

Исследование структуры межличностных отношений в группе



2022 г.

Техническое задание

Привести исследование коллектива работающего над проектом стартапа с описанием фаз социометрической процедуры:

- объект исследования,
- предмета исследования,
- цели и задачи
- описания методики,
- выдвижения социометрических критериев,
- составления социометрической карточки,
- рекомендации.

При анализе результатов сформулировать основные показатели, рассчитать персональные социометрические статусы, эмоциональную экспансивность, анализ продемонстрировать социограммами.

Демо версия

Оглавление

Техническое задание	2
Методическая часть исследования	4
Аналитическая часть исследования.....	6
Анализ полученных результатов	9
Формальные критерии	9
Выводы по анализу формальных критериев.....	16
Неформальные коммуникативные критерии.....	17
Выводы из анализа неформальных критериев	25
Общие критерии (краткое резюме).....	25
Выводы и рекомендации.....	26

Демо версия

Методическая часть исследования

Цель исследования - определить структуру межличностных отношений среди членов коллектива работающего над проектом стартапа.

Предмет исследования - межличностные отношения членов группы и влияние профессиональных отношений на неформальные отношения между сотрудниками.

Объект исследования - члены группы:

1. Алексей – А
2. Олег – Б
3. Михаил – В
4. Мария – Г
5. Полина – Д
6. Юлия – Е
7. Алим – Ж
8. Павел – З
9. Виктор – И
10. Андрей – К

Проблема: при наблюдении за группой ощущаются латентно выраженные признаки отстраненности и разобщенности внутри группы; возможен любовный треугольник.

Используемая методика: социометрический метод направленный на выявление межличностных отношений путем фиксации взаимных чувств симпатии и неприязни среди членов группы.

Ключевые понятия:

1. Выбор – выражение каким-либо индивидом желание сотрудничать с другими индивидами.
2. Отклонение (отрицательный выбор) – выражение каким-либо индивидом желание уклонится от сотрудничества с другим индивидом.
3. Опускание – оставление одним индивидом другого без внимания (отсутствие выбора или отклонения).

Справка по индексам:

- ✓ Интегративность – индекс характеризует интегративность структуры взаимосвязей группы.
- ✓ Сплоченность – индекс характеризует силу (степень) взаимного притяжения клиентов в группе.
- ✓ Устойчивость – индекс характеризует, какая минимальная часть группы должна покинуть ее, чтобы эта группа распалась на подгруппы, не связанные между собой.
- ✓ Напряженность – индекс характеризует степень неудовлетворенности клиентов эмоциональными отношениями в группе.
- ✓ Вес – индекс характеризует, какая часть группы считает i -го клиента значимым при данном критерии.

- ✓ Эмоциональная экспансивность – индекс характеризует, какая часть группы является значимой для i -го клиента группы при данном критерии.
- ✓ Удовлетворенность – индекс характеризует, какая часть выборов, сделанных i -м клиентом группы, является взаимной.
- ✓ Статус – индекс характеризует, насколько притягательным является i -й клиент группы для выбора.

На основе выделенных выше понятий был проведен анализ структуры межличностных отношений внутри группы.

Процедура социометрического опроса состоит из нескольких этапов.

1. Подготовительная фаза. Исследователь определяет проблему, знакомится с величиной и различными социально-демографическими характеристиками коллектива.
2. Первая фаза. Исследователь входит в прямой контакт с членами коллектива, устанавливает доверительные отношения. Одновременно на этой фазе устанавливается содержание социометрических критериев.
3. Вторая фаза. Проведение опроса: инструктирование респондентов, раздача социометрических карточек, заполнение карточек опрашиваемыми, сбор карточек.
4. Фаза обработки. Обработка информации (формирование социометрических матриц, определение типа социограмм и подсчет социометрических индексов), представление ее в свернутом виде; проверка надежности полученных данных.
5. Завершающая фаза. Получение выводов и рекомендаций.

Аналитическая часть исследования

В ходе исследования были сформированы следующие социометрические критерии, сформулированные в виде вопросов, ответы на которые и служат основанием для установления структуры взаимоотношений:

1. Как вы считаете, насколько сплоченный ваш коллектив?
2. Как вы считаете, кто из ваших коллег работает с наибольшим усердием?
3. С кем из коллег вы обычно консультируетесь по важным для проекта вопросам?
4. Представьте, что у вашего коллектива появился шанс официально зарегистрировать организацию. Как вы считаете, кто отдал бы голос за вас при выборе руководителя? Почему?
5. В каких отношениях вы находитесь со своими коллегами? Отметьте в таблице галочкой напротив имени.
6. Случился зомби-апокалипсис. Вакцина против вируса разработана. У вас осталось 2 ампулы, одна из которых ваша. Кому бы вы отдали вторую ампулу?
7. У вас есть билет на концерт группы, и вы знаете, что в вашем коллективе есть люди, которые очень сильно хотели бы попасть на него. Кому бы вы отдали ваш билет?
8. С кем бы вы никогда не прыгнули с парашютом?
9. Как вы считаете, кто из коллег никогда бы не попросил у вас совета в решении личного вопроса?
10. У вас встреча с очень серьезным и перспективным клиентом, а вы просыпаетесь утром с температурой 38,4. Кого из своих коллег вы попросите заменить вас на этой ответственной встрече?
11. У вас появился свободный выходной. С кем бы вы захотели его провести?
12. Если бы ваш коллектив разделился, с кем бы вам хотелось продолжить дальнейшую работу?
13. Кому вы бы ни при каких условиях не доверили пароль от вашей почты?

Таблица 1 Типы Критериев

Критерий	Сфера применения	№
Общий	Для выявления отношений, связанных с формированием и функционированием группы.	1
Гностический	Для выяснения структуры ожидания респондентов по поводу того, кто из членов группы выберет / отклонит его.	4,9
Формально-коммуникативный	Для выяснения отношений в процессе производственной деятельности	3, 10, 12, 13
Неформально-коммуникативный	Для выяснения структуры межличностных отношений вне рабочей деятельности	6, 7, 11
Дихотомический	Предполагает фиксацию как положительных, так и отрицательных выборов.	5
Взаимооценочный	Предполагает оценочное суждение респондента	2
Отрицательный	Для выявления аутсайдера изучаемой группы	8, 13

Модель социометрической карточки:

Уважаемый респондент!

