

Журнал «Мировые цивилизации» / Scientific journal «World civilizations» <https://wcj.world>

2023, №2, Том 8 / 2023, No 2, Vol 8 <https://wcj.world/issue-2-2023.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ223.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Анцупов, А. Я. Проблема диагностики персонала в малой группе / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский // Мировые цивилизации. — 2023 №2. — URL: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ223.pdf>.

For citation:

Antsupov A.Ya., Baklanovsky S.V. The problem of diagnosing personnel in a small group. *World civilizations*. 2023; 2(8): 04PSMZ223. Available at: <https://wcj.world/PDF/04PSMZ223.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 316.485.6

Анцупов Анатолий Яковлевич

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», Москва, Россия
Профессор кафедры психологии
Доктор психологических наук, профессор
E-mail: Dima050147@yandex.ru

Баклановский Сергей Владимирович

ФГКБОУ ВО «Военный университет имени князя Александра Невского»
Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия
Доцент кафедры психологии
E-mail: kotorussr@live.ru

Проблема диагностики персонала в малой группе

Аннотация. В статье обосновывается важная роль объективной и всесторонней оценки персонала в достижении успеха совместной деятельности любой малой группой. Рассматриваются основы методики социально-психологической оценки персонала при использовании модульного социотеста. Представлена авторская методика - модульный социотест (А. Анцупов). Он позволяет комплексно, количественно оценивать межличностные взаимоотношения в малой группе, выявлять все реальные и потенциальные конфликты, а также определять индивидуальные характеристики сотрудников. Раскрыты особенности применения модульного социотеста, обоснованы преимущества использования, предложен алгоритм работы в ходе диагностических мероприятий. Показываются достоинства и ограничения модульного социотеста по сравнению с другими психологическими методиками. На примере проведенного пилотажного исследования 227 сотрудников фирмы показаны возможности модульного социотеста по оценке социально-психологических и личностных характеристик персонала в малой группе. Приведены максимальные, средние и минимальные значения социально-психологических оценок, получаемые сотрудниками по пяти наиболее часто используемым при исследовании характеристикам.

Ключевые слова: персонал; социально-психологическая оценка; методика; модульный социотест; мое отношение; отношение ко мне; конфликт

Для руководителей всех степеней весьма важной является объективная и всесторонняя оценка состояния возглавляемой ими организации. На первый план могут выходить различные показатели – прибыль, эффективность, место на рынке и т.п. По степени важности они могут быть различны, но всегда в этом списке будет присутствовать оценка персонала. Причина просматривается достаточно явно – именно от характеристик сотрудников во многом зависит достижение поставленных целей.

Разнообразие подходов и используемых показателей оценки персонала делает эту работу достаточно сложной. Кроме того, объективность оценки нельзя поставить в зависимость только от личностных или профессиональных характеристик сотрудников. Прогнозируя поведение и деятельность персонала необходимо учитывать роль ситуационных факторов [9].

В. Н. Мясищев, в частности, пишет, что «...формирование личности основывается не только на требованиях, но и на знании образцов, и на процессе сопоставления своих действий и поступков с образцами, с оценкой. Этот внутренний процесс приводит к образованию оценочных отношений, формирующихся в связи с этическими, эстетическими и другими критериями поступков и переживаний человека» [10]. С этой целью осуществляется анализ внешней и внутренней среды организации.

Во-первых, выявление текущих характеристик ситуации, которые сопровождают ее жизнедеятельность в данной конкретных условиях, дает возможность выделить из достаточно большого списка те, которые оказывают негативное влияние как на ее структуру в целом на ее сотрудников.

Во-вторых, руководитель должен понимать, обладает ли организация достаточными внутренними возможностями, чтобы решать поставленные задачи. Среди внутренних возможностей не последнюю роль занимают социально-психологические показатели, в т.ч. состояние межличностных отношений.

Зачастую межличностные отношения, как справедливо указывает Л. Я. Гозман, лучше всего раскрываются через их эмоциональное содержание. Оно представляет собой, с одной стороны, субъективное оценивание людьми друг друга, а с другой – выступает как процесс выбора, взаимодействия в организации.

Оценочная сторона эмоциональных отношений достаточно хорошо рассмотрена как в рамках исследования общения, так и экспериментально изучена во многочисленных экспериментах, начиная с работ Э.Мэйо. Что же касается процессуального их аспекта, то он вторая требует значительно более глубокого анализа. В свою очередь для такой анализа крайне необходимо соотнесение его с целым рядом иных как психологических, так и социально-психологических аспектов всей системы взаимодействия в малой группе (организации).

Безусловно, что взаимооценивание играет ведущую роль в формировании и развитии межличностных отношений. В то же время весь этот набор оценок внешних данных, манеры общения, особенностей поведения, стиля профессиональной деятельности коллег оказывается вовсе не самоцелью. Он становится основой для дальнейших выводов об основных качествах личности, которые она демонстрирует в рамках всей системы взаимодействия. А уже эти представления обеспечивают формирование определенных отношений сослуживцев друг к другу [7].

Западные специалисты считают, что организация и проведение мониторинга личностных и профессиональных характеристик сотрудников с достаточной периодичностью является важным условием для оценки процессов, происходящих внутри организации. Подобная работа дает возможность не только поддерживать достаточный уровень информированности о характеристиках персонала, но и позволяет принимать обоснованные решения об их развитии, карьерном росте, результативности имеющейся системы мотивации [6].

