты), для анализа интегрального статуса учитываются ответы по всем вопросам анкеты);

2) коэффициент «психологической напряженности пары» q_{ij} как усредненная доля разных по знаку оценок («+ –») по отношению к данной паре сослуживцев во всех анкетах по трем вопросам.

Превышение коэффициента «сплоченности» над коэффициентом «напряженности» свидетельствует о возможности отнесения данной пары сослуживцев к одной группировке внутри коллектива, в противоположном случае – к разным.

В дальнейшем проводим процедуру графической интерпретации теста. В системе координат на оси «*y*» откладывается значение делового статуса сотрудников – d_i (доля плюсов по соответствующим вопросам во всех анкетах). На оси «*x*» располагаем точки, количество которых соответствует количеству сотрудников в коллективе.

После проведения всех расчетов (делового статуса каждого сотрудника и коэффициентов «психологической сплоченности и напряженности» каждой пары сослуживцев – q_{ij}) выбираем сотрудника с максимальным значением делового

статуса, размещаем его в виде точки А на плоскости против первой точки слева на оси «*x*» и соответствующего значения делового статуса на оси «*y*».

Затем из оставшихся сотрудников выбираем следующего с максимальным значением делового статуса. Если величина *p* второго выбранного сотрудника отличается от величины первого (размещенной на графике в виде точки А) $\geq 0{,}5$, то отмечаем на графике вторую точку В, соответствующую величине второго сотрудника, левее точки А, при этом точка А смещается по оси «*x*» на одну единицу вправо (эти люди образуют ядро кластера) [21]. Если $0{,}5 \leq p > q$, то точку В размещаем правее точки А против второй точки на оси «*x*» (эти люди образуют аморфную группу). Во всех этих случаях происходит объединение точек А и В в один кластер (одну группировку) и усреднение значений *p* и *q* у оставшихся сотрудников с сотрудниками, вошедшими в один кластер.

Если $q \geq p$, то точку В размещаем против последней точки оси «*x*». В этом случае точка В образует вершину второго кластера, в то время как точка А будет являться вершиной первого кластера.

В дальнейшем поступаем аналогичным образом. Выбираем шаг за шагом из оставшихся сотрудников (до полного выбора всех сотрудников) следующего с максимальным значением *d*. По соотношению величин *p* и *q* размещаем новую точку либо левее точки А (кластера АВ или точки В в случае, когда В – вершина второго кластера), если большее из двух значений *p* (либо значение *p* с кластером АВ) > 0,5; либо правее точки А (кластера АВ или точки В в случае, когда В – вершина второго кластера), если $0{,}5 \leq p > q$.

Если $q \geq p$, то образуем третий кластер. И так далее.

Количество и структура полученных кластеров будут соответствовать количеству и структуре группировок в коллективе. Высота каждого кластера будет свидетельствовать об авторитетности лидера соответствующей группировки. Правая асимметрия кластеров свидетельствует о монолитности, сплоченности группировок; левая асимметрия – о рыхлости, неустойчивости кластера.

На рис. 1 приведен пример анализа социометрического теста в коллективе, состоящем из 17 человек. Как видно из рисунка, в коллективе можно выделить два кластера: в первый входит 14 человек с лидером № 14, во второй кластер – 3 человека с лидером № 17. Отметим, что в коллективе отсутствует аморфная группа (неопределившиеся лица).

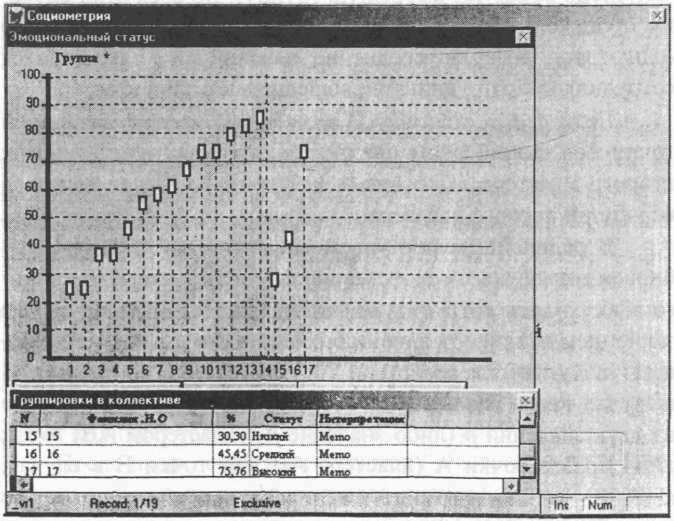
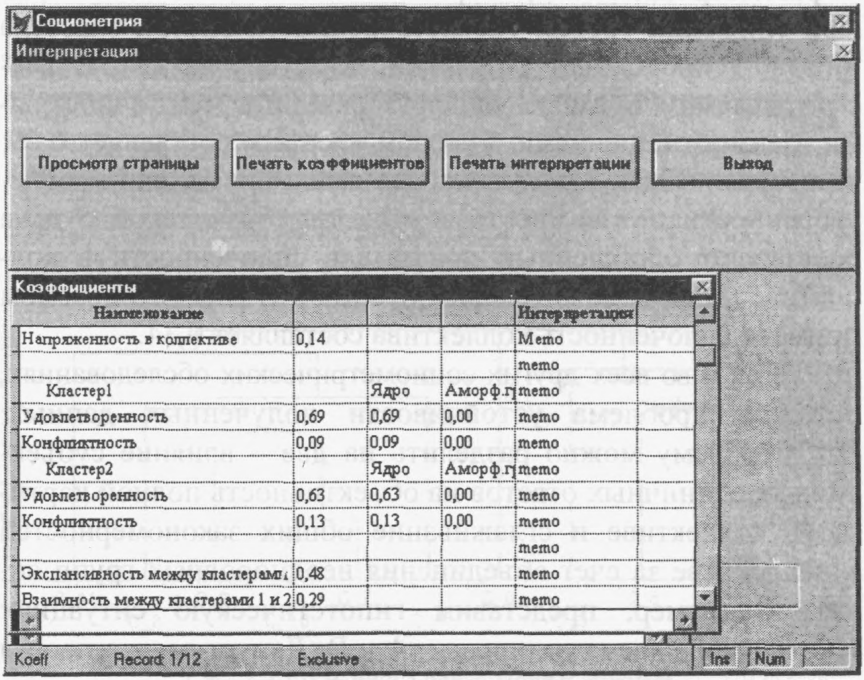


Рис. 1. Анализ группировок в коллективе

На рис. 2 приведены показатели взаимоотношений в коллективе.