Мы просим вас принять участие в этом исследовании и ответить на вопросы анкеты, приведенные ниже.

Цели данного исследования – исключительно конструктивные; вся информация, полученная в ходе исследования, будет использоваться только в обобщенном виде. Ваше имя не будет нигде фигурировать. Поэтому просим вас отвечать на вопросы анкеты искренне.

Заранее благодарим за участие!

Для ответов на нижеследующие вопросы Вы должны назвать кого-либо из коллег Вашей группы, и вписать их имена и фамилии в отведенные для этого строки.

Ваше имя (буква) _____

1. Как вы считаете, насколько сплоченный ваш коллектив? Для оценки используйте шкалу от 1 до 10, где 1 = «совсем не сплоченный», 10 = «очень сплоченный»
2. Как вы считаете, кто из ваших коллег работает с наибольшим усердием?
3. С кем из коллег вы обычно консультируетесь по важным для проекта вопросам?
4. Представьте, что у вашего коллектива появился шанс официально зарегистрировать организацию. Как вы считаете, кто отдал бы голос за вас при выборе руководителя? Почему?
5. В каких отношениях вы находитесь со своими коллегами? Отметьте в таблице галочкой напротив имени

ФИО	Друзья	Приветель	Исключительно рабочие отношения	Только здороваемся	Предпочитаю не иметь с ним личных контактов

6. Случился зомби-апокалипсис. Вакцина против вируса разработана. У вас осталось 2 ампулы, одна из которых ваша. Кому бы вы отдали вторую ампулу?
7. У вас есть билет на концерт группы и вы знаете, что в вашем коллективе есть люди, которые очень сильно хотели бы попасть на него. Кому бы вы отдали ваш билет?
В первую очередь ____
Во вторую очередь ____
8. С кем бы вы никогда не прыгнули с парашютом?
9. Как вы считаете, кто из коллег никогда бы не попросил у вас совета в решении личного вопроса?

10. У Вас встреча с очень серьезным и перспективным клиентом, а Вы просыпаетесь утром с температурой 38,4. Кого из своих коллег вы попросите заменить Вас на этой ответственной встрече?

В первую очередь ____

Во вторую очередь ____

11. У вас появился свободный выходной. С кем бы вы захотели его провести?

12. Если бы ваш коллектив разделился, с кем бы вам хотелось продолжить дальнейшую работу?

В первую очередь ____

Во вторую очередь ____

В третью очередь ____

Никогда и ни за что с ____

13. Кому бы вы ни при каких условиях не доверили пароль от вашей почты?

Спасибо за участие в исследовании!

Демо версия

Анализ полученных результатов

Формальные критерии

Вопрос № 2: Как вы считаете, кто из ваших коллег работает с наибольшим усердием?

Максимальное число выборов: 3.

Отрицательные выборы разрешены: нет.

Этот вопрос не столько характеризует оценку профессиональных знаний своих коллег, сколько оценивает вклад конкретного работника в общее дело. К членам группы, имеющим наибольший статус по данному вопросу, остальные сотрудники относятся с наибольшим уважением и охотнее прислушиваются.

Таблица 2 Индивидуальные индексы клиентов для положительных выборов

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
А	0,22	0,44
Б	0,22	0,33
В	0,33	0,56
Г	0,22	0
Д	0,33	0,33
Е	0,11	0,22
Ж	0,22	0
З	1	0
И	0,22	0
К	1	0

Наибольшим статусом в данном вопросе обладает один из участников, не являющийся официальным лидером (В). Это характеризует его как ответственного работника и активно включенного в деятельность команды. Тот факт, что большинство сотрудников отдела отмечают в этом вопросе его, дает понять, что он занимает устойчивую позицию в коллективе и вызывает уважение и признание своих коллег. Далее за ним уже следует официальный лидер – А. Это может означать, что для коллектива не характерна чрезмерная лояльность по отношению к директору. Члены К и З не имеют четких выборов как со своей стороны, так и со стороны их коллег.

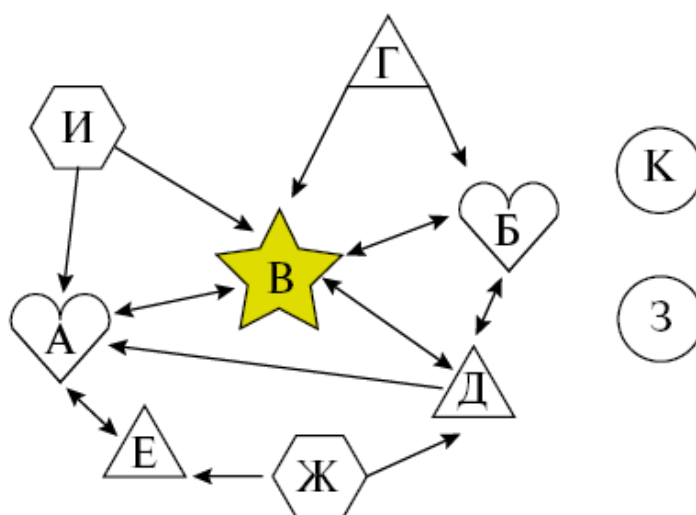


Таблица 3 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимость
0,2	1,7	0,11	0,056

Вопрос № 3: С кем из коллег вы обычно консультируетесь по важным для проекта вопросам?

Максимальное число выборов: 3.

