

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
Санкт-Петербургский горный университет**

**Кафедра безопасности производств**

# **БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

## **ОЦЕНКА СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ**

*Методические указания к практическим занятиям  
для студентов бакалавриата направления 20.03.01*

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГ  
2021**

УДК 613.6 (073)

**БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОЦЕНКА СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ:** Методические указания к практическим занятиям / Санкт-Петербургский горный университет. Сост.: *М.В. Туманов С.В. Ковшов, Е.Б. Гридина*, СПб, 2021. 19 с.

Предназначены для студентов бакалавриата направления подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность» по профилю «Безопасность технологических процессов и производств». Состоят из базовой теоретической части, методик оценки социометрического статуса и группового взаимодействия в малых группах.

Научный редактор проф. *М.Л. Рудаков*

Рецензент доц. *Н.А. Чумаков* (Высшая школа техносферной безопасности СПбПУ Петра Великого)

© Санкт-Петербургский  
горный университет, 2021

**БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ОЦЕНКА СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА И  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ**

*Методические указания к практическим занятиям  
для студентов бакалавриата направления 20.03.01*

Сост. *М.В. Туманов, С.В. Ковшов, Е.Б. Гридина*

Печатается с оригинал-макета, подготовленного кафедрой  
безопасности производств

Ответственный за выпуск *М.В. Туманов*

Лицензия ИД № 06517 от 09.01.2002

Подписано к печати 04.06.2021. Формат 60×84/16.  
Усл. печ. л. 1,3. Усл.кр.-отт. 1,3. Уч.-изд.л. 1,1. Тираж 75 экз. Заказ 538.

Санкт-Петербургский горный университет  
РИЦ Санкт-Петербургского горного университета  
Адрес университета и РИЦ: 199106 Санкт-Петербург, 21-я линия, 2

## **ВВЕДЕНИЕ**

Сложные изменения в характере труда, дальнейшая дифференциация его видов остро ставит вопрос об учёте межличностных взаимодействий каждого человека при выполнении трудовых обязанностей в трудовых коллективах (малых группах).

Одним из наиболее эффективных способов изучения отношений в малой группе является социометрический метод. С одной стороны, он предназначен для количественного определения предпочтений, безразличий или неприятий, которые получают индивиды в процессе межличностного общения и взаимодействия. С другой — данные социометрического анализа широко используют при исследовании самочувствия личности в группе, при определении структуры первичных групп, при исследовании способов и форм распределения авторитета и лидерства в малых группах, при диагностике уровня деловой активности и т. д.

### **1. Базовая теоретическая часть**

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений в трудовом коллективе, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий.

Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведе-

ние целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера, хотим мы этого или нет, всегда в тех или иных отношениях проецировалась на формальную структуру, т.е. на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

### **2.1. Диагностический опросник социально-психологического климата группы**

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. К числу наиболее значимых объектов отражения относятся взаимоотношения «по горизонтали» и по «вертикали», содержание деятельности, некоторые ситуационные элементы 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 его уровень 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 того общества, составной частью которого явля-

ется данная группа, 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 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. Опросник разработан для изучения психологического климата в трудовом коллективе. После незначительных изменений ряда вопросов он может быть использован в учебных, спортивных и других группах.

Опросник предлагается для заполнения участникам той группы, в которой необходимо диагностировать социально-психологический климат. Каждый член группы заполняет анкету индивидуально.

### Опросник

**Инструкция:** Уважаемый товарищ! Просим вас 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. Заполняйте анкету самостоятельно.

#### 1. Нравиться ли Вам Ваша работа?

очень нравиться	пожалуй, нравиться	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-бальной шкале степень развития перечисленных ниже качеств у Вашего непосредственного руководителя: 5 – качество развито очень сильно, 1 – качество совсем не развито.

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

4. Кто из членов вашего коллектива пользуется наибольшим уважением у товарищей? Назовите одну или две фамилии: .....

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

да	нет	не знаю

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

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

7. 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 над этим	скорее да, чем нет	да, конечно

8. 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

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

качества	да	пожалуй, да	не знаю, не задумывался над этим	пожалуй нет	нет
а. Деловые качества большинства членов коллектива					
б. Личностные качества большинства членов коллектива					

10. 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

11. 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

12. 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

13. Как Вы думаете, если бы Вы вышли на пенсию или долго не работали по какой-либо причине, стремились бы Вы встречаться с членами Вашего коллектива?