Наименование				Интерпретация
Напряженность в коллективе	0,14			Memo
				memo
Кластер1		Ядро	Аморф.г	memo
Удовлетворенность	0,69	0,69	0,00	memo
Конфликтность	0,09	0,09	0,00	memo
Кластер2		Ядро	Аморф.г	memo
Удовлетворенность	0,63	0,63	0,00	memo
Конфликтность	0,13	0,13	0,00	memo
				memo
Экспансивность между кластерами	0,48			memo
Взаимность между кластерами 1 и 2	0,29			memo

Рис. 2. Расчет показателей взаимоотношений в коллективе

Как видно из рис. 2, напряженность в коллективе (доля отрицательных ответов) составляет 0,14. При этом она образуется из трех составляющих в виде алгебраической суммы: конфликтность внутри кластера 1 (0,09), конфликтность внутри кластера 2 (0,13) и экспансивность между кластерами (0,49) (коэффициент экспансии является числовой характеристикой, определяющей конфликтность между кластерами).

При превышении взаимности между кластерами величины 0,5 происходит объединение двух кластеров в один. В рассматриваемом примере взаимность составляет 0,29. При снижении уровня удовлетворенности внутри кластера ниже 0,5 происходит разделение кластера на два. В рассматриваемом примере удовлетворенность межличностными взаимоотношениями в первом кластере составляет 0,69; во втором – 0,63. Перечисленные выше показатели удовлетворенности и взаимности в виде алгебраической суммы составляют обобщенный показатель сплоченности в коллективе (доля положительных ответов). В рассматриваемом примере сплоченность коллектива составляет 0,34.

Как и во всех других социометрических обследованиях, остается проблема устойчивости полученных данных. Эту проблему можно разделить на две – влияние субъективных единичных ответов на объективность полной картины в коллективе и сглаживание общих закономерностей в коллективе за счет объединения неоднородных групп анкет. Например, представим гипотетическую ситуацию: в коллективе две группировки: А и В. Допустим, что первая группировка образована по типу стайки – члены группировки беспрекословно подчиняются решениям своего лидера, который руководствуется принципом: «мы все хорошие, а все члены группы В плохие». Представим себе, что группа В организована по демократическим принципам, входящим в его состав лицам не нравится поведение лидера группы А. Но они не питают неприязни к остальным членам группы А. При социометрическом опросе в таком коллективе мы можем не выявить лидеров групп А и В, потому что на первые места выйдут не лидеры, а лица, устраивающие наилучшим образом обе группировки. Чтобы избежать подобной потери

информации, мы предлагаем проводить предварительно кластерный анализ заполненных анкет и, в случае выделения среди анкет однородных групп, анализировать каждую группу отдельно. Совместный анализ каждой из групп анкет, а также всех анкет вместе даст наиболее полную картину взаимоотношений в коллективе. Проиллюстрируем свои выводы рассматриваемым примером.

На рис. 3 представлены результаты кластерного анализа анкет социометрического опроса.

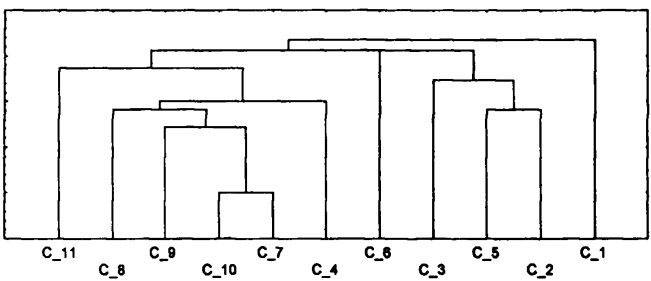


Рис. 3. Результаты кластерного анализа анкет социометрического опроса:
C_1... C_11 – индекс и порядковый номер анкеты

Как видно из рисунка, наиболее сильно отличается от остальных мнение о коллективе в анкете C_1. Кроме того, выделяется наиболее близкое мнение о коллективе внутри групп анкет: C_2, C_3, C_5, C_6 (группа 1) и C_4; C_7, C_8, C_9, C_10 (группа 2). Соответственно вызывает интерес анализ группировок в коллективе по мнению группы 1, группы 2, а также всего коллектива без учета мнения анкеты C_1.

В целях проверки устойчивости системы анализа были проанализированы анкеты С_2 … С_11 (без анкеты С_1). Результаты представлены на рис. 4.

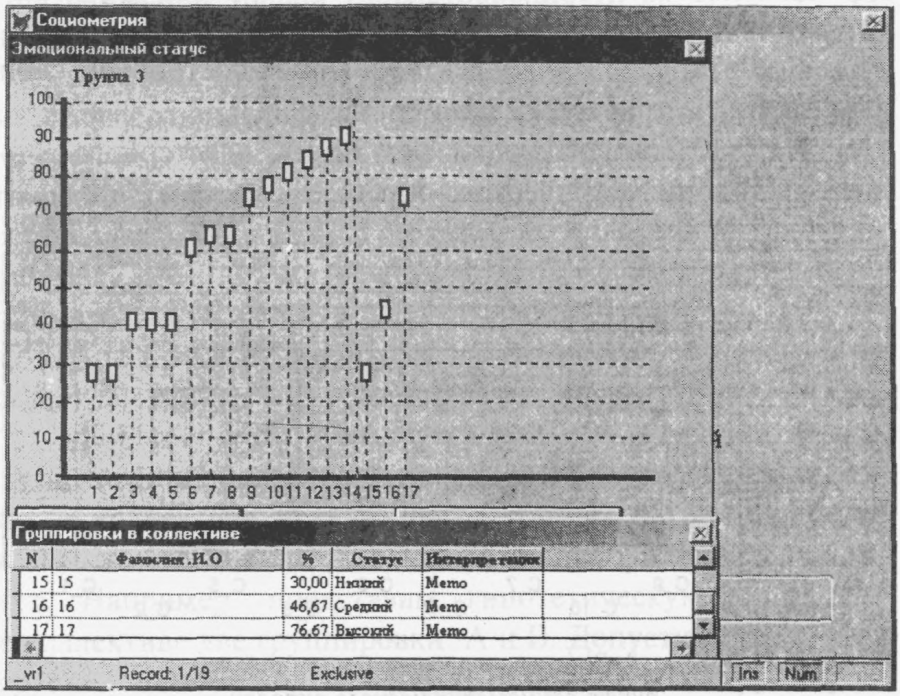


Рис. 4. Анализ группировок в коллективе на основе мнения всех анкет без одной

Как видно из рисунка, практически никаких изменений в расстановке кадров внутри коллектива не наблюдается: все те же лидеры, и те же лица, отвергаемые коллективом (три человека, входящие во второй кластер). Следовательно, система анализа достаточно устойчива по отношению к субъективным единичным мнениям. Выясним, как изменяется мнение о коллективе в отдельных однородных группах внутри коллектива. На рис. 5, 6 представлены анализ