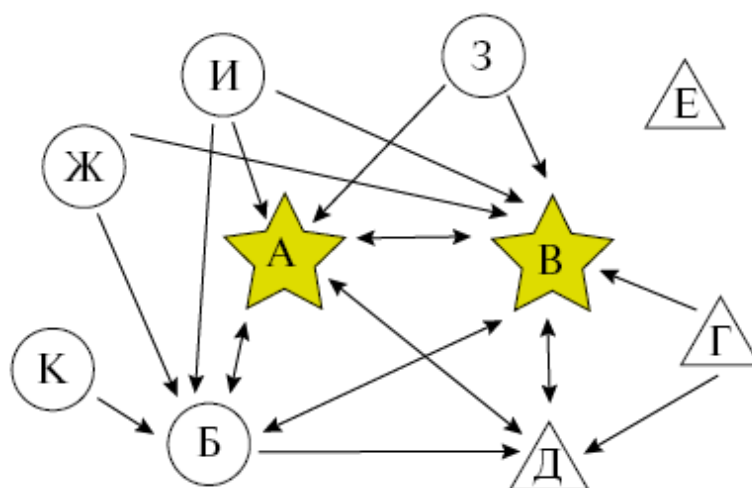
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 4 Индивидуальные индексы клиентов для положительных выборов

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
А	0,33	0,78
Б	0,33	0,56
В	0,33	0,78
Г	0,22	0
Д	0,22	0,44
Е	1	0
Ж	0,33	0
З	0,22	0
И	0,33	0
К	0,22	0

Таблица 5 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимость
0,167	2,3	0,11	0,056



Наибольшими статусами в данном случае пользуются сразу два члена коллектива – А и В, первый – как официальный профессиональный лидер, второй – как неофициальный профессиональный лидер. По показателям статуса проявляется выраженный квартет профессионалов в коллективе – это А–Б–В–Д. К ним прислушиваются, к ним тянутся другие участники. Это говорит об их стабильном положении внутри коллектива.

Интерес здесь представляет тот факт, что член коллектива Е является аутсайдером в данном вопросе. Скорее всего, это связано с областью деятельности данного члена группы – Е является единственным дизайнером в коллективе, поэтому советы от других членов группы он принимает с охотой, он не обладает авторитетами в данном плане. Однако по поводу административных решений с ним коллеги не советуются, возможно, полагая, что это не относится к его профессиональным компетенциям.

Вопрос № 4: Представьте, что у вашего коллектива появился шанс официально зарегистрировать организацию. Как вы считаете, кто отдал бы голос за вас при выборе руководителя?

Максимальное число выборов: 2.

Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 6. Индивидуальные индексы клиентов для положительных выборов

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
А	0,22	0,22
Б	0,11	0,33
В	0,22	0,22
Г	0,11	0,22
Д	0,22	0,11
Е	0,22	0,33
Ж	0,11	0,11
З	0	0
И	0,22	0
К	0,11	0

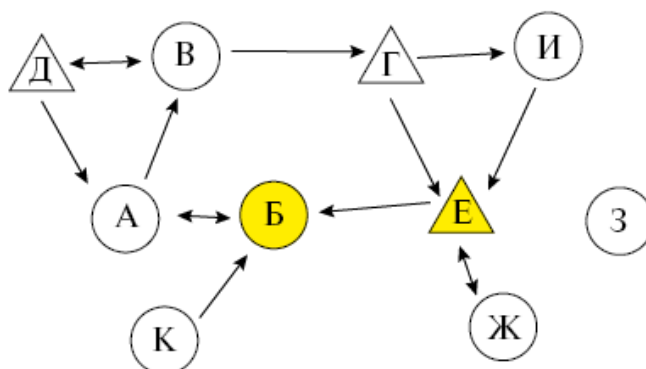


Таблица 7 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,33	1,4	0,067	0,033

В данном вопросе выделяют двух лидеров – это Б и Е. Скорее всего, эти выборы характеризуются тем, что Б является достаточно закрытым для других членов коллектива, поскольку его коэффициент эмоциональной экспансивности ниже, чем у других членов профессионального квартета, поэтому, возможно, каждый из «непрофессионалов» надеется на его одобрение.

Если сопоставить данные предыдущего вопроса, то член Е выбирается либо как ведомый и подчиняющийся, либо как не имеющий определенных приоритетов, поэтому способный выбрать каждого. Однако это не говорит о том, что член Е является некомпетентным в профессиональном плане. Скорее это говорит о невмешательстве других членов коллектива в конкретно его работу.

Вопрос № 10: У вас встреча с очень серьезным и перспективным клиентом, а вы просыпаетесь утром с температурой 38,4. Кого из своих коллег вы попросите заменить вас на этой ответственной встрече?

Максимальное число выборов: 2.

Отрицательные выборы разрешены: нет.

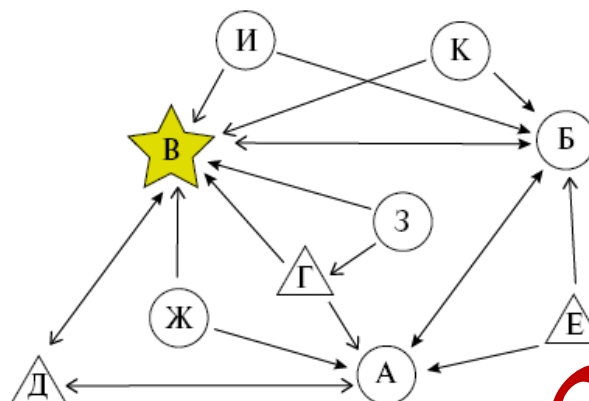
Таблица 8 Список членов группы, упорядоченных по авторитету

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус	Статус (по баллам)
В	0,22	0,78	1,11
Б	0,22	0,56	1
А	0,22	0,56	0,89
Д	0,22	0,22	0,22
Г	0,22	0,11	0,11
Е	0,22	0	0
Ж	0,22	0	0
З	0,22	0	0
И	0,22	0	0

К	0,22	0	0
---	------	---	---

Таблица 9 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,33	1,4	0,067	0,033



Сразу оказывается четко определенным профессиональный квартет, лидером которого становится В. За ним следует Б, и только потом А, официальный лидер. Это еще раз подтверждает мысль о том, что члены коллектива не относятся предвзято к профессиональным компетенциям коллег. Возможно, руководитель имеет свои обязанности, которые четко распределены и понятны каждому члену коллектива, и в результате его не считают нужным привлекать в случаях, подобных указанному в вопросе. В любом случае группа однозначно определила компетенции участников.