В рамках же текущих решений, оценка всего персонала организации необходима для решения следующих задач:

- 1) получение данных о кандидате в ходе профессионально-психологического отбора при принятии на работу или назначении на вакантную должность;
- 2) выявление всей системы причин и факторов возникновения противоречий и конфликтов, среди которых и объективные проблемы, обусловленные спецификой деятельности, так и субъективные;
- 3) проведение организационно-штатных мероприятий, формирование кадрового резерва, внедрение инноваций, а также реструктуризация организации.

Функционал всей системы оценивания персонала достаточно широк. К нему относятся следующие функции:

- административная, обеспечивает возможность получения необходимых данных об эффективности деятельности на рабочем месте, по итогам адаптационного периода и необходимой доподготовки с учетом специфики решаемых организацией задач. По сути, данная функция может выступать как составляющая контрольной функции и создавать основу для выстраивания кадровой работы в части формирования решений о занятии должностей, в т.ч. и вышестоящих, увольнении сотрудников и пр.
- информационная, позволяющая создавать полноценную систему доведения об эффективности выполнения ими обязанностей, о необходимости внесения коррекции в деятельность и с целью полного соответствия требованиям деятельности, о результатах самой деятельности и их соответствия существующим нормативам. Помимо прочего такая система может обеспечить формирование инициативы самих работников в дальнейшем профессиональном и личностном развитии.
- мотивационная, демонстрирует тот факт, что четкая и ясная система оценки обеспечивает не только понимание своего соответствия существующим нормам, но способна сыграть роль стимула в достижении более высоких результатов деятельности. Особенно ярко это проявляется, если наряду с рациональным оцениванием в организации существует и система работы с кадрами, обеспечивающая как карьерный рост наиболее успешных сотрудников, так поиск соответствующего места тем, кто достиг предела своим возможностям.

Формальное признание того значения, которое имеет социально-психологическая оценка сотрудников в жизни организации отнюдь не означает, что ее реализация на практике бывает профессионально обеспечена.

Личностные характеристики, такие как умение работать в составе команды, коммуникабельность, умелое соотнесение личных и общественных интересов и др. давно уже стали важными условиями, наряду с профессиональными качествами, для успешной реализации сотрудника в ходе совместной деятельности, решения стоящих перед коллегами задач.

В этом списке, помимо прочих, в достаточной мере выделяется роль его нравственных и деловых качеств, что во многом имеет определяющее значение в формировании отношения к нему. Целый ряд исследований показал [5], что индивидуально-групповой характер деятельности в организациях определяет следующую ситуацию – вся система взаимоотношений персонала находится в тесной связи с нравственными качествами сотрудников.

Как уже упоминалось выше, эмоциональный компонент является важной составляющей межличностных взаимоотношений. Сотрудники в процессе деятельности переживают широкий спектр эмоций и чувств и по отношению к самой деятельности, и друг к другу.

Одни чувства и эмоции положительно сказываются на взаимоотношениях и деятельности. К ним относятся чувства взаимной симпатии, взаимоуважения уважения, принятия друг друга.

Другие, наоборот, препятствуют развитию межличностных отношений. Среди них мы найдем чувства взаимной неприязни, антипатии, в целом отрицательные эмоции.

Опираясь на эмоциональные оценки, а также безусловно достаточные навыки адекватной самооценки и оценки коллег по организации сотрудник получает возможность выстраивать перспективу всей своей жизнедеятельности в системе внутригруппового взаимодействия.

Список современных методов сбора данных достаточно богат. В их числе достойное место занимает социально-психологическая оценка.

Современные отечественные и зарубежные исследования в достаточной мере дают понять, что успешность его жизнедеятельности в коллективе во многом зависит от того стал ли сотрудник активным участником самой системы оценивания. В этих целях персонал иметь достаточные навыки в оценке самих себя, с одной стороны, а с другой должен быть способен объективно оценивать коллег, а также адекватно реагировать на отзывы о себе.

Члены группы отводят личности определенное место в ролевой структуре, в общем объеме задач, связанных с деятельностью, в той части результатов, которые являются заслугой сотрудника. Рассматривая этот вопрос Г.М. Андреева указывала, что спектр оценивания группой человека оказывается достаточно широк. Это охватывает как нормативную базу, принятую в группе, так и выделение тех личностных качеств, которые играют особую роль в жизнедеятельности группы. При этом оценка выступает не только мерой контроля со стороны группы, но и предписанием для своих членов в целях соответствия целям, задачам и требованиям [1].

В свою очередь, раскрывая содержательную составляющую процесса межличностного оценивания, И.С. Кон выделяет четыре его стороны, выступающих в единстве и взаимосвязи [8]:

- 1) первая – это интериоризация, обеспечивающая перевод оценок из внешнего плана во внутренний план личности, т. е. их полноценное усвоение;
- 2) вторая – постоянное сопоставление себя, своих результатов с первоначальной ситуацией, а также, что важнее с теми оценками, которые получены коллегами;
- 3) третья – устойчивая взаимосвязь рассматриваемых процессов проявляется в самоатрибуции членов коллектива, что позволяет, опираясь на рассмотренные выше элементы, воплощать содержание оценок в виде приписанных качеств;
- 4) четвертая – постоянная интерпретация содержания и смысла всех переживаний, связанных с жизнедеятельностью в группе.