группировок и расчет показателей взаимоотношений в коллективе по мнению группы 1 (анкеты С_2, С_3, С_5, С_6). Как следует из рисунков, данная группа видит одним из своих лидеров человека, отвергаемого всем коллективом (на рис. 1 у него номер 17). При этом у данной группы очень высокий процент экспансии по отношению к своим коллегам, не входящим в данную группу, – 0,78 (напомним, что во всем коллективе этот показатель составил 0,48). Низка и взаимность между кластерами – 0,13 (во всем коллективе этот показатель составляет 0,29). Это свидетельствует о некоторой агрессивности данной группы, они отвергают 6 своих коллег из коллектива.

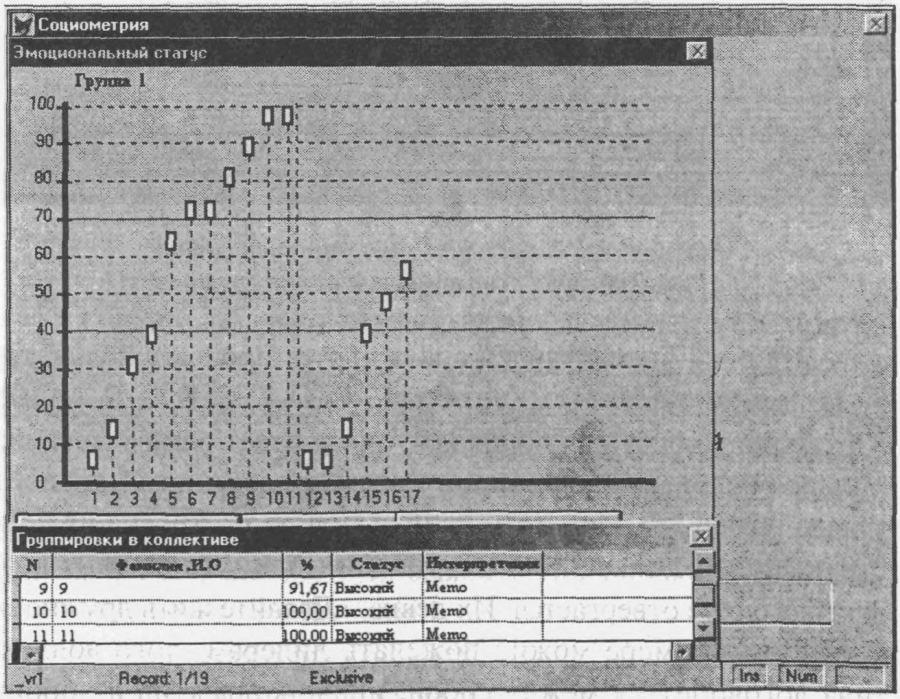
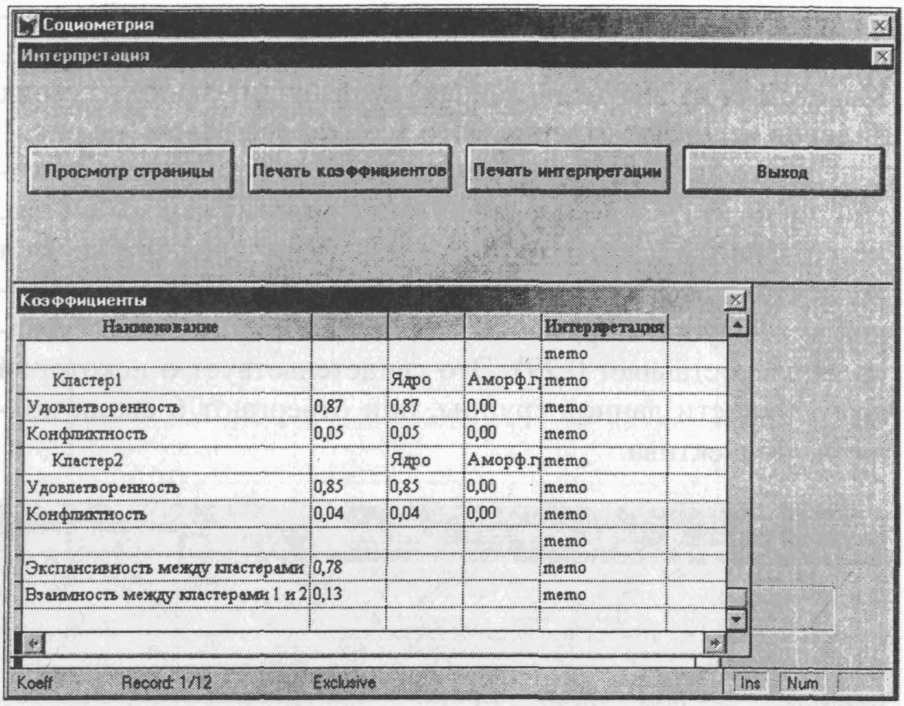


Рис. 5. Анализ группировок в коллективе на основе анкет группы 1



Наименование				Интерпретация
				memo
Кластер1		Ядро	Аморф.г	memo
Удовлетворенность	0,87	0,87	0,00	memo
Конфликтность	0,05	0,05	0,00	memo
Кластер2		Ядро	Аморф.г	memo
Удовлетворенность	0,85	0,85	0,00	memo
Конфликтность	0,04	0,04	0,00	memo
				memo
Экспансивность между кластерами	0,78			memo
Взаимность между кластерами 1 и 2	0,13			memo

Рис. 6. Расчет показателей взаимоотношений в коллективе на основе мнения анкет группы 1

На рис. 7 представлен анализ группировок в коллективе по мнению группы 2 (анкеты C_4, C_7, C_8, C_9, C_10). Как видно из рисунка, данная группа считает одним из своих лидеров человека, отвергаемого всем коллективом (на рис. 1 у него номер 16). При этом данная группа настроена на конструктивный диалог в коллективе, ни один человек из коллектива ею не отвергается. Их девиз: «Давайте жить дружно!». В данном примере можно пожелать лидерам этого коллектива договориться между собой, иначе коллектив их обоих отвергнет (что и видно из рис. 1).