Здесь мы ясно видим несколько пар с положительными взаимными выборами:

А – Б, А – Д, Б – В, В – Д. В данном вопросе присутствует отсылка к личному опыту отвечающих: их опыту проведения деловых встреч и знаний о необходимых навыках для проведения успешных переговоров. Поэтому выделение устойчивых пар в данном вопросе имеет большое значение: оно свидетельствует об уже существующей практике подмены друг другом работников. Это характеризует рабочий коллектив как группу профессионалов, четко знающих, к кому следует обратиться в случае необходимости.

Вопрос № 12: Если бы ваш коллектив разделился, с кем бы вам хотелось продолжить дальнейшую работу?

Максимальное число выборов: 3.

Отрицательные выборы разрешены: нет.

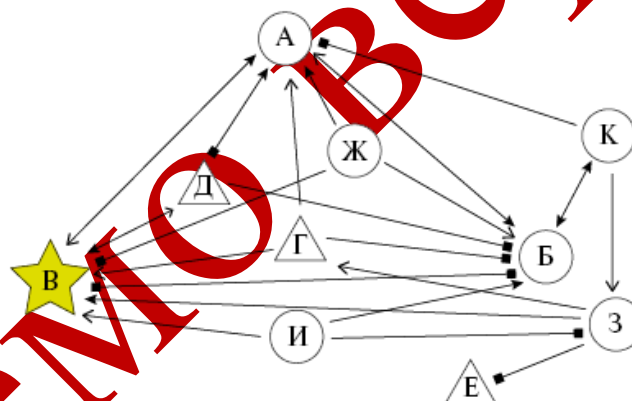
Этот вопрос показывает не только лидеров в профессиональном плане, но и развитость межличностных отношений в рамках рабочей деятельности. Продолжение дела – это и новая организация работы и участие индивидов, рассчитывающих друг на друга и доверяющих друг другу во всем. Также это готовность к неформальной коммуникации, потому что организация работы несет в себе необходимость активно коммуницировать со своими партнерами и проводить много времени вместе.

Таблица 10 Список членов группы, упорядоченных по авторитету

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус	Статус (по баллам)
«В»	0,33	0,78	1,67
«Б»	0,33	0,78	1,56
А	0,33	0,67	1,44
Д	0,33	0,22	0,33
З	0,33	0,22	0,33
К	0,33	0,11	0,33
Г	0,33	0,11	0,22
Е	0	0,11	0,11
Ж	0,33	0	0
И	0,33	0	0

Таблица 11 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,5	2,7 (5,4)	0,11	0,056



Снова лидером оказывается В, но квартет уже не так явен, как до этого, т.е. Д является самым слабым из всего состава профессионалов. Интересно и то, что в большей степени все заинтересованы в работе с В и Б, а не с А, хотя его авторитет принимается всеми участниками. Возможно, это вызвано разницей в возрасте, поскольку А значительно старше других.

Наименьший интерес проявляется к работе с И и Ж. По результатам предыдущих вопросов их показатели говорят об их нестабильном положении внутри группы. Это может быть вызвано тем, что они в меньшей степени вовлечены в процесс работы, чем другие участники.

Вопрос № 13: Кому бы вы ни при каких условиях не доверили пароль от вашей почты?

Максимальное число выборов: 1.

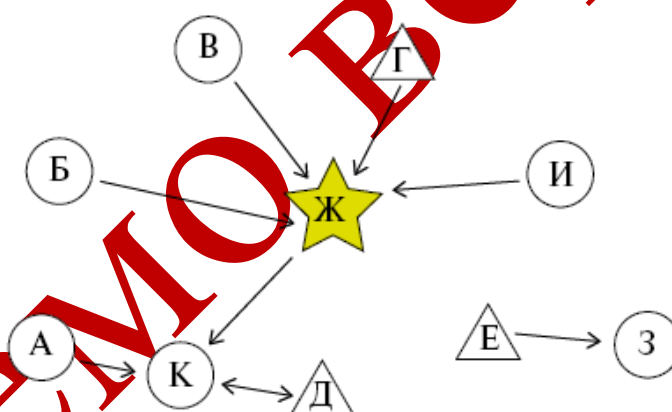
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 12 Список членов группы, упорядоченных по статусу

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
Ж	0,11	0,44
К	0,11	0,33
Д	0,11	0,11
З	0	0,11
А	0,11	0
Б	0,11	0
В	0,11	0
Г	0,11	0
Е	0,11	0
И	0,11	0

Таблица 13 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
1	0,9	0,022	0,011



Лидером в данном случае является Ж. Социометрический статус говорит о том, что 4 из 10 членов команды не доверяют ему свои рабочие ящики. Интересно и то, что свои выборы Ж отдают как представители профессионального квартета, так и «непрофессиональные» коллеги. Это говорит о том, что данный участник коллектива находится в крайне неустойчивой позиции и не пользуется доверием даже у «непрофессионалов».

Взаимное недоверие есть в связи К – Д. Скорее всего, это вызвано тем, что Д и К практически никогда не работают вместе. Однако здесь может укрываться и другой мотив, связанный не с профессиональными компетенциями.

Выводы по анализу формальных критериев

В ходе анализа ответов респондентов на формальные критерии социометрического теста были выявлены следующие особенности исследуемой группы:

1. Наличие явного профессионального лидера В.
2. Наличие двух групп по профессиональному признаку: группа профессионалов и группа некомпетентных.
3. Разрыв в коммуникации между «компетентными» и «некомпетентными».
4. Профессиональная автономность Е.
5. Сильный квартет А – Б – В – Д в ряду компетентных работников.
6. Отверженность «некомпетентных» работников. Замыкание З, Ж и И. Лидер отверженных – Ж.
7. Низкие показатели по гностическому критерию профессионализма.

Демо версия

Неформальные коммуникативные критерии

Вопрос № 5: В каких отношениях вы находитесь со своими коллегами?