Безусловно, что специфика работы данных составляющих зависит от особенностей, которым обладает группа. Результирующая самооценка каждого сотрудника прочно связана с групповым мнением о нем. Различные варианты социального сравнения могут существовать при наличии сформированного понимания как неких «средних», так и крайних показателей, которые возникли в ходе развития группы.

Все рассмотренные теоретические построения и подходы, которые существуют вокруг процесса оценивая имеют вполне практический смысл и реализуются, например, в заключениях по поводу оценки конкретного сотрудника, которые выступают итогом всей работы.

В качестве основных разделов заключения можно выделить следующие:

1. Характеристика когнитивных навыков (с одной стороны, это логическое мышление, возможность анализировать достаточные объемы информации и др., с другой – навыки логически обоснованного взаимодействия в рамках решаемых задач группой).
2. Характеристика коммуникативного аспекта, (отражает понимание других людей, качественный уровень разнообразных контактов, как обусловленных функционалом, так и вне него, навыки компромиссного поведения, полноценный учет точек зрения коллег, развитие навыков общения, способности конструктивного предупреждения и завершения конфликтов).
3. Характеристика деловых навыков, куда входят как способности к организации деятельности, так и исполнительские способности; как разумная инициативность, так и строгое следование указаниям руководства; как лидерские качества, так и умения работать в команде.
4. Характеристика мотивации, включающая в себя базовые личностные интересы, мотивы деятельности, а также волевые аспекты, обеспечивающие преодоление трудностей в ходе достижения поставленных целей.

Все эти составляющие ложатся в основу характеристики личности и, казалось бы, полноценно освещают ее возможности, тем не менее, остается значительный пласт показателей, которые раскрывают содержание ее межличностных отношений с субъективных позиций.

Их учет позволяет специалисту, проводящему оценивание, достичь всей полноты анализа и представления данных о сотруднике.

Параметры, предоставляющие нам эту оценку представлены следующими критериями. Рассмотрим их содержательно:

1. Модальность, появившаяся среди оценки взаимоотношений с подачи К. Левина (валентность), говорить о разнообразии в направленности отношений сотрудников. Тут положительные и отрицательные отношения, амбивалентные и абсолютно нейтральные.
2. Интенсивность. Для отношений интенсивность не может быть константой, личность всегда меняет отношение ко всему под влиянием различных факторов. В связи с этим интенсивность призвана продемонстрировать динамическую сторону отношений, создавая возможности для их мониторинга и сравнения.
3. Широта. Позволяет говорить об охвате субъективны отношением своих коллег, сфер деятельности группы. К тому же далеко не всегда субъективное отношение сопровождает контакты сотрудников в принципе. В ряде случаев официальный характер отношений является значительно преобладающим.
4. Устойчивость. Может включать в себя как фиксированные измерения, которые относятся к базовым принципам построения отношений, так и изменяющиеся в процессе развития группы критерии. Это может быть использовано как для получения представления об адаптации сотрудника в коллективе, так и для понимания устойчивости его принципов, направленности и пр.

Следуя работам отечественных психологов, можно отметить, что построенная в соответствии с рассмотренными выше положениями, система оценивания отношений сотрудников в организации позволяет осуществлять качественный прогноз их развития и своевременную регуляцию.

Деятельность по прогнозированию взаимоотношений сотрудников подразумевает, что сформированные изначально функциональные и межличностные отношения в ходе активной совместной деятельности и развития группы не стоят на месте и требуют регулярной оценки перспектив. Постоянный мониторинг отношений позволяет сформировать представление о текущих и дальнейших тенденциях, а также какое влияние они обеспечат в будущем.

В результате становится возможным сделать следующий шаг, т.е. осуществлять обоснованную регуляцию отношений, как текущих, деструктивно влияющих на деятельность персонала, так будущих, если речь идет об их негативном прогнозе.

В целом оценочный подход к разбору взаимоотношений создает целый ряд новых возможностей как для конкретных сотрудников, так и для организации целом.

Во-первых, речь может идти об открытии потенциала в определении особенностей статусного-ролевого положения сотрудника, адекватности его отношения к каждому члену группы, установить степень конфликтности.

Во-вторых, полученные в ходе оценивания данные позволяют составить представление об отношении, которое демонстрируют сотрудники к каждому члену коллектива, а также составить впечатление о собственном положении на основе внешних оценок.

В-третьих, как уже отмечалось показатель устойчивости при регулярном оценивании отношений способен дать информацию о динамике изменений в структуре принятия и непринятия членами коллектива друг друга, и, наоборот, покажет стабильность межличностных контактов.

В-четвертых, выделение деловых, профессиональных, нравственных компонентов в оценивании и др. позволяет выявить не только их роль в построении системы межличностных контактов, но и их плотности, а также значения для группы. В результате нередко мы можем наблюдать картину, когда нравственные качества в этом плане превалируют над деловыми.