да, конечно	скорее да, чем нет	затрудняюсь ответить	скорее нет, чем да	нет, конечно

14. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены различными условиями Вашей работы?

условие	полностью удовлетворен	пожалуй удовлетворен	трудно сказать	пожалуй не удовлетворен	полностью не удовлетворен
состояние оборудования					
равномерность обеспечения работой					
санитарно-гигиенические условия					
отношения с непосредствен-					



условие	полностью удовлетво- рен	пожалуй удовлетво- рен	трудно сказать	пожалуй не удовле- творен	полностью не удовлетво- рен
ным руководителем					
возможность повышения квалификации					
разнообразие работы					

15. 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	

16. Как Вы считаете, пользуется ли Ваш руководитель ре-  
альным влиянием на дела коллектива?

безусловно, да	пожалуй да	трудно сказать	пожалуй, нет	безусловно, нет

17. Ваш пол:

М	Ж

18. Возраст: ..... лет

19. Образование:

незаконченное среднее	среднее	среднее специальное	незаконченное высшее	высшее

20. Стаж работы в данном коллективе: ..... лет

21. Ваша профессия .....

22. Ваша среднемесячная зарплата с учетом всех премиальных выплат: .....руб.

23. Ваше семейное положение:

холост (не замужем)	женат (замужем)	разведен (а)	вдовец (вдова)

**Обработка и анализ** полученных результатов проводятся следующим образом. На основании ответов на вопросы 17-23 дается краткая социально-демографическая характеристика обследованной группы, в которой указываются: численность группы, половой и возрастной состав, число членов группы (в процентах), имеющих незаконченное среднее, 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. В зависимости от задач исследования в опросник можно включить дополнительные вопросы относительно жилищных условий работников, количества детей, обеспеченности детскими учреждениями и т. п.

Вопросы 6-13 направлены на выявление особенностей отражения членами коллектива сложившихся межличностных отношений и коллектива в целом с учетом эмоционального, когнитивного и поведенческого компонентов. Каждый компонент тестируется тремя вопросами: эмоциональный: 6, 8, 12; когнитивный: 9А, 9Б, 11; поведенческий: 7, 10, 13. Ответ на каждый из этих вопросов оценивается как + 1, 0 или -1. Полученные в группе данные следует занести в протокол.

Для целостной характеристики отдельного компонента сочетания ответов каждого участника на вопросы обобщаются следующим образом: положительная оценка получается при сочетаниях:

+++ , ++0 , ++-; отрицательная оценка – при сочетаниях: - - -, - - +, - - 0; при сочетаниях: 000, 00-, 00+ – оценка неопределенная (противоречивая). Далее для каждого компонента подсчитывается средняя по группе оценка. Например, для эмоционального компонента:

#### Протокол

участник опроса	компоненты		
	эмоциональный	когнитивный	поведенческий
1			
...			
n			
сумма			

$$\bar{\Xi} = \frac{(\text{сумма положительных оценок}) - (\text{сумма отрицательных})}{n}$$

где количество положительных ответов содержащихся в столбце «эмоциональный компонент»; количество отрицательных ответов, содержащихся в этом столбце, n – количество участников опроса.

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 и неопределенный (противоречивый).

При обработке данных; полученных по вопросам 1, 14, 15 и 16, подсчитывается индекс групповой оценки. При этом ответ на каждый из этих вопросов оценивается одним из трех вариантов: + 1, 0 или -1. Например, для 14-го вопроса: ответы «полностью удовлетворен» и «пожалуй, удовлетворен» оцениваются как + 1, ответ «трудно сказать» – 0, а ответы «пожалуй, не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен» – -1.