Респондентам предлагалось заполнить таблицу с возможными вариантами отношения к коллегам:

2 – дружим;

1 – приятели;

0 – исключительно рабочие отношения (т.к. данный вопрос характеризует неформальный критерий, то исключительно рабочие отношения считаются здесь за 0, т.е. отсутствие неформальных отношений);

1 – только здороваемся;

2 – предпочитаю не иметь с ним личных контактов.

Табличная форма не применяется в классических социометрических исследованиях, но в данном случае для определения близости отношений между участниками изучаемой группы подобная форма показалась наиболее оптимальной.

Отличие данной формулировки вопроса от всех остальных вопросов состояло в том, что здесь респондент не должен был выбирать только одного или двух членов группы, а его целью была характеристика каждого члена исследуемого коллектива.

Таблица 14

	а	б	в	г	д	е	ж	з	и	к	
а		2	2	1	0	0	0	1	1	0	7
б	2		2	2	2	2	-2	2	1	2	13
в	0	2		2	2	1	1	2	2	1	13
г	0	1	2		-1	1	-1	2	2	-1	5
д	1	2	2	2		2	1	2	2	1	15
е	1	2	2	2	2		2	2	2	1	16
ж	0	1	1	-1	1	2		1	-1	-1	3
з	0	1	1	2	2	2	0		2	1	11
и	1	2	2	2	2	2	-1	2		1	13
к	1	2	1	-1	-1	-1	-1	-1	1		0
Итого	6	15	15	11	9	11	-1	13	12	5	

Все участники проявили высокий уровень экспансивности. Интересно то, что самый высокий показатель эмоциональной экспансивности – у Е и Д. Это может говорить о компенсаторском поведении – их частичная автономность на работе выливается в стремление общаться вне рабочего времени.

Высокий социометрический статус получают не только профессионалы Б и В, но и З, причем высокие характеристики он получал зачастую от группы людей, которые являются лидерами не только в профессиональном, но и неформальном общении. Это говорит о его высокой ценности в коллективе как друга.

Вес члена Ж характеризуется большим количеством отрицательных выборов со стороны коллег. Однако с его стороны отрицательных выборов гораздо меньше, чем со стороны К. Это говорит о том, что сам К не уверен в своих отношениях с коллегами и не до конца освоился в коллективе. Интересно то, что четко прослеживается диада Е – Ж. Это, главным образом, связано с более тесными неформальными отношениями между данными участниками команды.

Участники А, Б и В в свою очередь практически не делали отрицательных выборов. Однако у А более низкий показатель эмоциональной экспансивности. Он мало проявляет себя вне рабочего времени. Видна четкая диада А – Б, которая связана, прежде всего, с кровнородственными отношениями между этими участниками и говорит об их высоком доверии друг к другу.

Интересными представляются также отношения между В, Г и Д, в частности взаимоположительные отношения между В и Г и В и Д, и противоречивые между Г и Д. Скорее всего, это связано с тем, что В и Д ранее состояли в тесных и продолжительных отношениях друг с другом, которые в какой-то определенный момент прекратились, однако дружеские отношения данные участники коллектива поддерживают. Теперь тесные отношения существуют между В и Г. Г является новым членом коллектива, работает не более 3 месяцев, притом что все остальные участники знают друг друга еще со школы. Помимо профессионального преимущества, Д имеет его и в неформальных отношениях, чего пока нельзя сказать о Г, в результате, это выливается в отстраненные отношения между Г и Д, причем Д ведет себя достаточно дружелюбно.

Таблица 15

Участник	Эмоциональная экспансивность	Эмоциональная экспансивность в баллах	Статус	Индекс отвержения
А	0,56	0,78	0,67	0
Б	1	1,44	1,67	0
В	0,89	1,44	1,67	0
Г	0,89	0,56	1,22	0,22
Д	1	1,67	1	0,22
Е	1	1,78	1,22	0,11
Ж	0,89	0,33	-0,11	0,44
З	0,78	1,22	1,44	0,11
И	1	1,44	1,33	0,11
К	1	0	0,56	0,22

Иллюстрация для вопроса 5 (позитивные выборы)

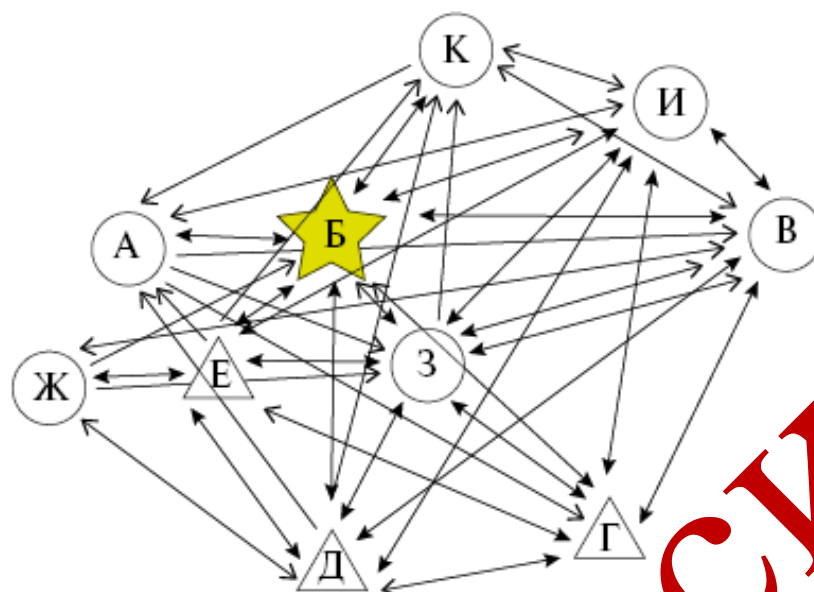
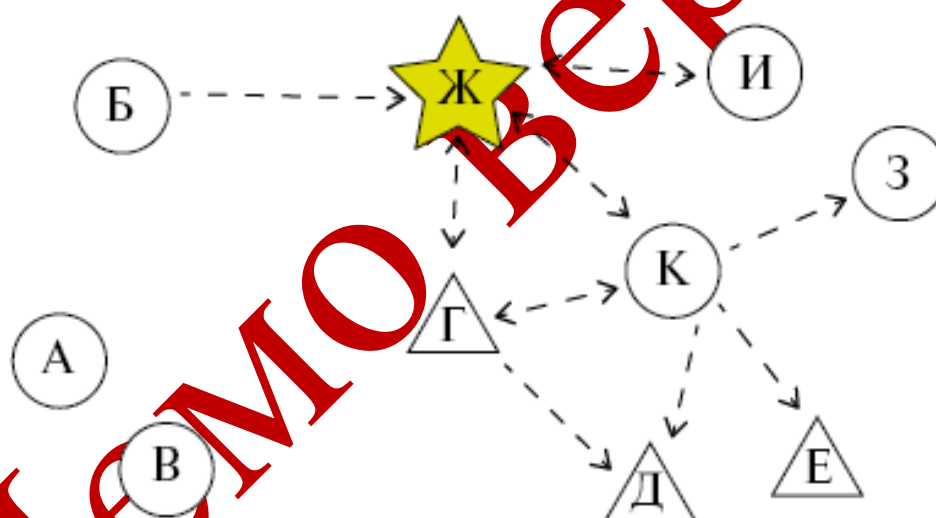