Определенная специфика процесса оценивания отмечается в зависимости от уровня и характера развития организации. В группах, высоко развитых и в группах, находящихся в диффузном состоянии, можно столкнуться с различными нормами, на основании которых сотрудники дают оценку существующим межличностным отношениям. Нередко даже внутри одной группы при повышенном уровне конфликтности понимание допустимого во взаимоотношениях различается.

Таким образом, объективная и организованная система оценивания межличностных отношений персонала становится существенным фактором не только для диагностики в целом, но и для прогнозирования успешности деятельности в организации в целом.

Полноценная и разносторонняя информация о ключевых факторах формирования межличностных взаимоотношений в группе (организации) позволяет должностным лицам компетентно управлять межличностными взаимоотношениями на основе соответствующих рекомендаций.

Можно рассмотреть тот случай, когда существует настоятельная необходимость определения стратегии тактики оптимизации межличностных отношений. В таком случае в качестве оценочных показателей мы будем включать не только личные оценки взаимоотношений самих сотрудников, но и оценку социально-психологического климата, удовлетворенность текущей деятельностью и должностным положением, уровень конфликтности и др. [11].

Анализ рассмотрения как теоретических подходов, так и практических методов говорят о необходимости комплексного подхода в изучении межличностных взаимоотношений персонала организации. Содержание такого подхода заключается в следующем:

- 1) комплекс характеристик, которые раскрывают содержание межличностных отношений, их определенные стороны может быть представлен в блоке составляющих отношений;
- 2) объективные и субъективные факторы, тесно связанные с ситуативными условиями жизнедеятельности организации, формируют блок определяющих переменных;
- 3) наконец, отметит и тот факт, что характеристики межличностных отношений, должны рассматриваться во взаимосвязи с объективной стороной жизнедеятельности группы (результаты производственной деятельности, эффективность деятельности, социальные аспекты деятельности), позволяет считать их блоком зависимых переменных.
- 4) в целях получения как объективной, так и информации субъективного характера требуется формирование комплекса диагностических методик, позволяющих получить всю полноту оценок самого различного характера.

Системного подхода требует и вся организация деятельности по оцениванию межличностных взаимоотношений. Она требует постановки целого ряда задач, которые требуют широкий спектр разнообразных решений – от разработки программы и формирования банка диагностических средств, до доведения итогов исследования.

Первичная структура, трудовой коллектив, который представляет собой элементарную единицу, структурное подразделение в ходе подготовки к изучению становится объектом исследования. Сходная структура, характер деятельности кладутся в основу выбора наиболее типичных коллективов, что обеспечивает полноценное сравнение в ходе процесса оценивания.

Персональное изучение сотрудников знаменует собой непосредственное начало работы по оцениванию. Охват сотрудников в ходе подготовки и проведения самого исследования должен быть максимальным. Специалист, проводящий оценивание, должен быть способен полноценно использовать намеченные средства диагностики. К таким средствам, традиционно применяемым в ходе работы с персоналом, относят метод наблюдения, анализ документов, биографический метод, опрос, метод тестов.

Решение всех задач, должно подвести к ключевому моменту, когда на основе полученных в ходе изучения сотрудников и их взаимоотношений результатов происходит формирование комплекса рекомендаций, направленных на принятие компетентных управленческих решений по совершенствованию социально-психологического климата, укреплению трудовой дисциплины, рациональному распределению сотрудников [3].

Полноценное изучение коллектива должно включать как набор характеристик, касающихся структуры и особенностей деятельности, так и целый ряд психологических показателей:

- во-первых, это анализ результатов оценивания социально-психологических процессов в организации, которые сопровождают повседневную деятельность (целеполагание, налаживание функционального и межличностного взаимодействия, сработанность сотрудников, компетентность руководства), процесса общения (социально-перцептивные механизмы, межличностные непосредственные контакты, ролевую структуру, групповую сплоченность, конфликтное взаимодействие, систему внутригрупповых санкций), а также показатели поведения сотрудников в рамках внутриколлективного взаимодействия (социально-психологическую адаптацию новых сотрудников, внутригрупповое самоопределение, проявления конформного характера, специфику формирования лидерства, проявления отклоняющегося поведения);
- во-вторых, требуется не только оценка статической, но и динамической структуры организации, к которой можно отнести систему внутригрупповых коммуникаций, структуру эмоциональных выборов, функциональные и ролевые взаимосвязи;
- в-третьих, достойное внимание должно быть уделено изучению и оценке групповых образований социально-психологического характера, т.е. речь идет о специфических, разделяемых всеми (или большинством) членами группы потребности, мотивов, целей, ценностей, ожиданий, и т.п.).

Первая стадия, которую необходимо пройти, двигаясь в этом направлении, представляет собой формирование полноценного плана проведения оценивания персонала в ходе изучения социально-психологических характеристик группы. Исследование осуществляется в несколько этапов.

Этап 1. Ознакомление, предполагает знакомство с персоналом руководителем, спектром задач, решаемых коллективом. Его итогом становится общее представление о положении дел, об особенностях целевых установок, о задачах исполняемой деятельности и т. д.

Среди диагностических средств первого этапа можно отметить ряд методик, позволяющих собрать качественный материал.

Сюда можно отнести невключенное наблюдение за сотрудниками в данном коллективе в процессе осуществления их деятельности. Важную информацию предлагается получить при анализе документации кадрового и организационного характера. В заключении вполне может быть использовано нестандартизованное интервью, которое предлагается провести как с руководителем коллектива, так и с некоторыми сотрудниками.