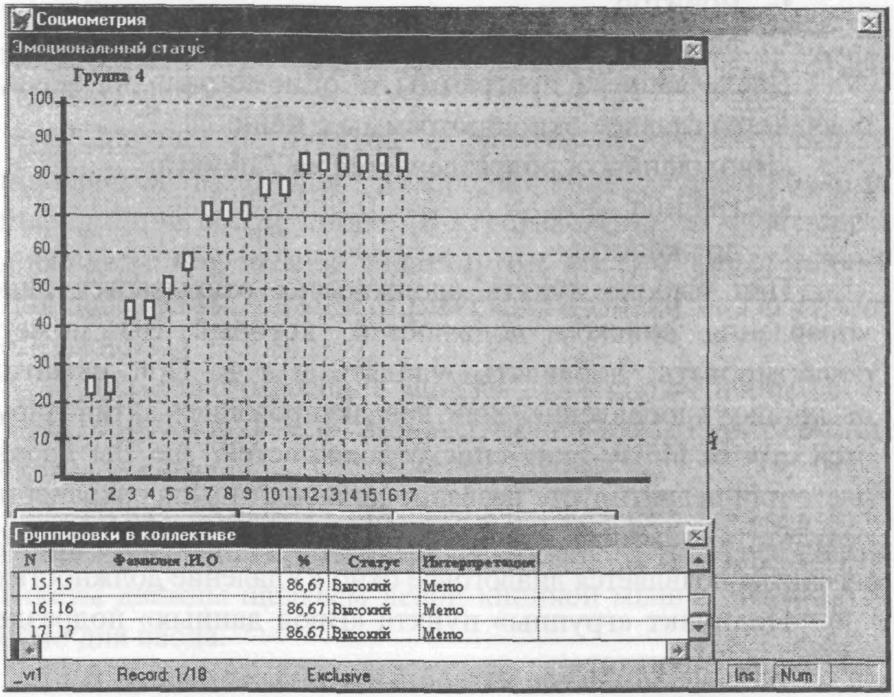


Рис. 7. Анализ группировок в коллективе на основе анкет группы 2

Подобный анализ группировок в коллективе, расстановок сил с учетом мнения не только всего коллектива (зачастую неоднородного), но и мнения каждой группировки в коллективе нам представляется наиболее целесообразным.

Программа «Социометрия» предназначена для психологов и помогает им определить психологический климат в исследуемом коллективе, выявить лидеров и аутсайдеров.

Системные требования:

- процессор Intel Pentium;
- Microsoft Windows 98 и выше;
- 64 Мбайт оперативной памяти;
- 10 Мбайт на жестком диске;

- монитор;
- разрешение 800x600 и выше.

После запуска программы «Социометрия» на экране появляется главное окно программы с меню.

«Ввод данных» подразделяется на 2 пункта:

- группы;
- должность.

При выборе пункта «должность» открывается окно управления списком должностей, который Вы можете редактировать: добавлять, удалять и т. д. При нажатии на кнопку «добавление» или «редактирование» активизируется строка внизу окна списка должностей, где Вы добавляете или редактируете название должности. Для сохранения результата нажмите «галочку». При удалении должности из списка появляется диалоговое окно «Удаление должности».

Подпункт «группы» пункта «Ввод данных» подразделяется на 7 пунктов:

- добавить;
- удалить;
- редактировать;
- состав;
- анкеты;
- расчет;
- закрыть.

При выборе пункта «Добавить» появляется окно для ввода нового названия группы и комментария к нему.

При выборе пункта «Удалить» появляется диалог «Да» или «Нет».

При выборе пункта «Редактировать» появляется окно для изменения названия группы и комментария к ней.

Окно «состав» (группы) делится на списочный состав группы и перечень кнопок: «Добавить», «Удалить» и «Редактировать».

При выборе пунктов «Добавить» и «Редактировать» появляется окно для добавления или редактирования информации о сотруднике. В строках «Имя» и «Фамилия» добавляем новую или редактируем старую информацию. Для добавления должности раскрываем список около строки «Должность».

Для редактирования списка должностей необходимо нажать на кнопку «...». Появится окно для работы со списком должностей.

Пункт «Анкеты» предназначен для ввода, редактирования и удаления социометрических анкет. Для добавления анкеты дважды щелкаем левой кнопкой мыши. Появляется окно для ввода.

В пункте «Расчет» находятся выходные данные по сотрудникам:

- коэффициенты делового статуса, эмоционального и интегрального статусов;
- парные коэффициенты;
- общие показатели группы (психологическая сплоченность, психологическая напряженность).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, через аналогию социально-психологических явлений с климатом раскрывается значение групповых эффектов как условия межличностного взаимодействия в коллективе, определяющего обратное влияние межличностных отношений на совместную предметно-практическую деятельность людей. Регулятивная роль социально-психологического климата определяет его практическую значимость во всех областях жизнедеятельности коллектива, что трудно переоценить. Влияние социально-психологического климата группы на быстроту и степень адаптации человека к новым условиям жизнедеятельности – лишь одна из важных составляющих. Можно говорить и о роли социально-психологического климата коллектива в формировании профессионально важных качеств сотрудника ГПС, и это будет не менее актуально и необходимо, так как сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требуют от человека не любого, а вполне определенного стиля поведения и оказывают активное влияние на формирование черт его характера.

Но, к сожалению, тема социально-психологического климата коллектива, его влияния на адаптационные процессы недостаточно разработана и структурно оформлена. Более того, в последнее время она мало интересует отечественных ученых.

Социально-психологический климат является мощным фактором, оказывающим влияние на адаптационные процессы в курсантских коллективах. В развитых коллективах, с широкой сетью коммуникаций, развитыми дружескими

межличностными отношениями, оформленными групповыми нормами, целями, интересами, можно прогнозировать быстрейшую социальную адаптацию к новому виду деятельности с хорошими результатами. А в коллективах, куда искусственно подобраны сотрудники по психологическим особенностям, определяющим поведение человека в группе, где доминирует жесткий директивный стиль руководства и нет источника положительных эмоций и настроений, где взаимоотношения между членами группы не определяются совместной общественно-полезной деятельностью, адаптационные процессы будут происходить крайне медленно, болезненно, если будут иметь место вообще, а эффективность работы коллектива будет крайне низкой.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Вендеров Е.Е.* Психологические проблемы управления. – М.: Экономика, 1969. – 159 с.

2. *Донцов А.И.* Психология коллектива. Методологические проблемы исследования. – М., 1984.