Иллюстрация для вопроса 5 (негативные выборы)



Вопрос № 6: Случился зомби-апокалипсис. Вакцина против вируса разработана. У вас осталось 2 ампулы, одна из которых ваша. Кому бы вы отдали вторую ампулу?

Максимальное число выборов: 1.

Отрицательные выборы разрешены: нет.

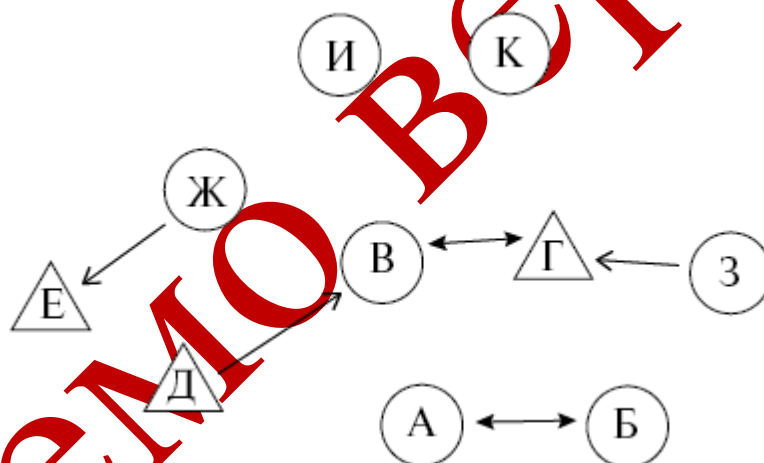
Данный вопрос был достаточно неожиданным и вызвал незамедлительную реакцию у участников. Многие отказывались отвечать на этот вопрос. Однако такого рода вопросы ставят перед участниками задачу выбрать самого ценного в общении для них человека.

Таблица 16 Индивидуальные показатели

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
«А»	0,11	0,11
«Б»	0,11	0,11
«В»	0,11	0,22
«Г»	0,11	0,22
«Д»	0,11	0
«Е»	0	0,11
«Ж»	0,11	0
«З»	0,11	0
«И»	0	0
«К»	0	0

Таблица 17 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,2	0,7	0,044	0,022



Несмотря на упоминания о сложных отношениях между В, Г и Д, очевидно, что взаимные выборы имеет диада В – Г. Таким образом, они состоят в более тесных отношениях. Также выделяется диада А – Б. С учетом кровнородственных отношений, это говорит о высокой ценности для данных индивидов семьи.

Участники И и К имеют нулевые показатели эмоциональной экспансивности и статуса. Это указывает на то, что внутри коллектива им не удалось создать прочных отношений ни с одним из участников.

Интересно и то, что пара Е – Ж, имеющая взаимные выборы ранее, в данном вопросе их не имеет. Ж однозначно выбирает Е, в то время как Е проявляет нулевую эмоциональную экспансивность. Это объясняется тем, что Е, несмотря на тесные отношения Ж, не может определиться в своих отношениях к другим участникам коллектива.

Вопрос № 7: У вас есть билет на концерт группы, и вы знаете, что в вашем коллективе есть люди, которые очень сильно хотели бы попасть на него. Кому бы вы отдали ваш билет?

Максимальное число выборов: 2.

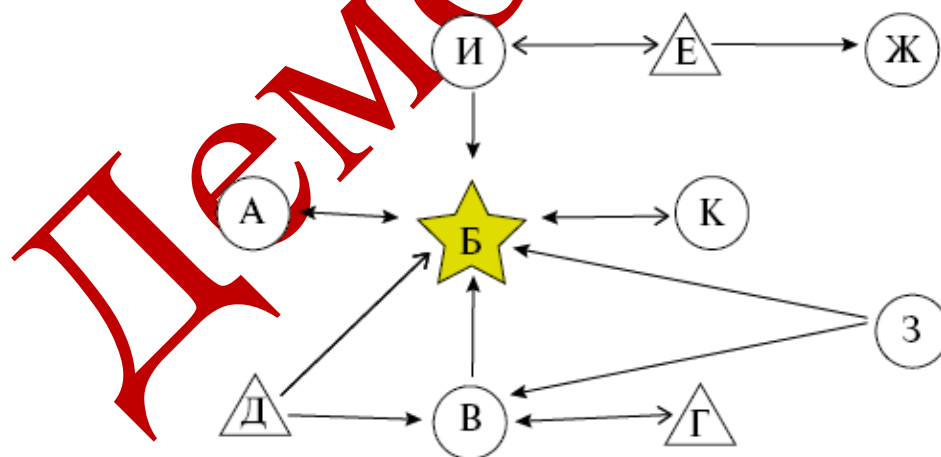
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 18 Индивидуальные показатели

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
«А»	0,22	0,11
«Б»	0,22	0,78
«В»	0,22	0,44
«Г»	0,22	0,11
«Д»	0,22	0
«Е»	0,22	0,11
«Ж»	0,00	0,11
«З»	0,22	0,11
«И»	0,22	0,11
«К»	0,22	0,11

Таблица 19 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
1	1,8	0,089	0,044



Лидером оказывается Б. Это, скорее всего, связано с его музыкальными увлечениями, которые известны всем участникам коллектива.