Промежуточным итогом работы в ходе первого этапа становится описательно-аналитическая характеристика, наполнение которой обеспечивают рассмотренные выше методы сбора информации. Она может отвечать на ряд следующих вопросов:

- 1) количественный состав коллектива, его положение в общей структуре всей организации;
- 2) социально-демографические характеристики группы;
- 4) показатели дисциплинированности в коллективе;
- 5) результаты применения поощрений и наказаний;
- 6) психическая напряженность, возникающая в ходе решения стоящих задач;
- 7) система функциональных взаимосвязей и охват ею сотрудников в ходе совместной деятельности;
- 8) наличие и особенности общественной жизни в коллективе.

Этап 2. Сбор необходимых для оценки межличностных отношений в коллективе данных, позволяющих провести статистическую обработку и подготовить соответствующие выводы. Данная работа реализуется в ходе использования опросных и тестовых методик, которые могут быть адаптированы к работе с данной группой с учетом особенностей ее деятельности.

Результаты опросов, раскрывающие взаимоотношения между сотрудниками (по горизонтали), представляются в виде индексов групповой оценки отношений друг к другу, конфликтности и т.д.

Работа значительно облегчается, если в анализе взаимоотношений еще на стадии подготовки формируются несколько подсистем, представленных соответствующими показателями. В качестве таких подсистем обычно выступают:

- 1) комплекс показателей личных избирательных отношений, представленный личным положительным или отрицательным мнением сотрудников, которые таким оценивают взаимоотношения в формальной и неформальной сфере взаимодействия;
- 2) комплекс показателей отношений в профессиональной сфере, представляет собой мнение о взаимодействии в профессиональной сфере, о сработанности сотрудников, взаимной ответственности, требовательности к себе и коллегам и т. д.;
- 3) комплекс показателей нравственных отношений, также представляет собой личное мнение, которое говорит о соответствии коллег как общепринятым нормам взаимоотношений, так и тем, что сформировались в данном коллективе, отражая его специфический стиль.

Этап 3 — он представлен статистической обработкой полученных в ходе непосредственного опроса сырых данных. Эти данные после сбора в соответствующие блоки используются как для простейших, т.е. расчетов средних показателей, так и для дальнейшего ранжирования, оценки разброса оценок, применения корреляционных методов.

Этап 4 — финалом, как и в любой диагностической процедуре становится анализ и интерпретация, прошедших статистическую обработку материалов. Он касается как индивидуальных оценок особенностей межличностных взаимоотношений каждого сотрудника в коллективе, так и выводов группового уровня, показывающих состояние социально-психологического климата и его соотношение с объективными показателями социально-производственной обстановки.

Наконец, сюда же входит и формирование с системы практических рекомендаций для должностных лиц разного уровня – от руководителей до кадровых органов, позволяющих осуществлять регулирование социально-психологического климата, оптимизации деятельности коллектива.

Высокую эффективность в оценивании персонала на протяжении последних лет демонстрирует модульный социотест Анцупова [4]. Использование подхода, положенного в основание методики Применение модульной методики комплексной оценки персонала, способствует охвату весьма многочисленных и разнообразных параметров деятельности профессиональных, должностных лиц, сотрудников.

Модульный принцип построена методики позволяет объединить как базовые (обязательные) модули, так и дополнительные (изменяемые в зависимости от особенностей изучаемой группы).

Предлагаемый опрашиваемым опросный лист поясняет особенности их работы: содержание модуля в виде вопроса, количество модулей, диапазон оценивания. Все это призвано обеспечить максимально точную оценку предлагаемых.

В набор базовых модулей входит оценка своего отношения ко все членам коллектива персонально - «Мое отношение». Т.е. вопрос предлагает представить каждого по отдельности коллегу (его характер, опыт отношений с ним и т.п.), а затем дать оценку собственного субъективного отношения к нему в шкале от -5 до +5.

Подобным образом осуществляется работа с другим базовым модулем - «Отношение ко мне».

Целый ряд дополнительных модулей, входящих в состав опроса, выбираются на основе выводов, которые сделаны в ходе первичного ознакомления с группой, с одной стороны, а с другой – позволяют охватить особенности конкретного коллектива в контексте трех рассмотренных выше подсистем.

Таким образом специалист, осуществляющий социально-психологическую диагностику, может формировать пакет показателей (модулей) в соответствии со спецификой жизнедеятельности группы и текущими решаемыми задачами. Естественно, что при этом необходимо вводить некоторое самоограничение. Стремление использовать большее количество показателей (модулей) увеличивает нагрузку на участников обследования и снижает качество ответов. К тому же переизбыток информации способен затруднить и ее обработку, и ее анализ.

В такой ситуации практика показывает, что если речь не идет о крайней необходимости, объясняющейся научными целями работы, то для результатов практической направленности бывает вполне достаточно использовать для диагностики четыре-пять модулей.