3. *Парыгин Б.Д.* Социально-психологический климат коллектива. – М.: Наука, 1981.

4. Коллектив и личность / Под ред. *Е.В. Шороховой* и др. – М., 1975.

5. *Андреева Г.М.* Социальная психология. – М.: Прогресс, 1980.

6. *Грачев М.В.* Суперкадры (механизм управления персоналом в корпорации). – М., 1993.

7. *Петровский А.В.* Общая психология. – М., 1986.

8. *Парыгин Б.Д.* Психология коллектива. – М., 1984.

9. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации. – М.: Аспект-Пресс, 1999.

10. *Брушлинский Н.Н.* Проблемы управления подготовкой кадров для ГПС // Проблемы подготовки кадров для пожарной охраны: Материалы науч.-практ. конф. Москва, 25 ноября 1998 г. – М.: МИПБ МВД России, 1998. – С. 76–79.

11. Разработка программно-методического комплекса и рекомендаций по профессиональному отбору пожарных: Отчет о НИР / ВНИИПО; Руководитель *М.И. Марьин*. – М., 1995. – 176 с.

12. *Виханский О.С.* Стратегическое управление. – М.: Гардарики, 1998.

13. *Кричевский Р.Л.* Динамика группового лидерства // Вопр. психологии. – 1979, № 5.

14. *Кунц Г., О'Доннел С.* Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций: В 2 т. – М.: Прогресс, 1981.

15. *О'Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой. – М.: Прогресс, 1979.

16. *Мастенбрук У.* Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: Инфра-М, 1996.

17. *Марьин М.И., Соболев Е.С.* Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11, № 1. – С. 102–108.

18. *Студеникин Е.И.* Влияние условий профессиональной деятельности на некоторые показатели боеготовности личного состава ГПС: Дис. … канд. техн. наук. – М., 1998.

19. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. *А.А. Крылова, С.А. Маничева.* – СПб.: Питер, 2000.

20. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы: Метод. пособие / *М.И. Марьин, С.И. Ловчан, И.В. Иванихина* и др.; Под ред. *Е.А. Мешалкина.* – 2-е изд. – М.: ВНИИПО, 1998. – 101 с.

21. *Вэн Райзин Дж.* Классификация и кластер. – М.: Мир, 1980. – 389 с.

МЕТОДИКА ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

Диагностический опросник социально-психологического климата группы

Опросник разработан для изучения социально-психологического климата группы. После анализа данных дается краткая социально-демографическая характеристика обследованной группы, выявляются особенности отражения членами коллектива сложившихся межличностных отношений и коллектива в целом, с учетом эмоционального, когнитивного и поведенческого компонентов, а также индекс групповой оценки сторон групповой ситуации и коэффициент социальной напряженности в данном коллективе.

Уважаемый коллега! Просим выразить Ваше мнение по ряду вопросов, связанных с Вашей работой и коллективом, в котором Вы трудитесь.

Прежде чем ответить на каждый вопрос, внимательно прочитайте все имеющиеся варианты ответов на него, и поставьте крестик против того ответа, который соответствует Вашему мнению.

1. Нравится ли Вам Ваша работа?

Очень нравится	Пожалуй, нравится	Работа мне безразлична	Пожалуй, не нравится	Очень не нравится

2. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

Да		Нет		Не знаю	

3. Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале степень развития перечисленных качеств у вашего непосредственного руководителя: 5 – качество развито очень сильно, 1 – качество совсем не развито.

Качество	Оценка	Качество	Оценка
Трудолюбие		Отзывчивость	
Общественная активность		Общительность	
Профессиональные знания		Способность разбираться в людях	
Забота о людях		Справедливость	
Требовательность		Доброжелательность	

4. Предположим, что по каким-либо причинам Вы временно не работаете; вернулись ли бы Вы на свое нынешнее место работы?

Да		Нет		Не знаю	

5. Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных утверждений Вы больше всего согласны?

Большинство членов нашего коллектива – хорошие, симпатичные люди	
В нашем коллективе есть всякие люди	
Большинство членов нашего коллектива – люди малоприятные	

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

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

7. Обратите внимание на приведенную ниже шкалу. Цифра «1» – характеризует коллектив, который Вам очень нравится, а «9» – коллектив, который Вам очень не нравится. В какую клетку Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

8. Как Вам кажется, могли бы Вы дать достаточно полную характеристику деловых и личных качеств большинства членов коллектива?

Качества	Да	Пожалуй, да	Не знаю, не задумывался над этим	Пожалуй, нет	Нет
А. Деловые качества большинства членов коллектива					
Б. Личные качества большинства членов коллектива					

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

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

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

Нет, не мог бы	Не могу сказать, не задумывался	Да, мог бы

11. Какая атмосфера преобладает обычно в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра «1» соответствует нездоровой, нетоварищеской атмосфере, а «9» – наоборот, атмосфере взаимопонимания, взаимного уважения. В какую из клеток Вы поместили бы свой коллектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

12. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены указанными условиями Вашей работы?

Условия	Полностью удовлетворен	Пожалуй, удовлетворен	Трудно сказать	Пожалуй, не удовлетворен	Полностью не удовлетворен
Состояние оборудования					
Равномерность обеспечения работой					
Размер заработной платы					
Санитарно-гигиенические условия					
Отношения с непосредственным руководителем					
Возможность повышения квалификации					
Разнообразие работы					

13. Насколько хорошо, по Вашему мнению, организована Ваша работа?

По-моему, наша работа организована очень хорошо	
В общем неплохо, хотя есть возможность улучшения	
Трудно сказать	
Работа организована неудовлетворительно, много времени расходуется впустую	
По-моему, работа организована очень плохо	

14. Как Вы считаете, пользуется ли Ваш руководитель реальным влиянием на дела коллектива?

Безусловно, да	Пожалуй, да	Трудно сказать	Пожалуй, нет	Безусловно, нет

15. Ваш пол? _____

16. Возраст _____ лет

17. Образование _____

18. Стаж работы в данном коллективе _____ лет

19. Ваша профессия _____

20. Ваша среднемесячная зарплата с учетом всех премиальных выплат _____ руб.

21. Ваше семейное положение _____

Благодарим Вас за участие в исследовании.

МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ АДАПТАЦИИ

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ)

Инструкция: Сейчас Вам будет предложен ряд утверждений, с которыми Вы должны согласиться – «да» (+) или не согласиться – «нет» (–). Утверждения касаются непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. «Правильных» или «неправильных» оценок здесь быть не может, поэтому не старайтесь долго думать или советоваться с товарищами – руководствуйтесь тем, что больше соответствует Вашему состоянию или представлению о самом себе. Если у кого-либо возникнут вопросы – поднимите руку.