Интересным здесь представляется диада Б – К, которые, по-видимому, находятся в тесных дружественных отношениях. Возможно, этим объясняется некоторая отстраненность Б от других участников коллектива, которые не поддерживают приятельских отношений с К.

В отношениях между Е и Ж последний обладает нулевой эмоциональной экспансивностью. Это говорит о неравном обмене между двумя участниками коммуникации. Возможно, Ж таким образом пытается оградить Е от отвержения группы.

При анализе видно, что в данном вопросе показатель сплоченности значительно выше, чем в предыдущих. Скорее всего, это связано с творческой направленностью коллектива и преобладанием дружественных отношений, которые в рабочее время не реализуются в полной мере. Такие ситуации неформального общения снимают напряженность в коллективе.

Вопрос № 8: С кем бы вы никогда не прыгнули с парашютом?

Максимальное число выборов: 1.

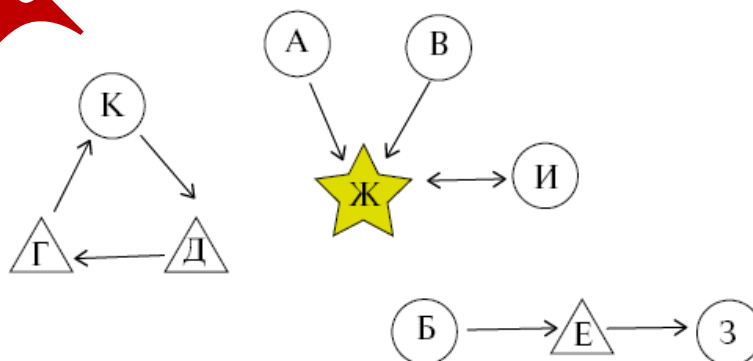
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 20 Индивидуальные показатели

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
«А»	0,11	0
«Б»	0,11	0
«В»	0,11	0
«Г»	0,11	0,11
«Д»	0,11	0,11
«Е»	0,11	0,11
«Ж»	0,11	0,33
«З»	0,00	0,11
«И»	0,11	0,11
«К»	0,11	0,11

Таблица 21 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,33	0,9	0,022	0,011



Ж снова оказывается лидером отвержения. Возможно, это происходит в результате того, что для коллектива становится очевидным неравные отношения между Е и Ж, и это вызывает негативную реакцию всех членов коллектива.

Интересными также оказываются выборы у Б, Е и З, поскольку очевидных причин для таких ответов выявить невозможно, особенно учитывая взаимные выборы в 5 вопросе.

Выборы между К, Д и Г представляются вполне понятными. Между К и Д есть определенная напряженность, для выяснения которой необходимы дополнительные сведения. Д, очевидно, понимает отношение к нему Г, поэтому не стремится навязывать свое общение.

Вопрос № 9: Как вы считаете, кто из коллег никогда бы не попросил у вас совета в решении личного вопроса?

Максимальное число выборов: 1.

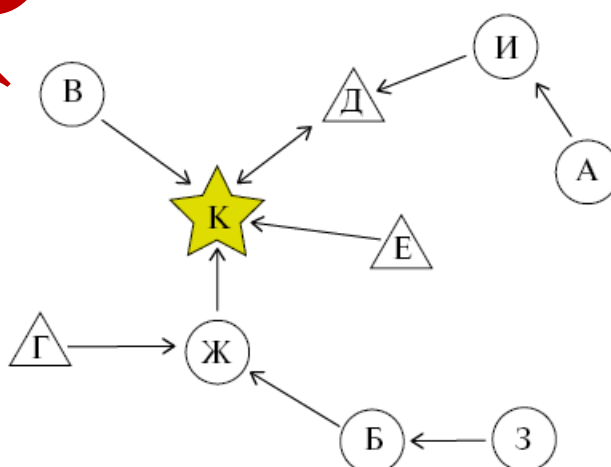
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 22 Индивидуальные показатели

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
«А»	0,11	0
«Б»	0,11	0,11
В	0,11	0
Г	0,11	0
Д	0,11	0,22
Е	0,11	0
Ж	0,11	0
З	0,11	0,22
И	0,11	0,11
К	0,11	0,44

Таблица 23 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
0,2	1	0,022	0,011



Тот факт, что лидером в данном вопросе является К, показывает степень не вовлеченности и отстраненности в неформальных отношениях с другими членами команды, а также может свидетельствовать о низкой уверенности и низком доверии К другим участникам.

Снова появляется диада Д – К. Это еще раз подтверждает мысль о серьезной напряженности между этими членами коллектива.

Вопрос № 11: У вас появился свободный выходной. С кем бы вы захотели его провести?

Максимальное число выборов: 2.

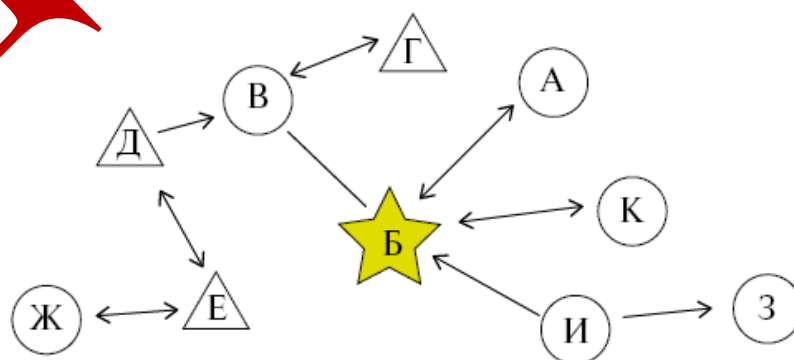
Отрицательные выборы разрешены: нет.