Для обеспечения оценки качественных показателей взаимоотношений в ходе работы с использованием Модульного социотеста Анцупова использовались различные характеристики:

- оценка отношения к каждому из сотрудников;
- оценка отношения каждого из сотрудников к себе;
- профессиональные, организаторские, интеллектуальные, нравственные и физические качества;
- работоспособность коллег по работе;
- соотношение личных интересов и интересов коллектива и др.;

Модульного социотеста Анцупова предоставляет и количественную межличностных отношений в группе. Это дает возможность и сделать «срез» текущих данных, и при регулярном обследовании оценить динамику в развитии взаимоотношений в коллективе.

Независимо от количества участников опроса (желательно присутствие большинства) количественные показатели позволяют оценить ранг каждого сотрудника по каждому из включенных в опрос моделей (характеристик). Такие результаты дают возможность получить обобщенное мнение коллектива о профессионализме, нравственном уровне, возможностях, степени коллективизма и др. любого члена коллектива, что служит содержательной стороной обобщенных показателей статусно-ролевого положения.

Оценка конфликтности, еще одна из возможностей модульного социотеста. Конфликтные, полуконфликтные диады, а также дружеские контакты выявляются в ходе опроса. Личная конфликтность также становится важной характеристикой итоговой характеристики.

Рассматриваемая методика, помимо рассмотренных результатов позволяет специалистам развивать анализ более глубоко. Это касается и выбора специфических характеристик, которые бывают нужны для более полной и точной оценки коллектива. А использование методов математической статистики дает возможность поиска связей внутри системы межличностных отношений коллектива, выделяя из них наиболее существенные.

Опыт использования Модульного социотеста Анцупова подтверждает широкий диапазон коллективов, где ее возможности могут применяться – это учебные и производственные коллективы, творческие и коллективы с жесткой субординацией.

Все эти возможности обеспечиваются достоинствами социотеста, проверенными на практике:

- оценка прежде всего реальной деятельности и реальных взаимоотношений внутри группы, которые сформировались за период ее существования;
- учет 100% контактов и их дифференцированная (10-балльная);
- предоставление выбора обследуемым различных вариантов анонимности в целях сокращения социально-желательных ответов;
- количественное измерение все характеристик межличностных отношений, позволяющее приводить данные к определенным стандартам;
- получение информации о разных сторонах межличностных отношений, их конфликтности, причинах для формирования личных характеристик сотрудников и коллектива в целом;
- модульный состав методики легко модифицируется в целях решения различных задач социально-психологического изучения коллективов.

Безусловно, что в применении Модульного социотеста Анцупова есть ряд моментов, которые могут быть расценены как трудности, ограничения в использовании. В первую очередь это касается обработки и интерпретации данных, которые достаточно разнообразны и требуют достаточного опыта специалиста в подобного рода деятельности.

Результатом проведения диагностики становится достаточно большое количество первичных данных. В ходе опроса коллектива из 20 сотрудников по четырем показателям мы получаем для обработки 1600 оценок, а для группы большей численности этот показатель еще выше. Их предстоит ввести и предварительно обработать, так что такая работа требует значительных временных затрат.

То же самое касается и самих обследуемых им в ходе опроса необходимо оценить каждого коллегу, соответственно 80 раз дать оценку. И здесь утомление может мешать адекватному оцениванию.

При проведении диагностической процедуры необходимо учитывать сроки существования коллектива и длительности взаимодействия в нем основной массы сотрудников, поэтому опрос рекомендуется как правило организовывать не ранее чем через 2 месяца после формирования группы (либо значительного изменения ее состава).

С руководством необходимо определить заранее время и помещение для проведения опроса. В ходе которого желательно привлечь максимальное число сотрудников. Вполне возможен и дополнительный опрос если одновременно большую часть коллектива собрать не представляется возможным. В этом случае разрыв между основным и дополнительным опросом не должен превышать одного — трех дней [2].

Заложенные в модульный социотест возможности анонимности определяются тремя уровнями:

- 1) в бланке отмечается номер в списке группы или записывается фамилия сотрудника, заполнявшего бланк – опыт показывает, что на этот уровень выходят порядка чаще всего 10–15, но бывают случаи 75–90% человек из состава группы, что связано с уровнем сплоченности, длительности совместной деятельности, уровня взаимоотношений.
- 2) позволяет отвечающим проставить в бланке собственный шифр вместо фамилии и запомнить его, чтобы впоследствии при необходимости получить от специалиста индивидуальную консультацию. Такой вариант встречается нередко если недоверие опрашиваемых достаточно сильно проявляется в ходе опроса.
- 3) сотрудники, участвующие в опросе, никак не отмечают себя в бланке ответов, при этом, естественно, результаты ответа не дают возможность приписать результаты кому-либо. Этот вариант заполнения бланка так же вполне допустим, так как большинство итоговых результатов основываются не на оценках, которые давали сотрудники, а на тех, которые они получали даже в случае своего отсутствия.

Примером применения модульного социотеста является исследование, проведенное в 2022 году. В нем участвовало 227 сотрудников одной из фирм.

Достижения в деятельности находятся в зависимости от разных составляющих. Межличностное взаимопонимание и положительное отношение друг к другу занимают здесь не последнее место.