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.

11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.

12. У меня бывают часто странные и необычные переживания.

13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.

14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.

15. Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.

16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.

17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.

18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.

19. Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний.

20. Голова у меня болит часто.

21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.

22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.

23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).

24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.

25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.

26. Я человек общительный.

27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.

28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.

29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.

30. У меня мало уверенности в себе.

31. Иногда я говорю неправду.

32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.

33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.

34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.

35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.

36. Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.

37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.

38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).

39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.

40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.

41. Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.

42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.

43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).

45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.

46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.

47. Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.

48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.

49. В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга.

50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.

51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.

52. Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли.

53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.

54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.

55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).

56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.

57. Я легко плачу.

58. Я мало устаю.

59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.

60. С моим рассудком творится что-то неладное.

61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.

62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).

63. Меня беспокоят сексуальные вопросы.

64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.

65. Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки.

66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.

67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.

68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обреченный.

71. Бывали случаи, когда я едва удерживался, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильного сердцебиения.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Иногда я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковывались.

82. Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять – самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.

94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.

95. Я ежедневно выпиваю много воды.

96. Счастливее всего я бываю, когда один.

97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным.

98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.

99. Я редко заговариваю с людьми первым.

100. У меня никогда не было столкновений с законом.

101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей – это как бы придает мне вес в собственных глазах.

102. Иногда, без всякой причины, у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости.

103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.

104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.

105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.

106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается.

107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.

108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.

109. Мне, как правило, везет.

110. Меня легко привести в замешательство.

111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.

112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.

113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.

114. Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего.

115. Мне кажется, что меня никто не понимает.

116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.

117. Я легко теряю терпение в общении с людьми.

118. Часто в новой обстановке я испытываю тревогу.

119. Часто мне хочется умереть.

120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.

121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.

122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.

123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня.

124. Даже среди людей я чувствую себя одиноким.

125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.

126. В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.

127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.

128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.

129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.

130. Я часто обращаюсь к людям за советом.

131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.

132. Меня довольно трудно вывести из себя.

133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.

134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.

135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.

136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.

137. Временами мне кажется, что я ни к чему не пригоден.

138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.

139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.

140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех.

149. Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легко возбудимый.

154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.

155. Будущее кажется мне безнадежным.

156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Чаще всего чувствую себя усталым.

159. *Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.*

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Ключи:

1) Достоверность

«НЕТ»: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148 (13 баллов);

2) Поведенческая регуляция (ПР)

«ДА»: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 30, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162 (73 балла);

«НЕТ»: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140 (23 балла);

3) Коммуникативный потенциал (КП)

«ДА»: 9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152 (11 баллов);

«НЕТ»: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159 (11 баллов);

4) Морально-нравственная нормативность (МН)

«ДА»: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165 (18 баллов);

«НЕТ»: 13, 76, 97, 100, 160, 163 (6 баллов).

Бланк к опроснику «Адаптивность»

ФИО _____

Курс _____ Дата _____

Напротив каждого утверждения поставить «+» в колонке «ДА» или «НЕТ».

№	ДА	НЕТ	№	ДА	НЕТ	№	ДА	НЕТ	№	ДА	НЕТ	№	ДА	НЕТ
1			34			67			100			133		
2			35			68			101			134		
3			36			69			102			135		
4			37			70			103			136		
5			38			71			104			137		
6			39			72			105			138		
7			40			73			106			139		
8			41			74			107			140		
9			42			75			108			141		
10			43			76			109			142		
11			44			77			110			143		
12			45			78			111			144		
13			46			79			112			145		
14			47			80			113			146		
15			48			81			114			147		
16			49			82			115			148		
17			50			83			116			149		
18			51			84			117			150		
19			52			85			118			151		
20			53			86			119			152		
21			54			87			120			153		
22			55			88			121			154		
23			56			89			122			155		
24			57			90			123			156		
25			58			91			124			157		
26			59			92			125			158		
27			60			93			126			159		
28			61			94			127			160		
29			62			95			128			161		
30			63			96			129			162		
31			64			97			130			163		
32			65			98			131			164		
33			66			99			132			165		

МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ

Опросник психологических защитных механизмов

Методика служит средством измерения восьми основных защитных механизмов личности. Опросник состоит из 97 утверждений, с которыми необходимо выразить согласие или несогласие. При этом баллы по каждой шкале подсчитываются путем деления числа положительных ответов на общее число входящих в нее утверждений. Основными видами «психологической защиты» являются следующие:

1. «Отрицание» – защитный механизм, с помощью которого осуществляется отказ от сознательно непереносимых мыслей, желаний, фактов и поступков. Реальное оказывается как бы несуществующим или преобразуется так, что больше не является болезненно переживаемым. Эта защита в конструктивном ее варианте напоминает самовнушение благоприятного эмоционального настроя и надежды на лучшее, а в деструктивном – может приводить к игнорированию имеющихся проблем и уходу от их решения. *(Примеры утверждений: «Я всегда оптимистичен»; «У меня нет врагов»; «Я всегда вижу светлые стороны вещей»; «Многое во мне восхищает людей»).*

2. «Подавление» – вытеснение неприемлемых побуждений, желаний и мыслей из сознания в бессознательное, причем вытесненное не разрушается и при ослаблении механизма подавления вызывает чувство тревоги и включение других защитных механизмов. Проявляется в забывании,

игнорировании очевидных фактов неправильного поведения или симптомов болезни, а при умеренной выраженности – в уменьшении воздействия на субъекта отрицательных сигналов окружения. *(Примеры утверждений: «Я редко помню свои сны»; «Из моей памяти часто выпадают некоторые мелочи»; «Когда я вижу окровавленного человека на экране, это почти не волнует меня»).*

3. «Регрессия» – возврат на ранний уровень развития, к детскому или примитивному способу реагирования на проблемы, обусловленные внешними обстоятельствами и внутренними конфликтами. Является филогенетически самым древним и самым сильным способом защиты. В то же время может стать препятствием для личностного роста. В тесной связи с этим способом защиты находится стремление «забыться», одурманить себя с помощью алкоголя и других психоактивных веществ. *(Примеры утверждений: «Когда я чего-то хочу, у меня не хватает терпения подождать»; «Иногда, будучи расстроен, я ем больше обычного»; «Я не могу переживать свои неудачи в одиночку»; «Если что-то волнует меня, я иногда испытываю усталость и желание выспаться»).*