Таблица 24 Индивидуальные показатели

Участник	Эмоциональная экспансивность	Статус
А	0,11	0,11
Б	0,22	0,44
В	0,22	0,22
Г	0,11	0,11
Д	0,22	0,11
Е	0,22	0,22
Ж	0,11	0,11
З	0	0,11
И	0,22	0
К	0,11	0,11

Таблица 25 Групповые индексы коллектива для положительных выборов

Интегративность	Экспансивность	Сплоченность	Взаимность
1	1,4	0,11	0,056



В данном вопросе уровень сплоченности является максимальным по сравнению с другими вопросами (0,11). Это еще раз подтверждает то, что неформальное общение является

более комфортным для всех участников команды. Возможно, какие-то противоречия, возникающие в рабочее время, оказывают влияние на неформальное общение, но в целом, все участники показывают открытость своим коллегам и желание взаимодействовать.

Четко прослеживаются диады взаимных выборов:

А – Б, Б – К, В – Г, Д – Е, Е – Ж. Это говорит о том, что внутри коллектива так или иначе устоялись явные неформальные отношения, но по большому счету они основаны на каких-то сильных чувствах или общих интересах.

З при этом проявляет нулевую эмоциональную экспансивность. Это, скорее, говорит о том, что он не уверен в том, что имеет близких друзей, поскольку в тесте на этот вопрос он указывает: «Я со всеми бы провел, все зависит от того, кто не занят в этот день». Возможно, он не делает разницы между близкими друзьями, поскольку всех членов команды считает таковыми.

Выводы из анализа неформальных критериев

В ходе анализа ответов респондентов на неформальные критерии социометрического теста были выявлены следующие особенности:

1. Наличие явного лидера неформальных коммуникаций – Б
2. Изоляция «некомпетентных» работников на уровне неформальных коммуникаций размытая. Лидер отвержения – Ж
3. Затруднение неформального общения с руководителем
4. Взаимности в выборе партнеров для неформального общения
5. Наличие четких приоритетов при выборе партнера для неформального общения (А – Б, Б – К, В – Г)
6. Сложные отношения в диаде Е – Ж и вызванные этим отношения всего коллектива к Ж.
7. Низкий уровень доверия к К.

Общие критерии

Вопрос № 1: Как вы считаете, насколько сплоченный ваш коллектив?

Средняя оценка – 5 (сплоченность средней степени).

Выводы и рекомендации

Основываясь на данных, полученных в результате социометрического исследования, проведенного нами среди участников творческого коллектива, можно сделать ряд выводов относительно атмосферы в данном коллективе.

В данном рабочем коллективе наблюдается масса скрытых конфликтных ситуаций, связанная с исключением части работников из всеобщего общения. Они оцениваются как «некомпетентные» и ввиду подобной оценки лишаются права на авторитетные профессиональные высказывания и активное включение в работу. Также низкая профессиональная оценка влияет на неформальное общение между работниками: «некомпетентные» как бы образуют касту «отверженных», которых коллектив не принимает ни в одно из формальных или неформальных дел.

Также в коллективе зафиксирован низкий уровень сплоченности: вся жизнь коллектива держится на нескольких лидерах (формальном – руководителе и профессионале (А и В) и неформальном (Б)). Отсутствие этих людей может привести к распаду группы и дальнейшим прерыванием всяческих отношений между участниками.

Присутствует достаточный уровень напряженности, вызванный наличием малых стойких групп с более тесными взаимоотношениями и не взаимностью отношений между работниками и этими группами.

Имеется любовный треугольник, который способствует нарастанию напряжения внутри всего коллектива и оказывает влияние практически на всех профессиональных лидеров, поскольку затрагивает одного из них (В). Неурегулирование данного конфликта может привести к серьезным потерям компетентных сотрудников.

Сложные отношения между диадой Е – Ж, несмотря на свою очевидность, в меньшей степени влияют на работоспособность всего коллектива, поскольку Е оценивается скорее как приятный для общения человек и компетентный специалист своего профиля. Однако напряженность в отношениях Ж может повлиять на отношения с Е. Однако, похоже, что группа либо держит эту ситуацию под контролем и авторитет Е не находится под угрозой.

Затруднено общение сотрудников с руководителем. Непрофессиональные сотрудники реже обращаются к нему за советом, обращаясь к В, который доступен в большей мере, чем другие из профессионального квартета. Более тесное и неформальное общение доступно в меньшей степени всем, кроме Б, который приходится руководителю родственником.

Наряду с этим коллектив отличается высоким уровнем профессионализма и сплоченности в работе. Во многом это происходит за счет распределения иерархии ролей («активисты» и «некомпетентные»). При неформальном отношении коллектив в большей степени проявляет сплоченность и эмоциональную экспансивность. Возможно, это связано и с

характером работы – творческая атмосфера в коллективе больше расположена к неформальным отношениям, нежели к чисто рабочим.

Исходя из результатов нашего исследования, достаточно сложно делать какие-то четкие рекомендации, поскольку острые конфликты внутри группы разрешаются сразу. Вялотекущие конфликты связаны прежде всего с личностными проблемами, которые участники группы научились решать самостоятельно или с помощью всего коллектива.

Можно выделить следующие рекомендации:

1. Четкое разделение тесных личностных отношений от работы. В рабочее время недопустимо проявление чувств, особенно учитывая любовный треугольник.
2. Делегирование части полномочий с директора на сотрудников для повышения их профессионального статуса в глазах других участников.
3. Привлечение «некомпетентных» участников в рабочую жизнь коллектива в соответствии с их возможностями и способностями. Поддержка со стороны формального и неформального лидера.
4. Увеличение времени формального и неформального общения руководителя с подчиненными. Удовлетворение всех членов команды в общении с руководителем. Проведение корпоративных мероприятий и совместных праздников.
5. Организация работы парами или тройками для установления более прочных отношений между участниками коллектива.

Данные рекомендации являются в большей степени опциональными и принятие их остается в первую очередь за руководителем команды.