Низкая сплоченность и частая альтернатива ей высокая конфликтность между сотрудниками, грубость в системе официальных и неофициальных контактов, преобладание личных интересов над коллективными порождают массу трудностей, которые отражаются на повседневной жизнедеятельности. Противоречия, дающие основной толчок к развитию конфликтного взаимодействия, ведут к развертыванию процессов, связанных с разделением сотрудников на враждебные подгруппы. Такие противостояния имеют деструктивный характер, особенно если для выполнения задачи требуется взаимодействие конфликтующих сторон.

В ходе предварительной работы были выявлены показатели, которые легли в основу опроса. При этом использовались метод беседы и не включенного наблюдения.

Для предварительной математической обработки и статистического анализа данных используется, разработанная в приложении Microsoft Excel, матрица, включающая в себя необходимые для расчета формулы.

Проведенная перед опросом работа дает возможность уточнить ключевые показатели и сформировать необходимые модули социотеста.

Показатель отношения сотрудника к каждому члену коллектива носит название «Мое отношение» и обозначается как модуль МО.

Показатель отношения коллег к сотруднику, по его оценке, носит название «Отношение ко мне» и обозначается как модуль ОМ.

Дополнительные модули, которые используются в опросе, могут быть представлены следующим образом:

ПЗ – уровень «Профессиональных знаний», демонстрируемых в ходе деятельности коллегами;

КО — качество выполнения обязанностей сотрудниками;

ЛИ-ИГ — соотношение «Личных и групповых интересов» в поступках и деятельности сотрудников;

СР — среднее значение по выделенным критериям.

Опрошенные сотрудники выбирали различные варианты анонимности, тем не менее это позволило осуществить достаточно глубокий анализ состояния взаимоотношений коллективах. Результаты работы в одном из них приведены ниже.

Таблица 1

Результаты опроса сотрудников фирмы

№	отношение группы к человеку		отношение человека к группе		профессиональные знания		качество выполнения обязанностей		личные интересы - интересы группы		ОБОБЩЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	
	средняя оценка МО	ранг по модулю	средняя оценка ОМ	ранг по модулю	средняя оценка ПЗ	ранг по модулю	средняя оценка КО	ранг по модулю	средняя оценка ЛИ-ИГ	ранг по модулю	Итоговая средняя оценка	ранг
1	8,53	3	7,13	3	8,33	2	9,36	1	8,29	3	8,33	1
2	8,38	4	7,06	6	8,00	5	9,33	2	8,07	4	8,17	4
3	5,13	18	5,75	17	3,69	19	4,00	18	4,80	19	4,67	18
4	7,75	6	6,88	7	8,75	1	8,93	3	8,53	1	8,17	3
5	6,75	9	7,13	4	4,50	17	5,13	17	5,67	16	5,84	16
6	8,63	2	7,63	1	8,19	4	8,87	4	8,33	2	8,33	2
7	6,75	9	6,88	7	7,94	8	7,87	9	7,20	6	7,33	7
8	4,00	20	5,93	15	3,07	20	3,21	20	5,00	18	4,24	19
9	5,56	17	5,44	20	5,63	16	6,00	16	5,20	17	5,57	17
10	6,53	14	6,63	10	6,69	15	6,73	14	6,07	14	6,53	14
11	5,81	16	6,25	14	8,00	5	8,36	5	6,40	11	6,96	11
12	7,88	5	7,13	4	7,25	12	6,93	13	6,47	10	7,13	9
13	6,56	12	6,50	11	7,25	12	7,53	10	6,53	9	6,88	12
14	4,19	19	5,47	19	3,94	18	3,47	19	3,73	20	4,16	20
15	3,47	21	4,64	21	2,80	21	2,93	21	3,57	21	3,48	21
16	6,56	12	5,63	18	6,94	14	6,73	14	5,73	15	6,32	15
17	7,27	8	6,47	13	7,69	10	8,00	7	6,33	12	7,15	8
18	6,63	11	6,50	11	7,73	9	7,33	12	6,14	13	6,87	13
19	6,25	15	5,88	16	7,50	11	8,07	6	7,20	6	6,98	10
20	7,53	7	6,87	9	8,31	3	7,40	11	6,71	8	7,37	6
21	8,67	1	7,47	2	8,00	5	8,00	7	7,60	5	7,95	5
сред.	6,61		6,44		6,68		6,87		6,36		6,59	

В ходе обработки и анализа полученных данных опроса удалось получить достаточно дифференцированные результаты. Показатели рангового распределения (см. Таблицу 1) говорят о том, что в значительной степени в коллективе ценятся профессиональные знания и качество выполнения обязанностей. Данные модулей ПЗ и КО свидетельствуют о том, что содержащиеся в них характеристики в наибольшей степени связаны с итоговым статусным распределением сотрудников. Корреляционный анализ рангов, отраженных в модулях, демонстрирует эту связь точнее.

Обобщенные результаты позволяют достаточно тонко дифференцировать сотрудников по уровню оценки всех показателей отношения друг к другу. Установить высокую роль оценки качества выполнения обязанностей в определении места сотрудника в коллективе. При благожелательном отношении коллег аутсайдерами становятся те, кто получил низкие оценки по показателям «Профессиональные знания», «Качество выполнения обязанностей».

Достаточно интересными представляются и результаты отраженные в таблице 2. Они наглядно показывают, что количество отрицательных выборов, потенциально свидетельствующих о конфликтных отношениях, ведут к снижению социометрического статуса сотрудника. И наоборот, большое количество дружеских связей дает возможность выйти на первые места в ранжировании.