4. «Компенсация» – механизм восполнения реальной или воображаемой неполноценности. Включает стремление к замещению неудач в одной области за счет успеха в другой, к достижению успеха в том, что было наиболее трудным (гиперкомпенсация), фантазирование, идентификацию со значимыми лицами. *(Примеры утверждений: «Всегда был такой человек, на которого я хотел бы походить»; «В своих фантазиях я совершаю великие дела»; «Я ношу одежду, которая скрывает недостатки моей фигуры»).*

5. «Проекция» – приписывание другим, «вынесение вовне» собственных неосознаваемых черт, побуждений и мотивов. Это выражается также в поиске среди окружающей обстановки того, что соответствовало бы душевному состоянию человека; этим иногда объясняют стремление ветеранов боевых действий снова оказываться в экстремальных условиях. Проявлениями этого вида защиты бывают подозрительность, ожидание «подвоха» и недоброжелательства. *(Примеры утверждений: «Я ненавижу недоброжелательных людей»; «Люди, которые всюду распоряжаются, приводят меня в бешенство»; «Почти во всех семьях супруги друг другу изменяют»; «Отвратительно то, что почти все люди, добившиеся успеха, достигли его с помощью лжи»).*

6. «Замещение» (перенос) – бессознательный механизм, при котором недосягаемая или неприемлемая цель, эмоция или какой-либо объект заменяются сознательно более приемлемыми. Чувство переносится с актуального объекта на заменитель, в том числе и на себя самого. Конструктивность этого способа защиты зависит от степени осознанности его применения – например, способности человека контролировать «вымещение злобы». *(Примеры утверждений: «Иногда у меня возникает желание пробить кулаком стену»; «Мне случалось думать о самоубийстве»; «Когда кто-то толкает меня, я испытываю негодование»; «Нередко я испытываю желание почувствовать в своих руках пистолет или автомат»).*

7. «Интеллектуализация» – рациональное объяснение поведения и событий, нахождение причин и мотивов для них. При этом истинные мотивы могут оставаться неосо-

знанными. Тем самым утверждается чувство собственного достоинства и устраняется переживание вины. *(Примеры утверждений: «Люди считают меня сдержанным, рассудительным человеком»; «Я всегда нахожу логичные объяснения любым неприятностям»; «Я не боюсь состариться, потому что это происходит с каждым»; «По-видимому, я слишком отстраненно смотрю на вещи»).*

8. «Реактивное образование» – такие черты характера или установки, которые по принципу противодействия осознаванию неприемлемых переживаний полностью противоположны тому, что существует в скрытом виде в бессознательном. Проявляется в негативно эмоционально окрашенном отношении к нарушению принятых в обществе моральных правил и норм, активном неприятии «разнузданной» сексуальности, агрессивности и т. п. *(Примеры утверждений: «Порнография отвратительна»; «Я чувствую некоторую неловкость, пользуясь общественной баней»; «Для меня очень важно всегда придерживаться общепринятых правил поведения»).*

Оценка выраженности психологических защит способна служить косвенным методом определения риска развития стрессовых расстройств. Предложенная методика удобна тем, что в значительной мере исключает возможность «социальной желательности» в ответах, не содержит напоминаний о травмирующих ситуациях и лишена психопатологической направленности. Это особенно важно в случаях, когда обследуемые недоверчивы или активно «отгораживаются» от любых разговоров о пережитых ими событиях, что довольно типично для стрессовых расстройств.

Инструкция

Вам будут предъявляться утверждения, касающиеся состояния Вашего здоровья и Вашего характера. Читайте каждое утверждение и решайте, верно ли оно по отношению к Вам. Не тратьте времени на раздумье. Наиболее естественен тот ответ, который первым приходит в голову.

Если Вы решили, что утверждение верно, поставьте любую отметку справа в колонку с заголовком «Верно».

Если утверждение по отношению к Вам неверно, поставьте справа от него любую отметку в колонке с заголовком «Неверно».

При сомнениях помните, что всякое утверждение, которое Вы не можете расценить по отношению к себе как верное, следует расценить как неверное.

Бланк ответов

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
1	Я человек, с которым легко поладить		
2	Когда я чего-то хочу, у меня не хватает терпения подождать		
3	Всегда был такой человек, на которого я хотел бы походить		
4	Люди считают меня сдержанным, рассудительным человеком		
5	Мне противны непристойные кинофильмы		
6	Я редко помню свои сны		
7	Люди, которые всюду распоряжаются, приводят меня в бешенство		
8	Иногда у меня возникает желание пробить кулаком стену		
9	Меня сильно раздражает, когда люди рисуются		

Продолжение таблицы

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
10	В своих фантазиях я всегда главный герой		
11	У меня не очень хорошая память на лица		
12	Я чувствую некоторую неловкость, пользуясь общественной баней		
13	Я всегда внимательно выслушиваю все точки зрения в споре		
14	Я легко выхожу из себя, но быстро успокаиваюсь		
15	Когда в толпе кто-то толкает меня, я испытываю желание ответить тем же		
16	Многое во мне восхищает людей		
17	Отправляясь в поездку, я обязательно планирую каждую деталь		
18	Иногда, без всякой причины, на меня нападает упрямство		
19	Друзья почти никогда не подводят меня		
20	Мне случалось думать о самоубийстве		
21	Меня оскорбляют непристойные шутки		
22	Я всегда вижу светлые стороны вещей		
23	Я ненавижу недоброжелательных людей		
24	Если кто-нибудь говорит, что я не смогу что-либо сделать, то я нарочно хочу сделать это, чтобы доказать его неправоту		
25	Я бываю в затруднении, вспоминая имена людей		
26	Я склонен к излишней импульсивности		
27	Я терпеть не могу людей, которые добиваются своего, вызывая к себе жалость		
28	Я ни к кому не отношусь с предубеждением		
29	Иногда меня беспокоит, что люди подумают, будто я веду себя странно, глупо или смешно		
30	Я всегда нахожу логичные объяснения любым неприятностям		