Таблица 2

Соотношение показателей МО и ОМ с количеством отрицательных выборов

№	отношение группы к человеку		количество отрицательных выборов МО	количество отрицательных выборов ОМ
	средняя оценка МО	ранг по модулю МО		
1	8,53	3	0	2
2	8,38	4	0	2
3	5,13	18	6	4
4	7,75	6	1	3
5	6,75	9	2	0
6	8,63	2	0	1
7	6,75	9	2	1
8	4,00	20	10	4
9	5,56	17	5	7
10	6,53	14	2	2
11	5,81	16	5	6
12	7,88	5	0	3
13	6,56	12	2	4
14	4,19	19	8	7
15	3,47	21	10	8
16	6,56	12	4	5
17	7,27	8	2	2
18	6,63	11	3	3
19	6,25	15	3	6
20	7,53	7	0	1
21	8,67	1	1	2

Проведенная социально-психологическая диагностика взаимоотношений позволяет установить относительные нормы для максимума и минимума персонифицированных и групповых характеристик. в коллективах позволили установить максимальные и

минимальные значения (шкала от 0 до 10 баллов). Полученные итоги расчетов исследовательских данных в данном коллективе предоставляют возможность вывести средние показатели характерные для этой категории работников

Таблица 3

Обобщенные результаты максимальных, минимальных и средних показателей по итогам проведенного исследования (227 человек)

Модули	Максимальный показатель	Минимальный показатель	Средний показатель
МО - Отношение группы к человеку	9,21	5,44	6,61
ОМ - Отношение человека к группе	9,00	3,07	6,45
ПЗ - Профессиональные знания	8,62	3,21	6,69
КО - Качество выполнения обязанностей	9,36	3,21	6,87
ЛИ-ИГ - Личные интересы - интересы группы	8,11	3,73	6,37

Дальнейшее расширение исследовательской выборки, охват более широкого круга специалистов позволит уточнить полученные результаты и приблизиться к уровню стандартных оценок, выходящих за пределы отдельных коллективов.

Приведенный пример позволяет продемонстрировать возможности модульного социотеста и методики его применения. Он демонстрирует ключевые возможности выявления специфики межличностных отношений в коллективах.

В нашем примере ими стали, например, специфическая особенность, связанная с влиянием высоких профессиональных оценок сотрудников на отношение к ним коллег.

Таким образом, модульный социотест позволяет с высокой объективностью давать оценку различным сторонам личности сотрудника, связанным с построением им взаимоотношений в коллективе. Кроме того, обнаруживать потенциальные и реальные конфликтные отношения коллег.

Использование результатов социально-психологической оценки персонала позволяет выйти на новый уровень работы с ним - конкретный, обоснованный, адресный.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2021. — 360 с.
2. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. Конфликтология. (Специалитет). Учебник. Серия: Военная подготовка. — М.: Кнорус, 2022. — 264 с.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. 8-е изд. СПб.: Питер, 2023. — 560 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»). ISBN 978-5-4461-2384-1.
4. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: теория и практика. — Москва: Проспект, 2018. — 352 с. ISBN 978-5-392-21901-8.

5. Анцупов А. Я., Помогайбин В. Н., Пошивалкин О. А. Методологические проблемы военно-психологических исследований: обзор диссертаций — XX век. М.: Современная гуманитарная академия, 2000. — 104 с.
6. Базаров Т. Ю. Оценка персонала. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002.
7. Гозман Л. Я. Психология эмоциональных отношений. — М.: МГУ, 1987. — 175 с.
8. Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. — М.: Политиздат, 1984. — 335 с.
9. Леонов, Н. И. Конфликтология: учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 395 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10838-5.
10. Мясищев В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наука в СССР. Ч. 2. — М., 1960. — 153 с.
11. Русина Е.О. К вопросу о социально-психологической оптимизации межличностных отношений в курсантских коллективах военных вузов. Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. 2020. № 1. С. 30–34.

Antsupov Anatoly Yakovlevich

University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovskiy, Moscow, Russia
E-mail: Dima050147@yandex.ru

Baklanovsky Sergey Vladimirovich

Military University named after Prince Alexander Nevsky
of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: kotorussr@live.ru

The problem of diagnosing personnel in a small group

Abstract. The article substantiates the important role of an objective and comprehensive assessment of personnel in achieving the success of joint activities by any small group. The basics of the socio-psychological assessment of personnel using a modular sociotest are considered. The author's methodology is presented - a modular sociotest (A. Antsupov). It allows you to comprehensively, quantitatively assess interpersonal relationships in a small group, identify all real and potential conflicts, as well as determine the individual characteristics of employees. The features of the use of modular sociotest are disclosed, the advantages of use are substantiated, an algorithm for working in the course of diagnostic measures is proposed. The advantages and limitations of modular sociotest in comparison with other psychological methods are shown. On the example of a pilot study of 227 employees of the company, the possibilities of a modular sociotest for assessing the socio-psychological and personal characteristics of personnel in a small group are shown. The maximum, average and minimum values of socio-psychological assessments received by employees for the five most commonly used characteristics in the study are given.

Keywords: personnel; socio-psychological assessment; methodology; modular sociotest; my attitude; attitude to me; conflict