Продолжение таблицы

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
31	Иногда мне хочется увидеть конец света		
32	Порнография отвратительна		
33	Иногда, будучи расстроен, я ем больше обычного		
34	У меня нет врагов		
35	Я не очень хорошо помню свое детство		
36	Я не боюсь состариться, потому что это происходит с каждым		
37	В своих фантазиях я совершаю великие дела		
38	Большинство людей раздражает меня, так как они слишком эгоистичны		
39	Прикосновение к чему-либо скользкому вызывает во мне омерзение		
40	У меня часто бывают яркие, сюжетные сновидения		
41	Я убежден, что если буду неосторожен, люди воспользуются этим		
42	Я не скоро замечаю дурное в людях		
43	Когда читаю или слышу о трагедии, это не слишком трогает меня		
44	Когда есть повод рассердиться, я предпочитаю основательно все обдумать		
45	Я испытываю сильную потребность в комплиментах		
46	Сексуальная невоздержанность отвратительна		
47	Когда в толпе кто-то мешает моему движению, у меня иногда возникает желание толкнуть его плечом		
48	Как только что-нибудь не по-моему, я обижаюсь и мрачнею		
49	Когда я вижу окровавленного человека на экране, это почти не волнует меня		
50	В сложных жизненных ситуациях я не могу обойтись без поддержки и помощи друзей		

Продолжение таблицы

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
51	Большинство окружающих считают меня очень интересным		
52	Я ношу одежду, которая скрывает недостатки моей фигуры		
53	Для меня очень важно всегда придерживаться общепринятых правил поведения		
54	Я склонен часто противоречить людям		
55	Почти во всех семьях супруги друг другу изменяют		
56	По-видимому, я слишком отстраненно смотрю на вещи		
57	В разговорах с представителями противоположного пола я стараюсь избегать щекотливых тем		
58	Когда у меня что-то не получается, мне иногда хочется плакать		
59	Из моей памяти часто выпадают некоторые мелочи		
60	Когда кто-то толкает меня, я испытываю негодование		
61	Я выбрасываю из головы то, что мне не нравится		
62	В любой неудаче я обязательно нахожу положительные стороны		
63	Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания		
64	Я почти ничего не выбрасываю и бережно храню множество разных вещей		
65	В компании друзей мне больше всего нравятся разговоры о прошедших событиях, развлечениях и удовольствиях		
66	Меня не слишком раздражает детский плач		
67	Мне случалось так разозлиться, что я готов был разбить все вдребезги		

Продолжение таблицы

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
68	Я всегда оптимистичен		
69	Я чувствую себя неуютно, когда на меня не обращают внимания		
70	Какие бы страсти не разыгрывались на экране, я всегда отдаю себе отчет в том, что это только на экране		
71	Я часто испытываю чувство ревности		
72	Я бы никогда специально не пошел на откровенно эротический фильм		
73	Неприятно, что людям, как правило, нельзя доверять		
74	Я готов почти на все, чтобы произвести хорошее впечатление		
75	Я никогда не был очень сильно испуган		
76	Я не упущу случая посмотреть хороший триллер или боевик		
77	Я думаю, что ситуация в мире лучше, чем полагает большинство людей		
78	Даже небольшое разочарование может привести меня в уныние		
79	Мне не нравится, когда люди откровенно флиртуют		
80	Я никогда не позволяю себе терять самообладание		
81	Я всегда готовлюсь к неудаче, чтобы не быть застигнутым врасплох		
82	Кажется, некоторые из моих знакомых завидуют моему умению жить		
83	Мне случалось со зла так сильно ударить по чему-нибудь, что я неумышленно причинял себе боль		
84	Я знаю, что за глаза кое-кто отзывается обо мне дурно		

Окончание таблицы

№ п/п	Утверждения	Верно	Неверно
85	Я едва ли могу вспомнить свои первые школьные годы		
86	Когда я расстроен, я иногда веду себя по-детски		
87	Мне намного проще говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах		
88	Когда я бываю в отъезде и у меня случаются неприятности, я сразу начинаю сильно тосковать по дому		
89	Когда я слышу о жестокостях, это не слишком трогает меня		
90	Я легко переношу критику и замечания		
91	Я не скрываю своего раздражения по поводу привычек некоторых членов моей семьи		
92	Я знаю, что есть люди, настроенные против меня		
93	Я не могу переживать свои неудачи в одиночку		
94	К счастью, у меня меньше проблем, чем имеет большинство людей		
95	Если что-то волнует меня, я иногда испытываю усталость и желание выспаться		
96	Отвратительно то, что почти все люди, добившиеся успеха, достигли его с помощью лжи		
97	Нередко я испытываю желание почувствовать в своих руках пистолет или автомат		

СОЦИОМЕТРИЧЕСКАЯ КАРТОЧКА

Инструкция

Просим Вас ответить на вопросы, которые характеризуют Ваше личное отношение к сотрудникам.

Для этого против каждой фамилии по всем вопросам в соответствии с Вашим мнением поставьте: « + » – если да, « – » – если нет, « 0 » – если нейтрально.

№ п/п	ФИО сотрудника	Пользуется ли у Вас лично авторитетом как профессионал?	Вызывает ли симпатию как человек?	Обратились бы к этому человеку в первую очередь с вопросами по работе?	Поделились бы личными переживаниями?	Пригласили бы к себе домой на торжество?	Выбрали бы для совместной ответственной работы?	Выбрали бы на место непосредственного начальника?

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3

1. Социально-психологический климат и адаптация сотрудников 5

1.1. Понятие социально-психологического климата 5
1.2. Структура социально-психологического климата 9
1.3. Влияние социально-психологического климата *на адаптационные процессы в коллективе* 12

2. Диагностика социально-психологического климата коллектива и уровня социальной адаптации сотрудников ГПС 25

2.1. Изучение социально-психологического климата в коллективах ГПС 25
2.2. Диагностика социальной адаптации сотрудников ГПС 30
2.3. Методика определения групп стрессоустойчивых и стрессонеустойчивых сотрудников ГПС 34

3. Автоматизация оценок социально-психологического климата в коллективах ГПС 45

Заключение 58

Литература 60

Приложение 1. Методика экспресс-диагностики социально-психологического климата 62

Приложение 2. Методика определения уровня адаптации 67

Приложение 3. Методика изучения механизмов социально-психологических защит 78

Приложение 4. Социометрическая карточка 88

Диагностика стрессонеустойчивых сотрудников, испытывающих трудности социальной адаптации в коллективах ГПС МЧС России

Методические рекомендации

Редактор ***В.Н. Брешина***
Технический редактор ***Е.С. Матюшкина***
Ответственный за выпуск ***С.Н. Голубева***

Подписано в печать 16.03.2005 г. Формат 60×84/16. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 5,58 Уч.-изд. л. 5,18. Т. – 700 экз. Заказ № 28.

gost.e-ecolog.ru

Типография ФГУ ВНИИПО МЧС России
мкр. ВНИИПО, д. 12, г. Балашиха,
Московская обл., 143903