Индекс групповой оценки подсчитывается как отношение суммы оценок, полученной для данной группы к максимально возможной для данной группы сумме оценок. В результате получаем индексы групповой оценки следующих сторон (элементов) трудовой ситуации: работа в целом, состояние оборудования, равномерность обеспечения работой, размер зарплаты, санитарно-гигиенические условия, отношения с непосредственным руководителем, возможность повышения квалификации, 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 5 позволяет выявить группы с положительной, неопределенной и отрицательной производственной установкой, или, другими словами, с положительным, неопределенным (противоречивым) и отрицательным отношением к работе. Ответы на вопрос 4 позволяют проанализировать соотношение официальной и неофициальной структуры группы, т.е. соотношение руководства и лидерства. А ответы на вопрос 3 позволяют дать краткую характеристику деловых и личных качеств руководителя.

## **2.2.Изучение психологического климата коллектива**

**Инструкция:** оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе. На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку слева или справа относительно нуля.

Оценки:

- 3 - свойство проявляется в группе всегда;
- 2 - свойство проявляется в большинстве случаев;
- 1 - свойство проявляется нередко;
- 0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

№	свойство психологического климата А	оценка	свойство психологического климата В
1	Преобладает бодрое жизнерадостное настроение	3 2 1 0 1 2 3	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3 2 1 0 1 2 3	Конфликтность в отношениях, антипатии
3	В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание	3 2 1 0 1 2 3	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3 2 1 0 1 2 3	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3 2 1 0 1 2 3	Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3 2 1 0 1 2 3	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3 2 1 0 1 2 3	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, "один за всех и все за одного"	3 2 1 0 1 2 3	В трудные дни группа "раскисает": растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство	3 2 1 0 1 2 3	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10	Группа активна, полна энергии	3 2 1 0 1 2 3	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно	3 2 1 0 1 2 3	Новички чувствуют себя

№	свойство психологического климата А	оценка	свойство психологического климата В
	но относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе		чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в защиту	3 2 1 0 1 2 3	Группа заметно разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", пренебрежительное отношение к слабым
13	Современные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	3 2 1 0 1 2 3	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

### Обработка

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В; найти разницу  $C = A - B$ . Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. С более 25, значит психологический климат благоприятен. Если сумма менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Среднегрупповую оценку психологического климата рассчитывают по формуле

$$C = \text{сумма } C / N,$$

где N - число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле

$$n(C-) / N \cdot 100 \%,$$

где n (C-) - количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

N - число членов группы.

### 2.3.Определение индекса групповой сплоченности Сижора

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое

целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

**Инструкция.** На каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать правильный (нужный) ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?

- Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)
- Участвую в большинстве видов деятельности (4)
- Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)
- Не чувствую, что являюсь членом группы (2)
- Живу и существую отдельно от нее (1)
- Не знаю, затрудняюсь ответить (1)

2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?

- Да, очень хотел бы перейти (1)
- Скорее перешел бы, чем остался (2)
- Не вижу никакой разницы (3)
- Скорее всего остался бы в своей группе (4)
- Очень хотел бы остаться в своей группе (5)
- Не знаю, трудно сказать (1)

3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве классов (1)
- Не знаю, трудно сказать (1)

4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю. (1)

5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?

- Лучше, чем в большинстве коллективов (3)
- Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)
- Хуже, чем в большинстве коллективов (1)
- Не знаю (1)

### **Обработка результатов и интерпретация**

Уровни групповой сплоченности

- 15,1 баллов и выше – высокая;
- 11,6 – 15 балла – выше средней;
- 7- 11,5 – средняя;
- 4 – 6,9 – ниже средней;
- 4 и ниже – низкая.

#### **2.4.Методика «Групповая оценка личности»**

##### **Инструкция:**

Вам предлагается оценить степень выраженности у Ваших сослуживцев (однорукпников) определенных профессиональных и личностных качеств. Внимательно прочитайте каждую из предложенных пар полярных утверждений, выберите в каждой паре одно из двух утверждений, которое в максимальной степени соответствует Вашему мнению об оцениваемом, и оцените это качество по 10-балльной системе:

Оцениваемые характеристики:

- успешен в обучении      10,9,8,7,6,5,4,3,2,1 неуспешен в обучении;
- дисциплинированность      10,9,8,7,6,5,4,3,2,1 недисциплинированность;
- высокий уровень профессиональной направленности      10,9,8,7,6,5,4,3,2,1 низкий уровень профессиональной направленности;
- высокий уровень организованности      10,9,8,7,6,5,4,3,2,1 низкий уровень организованности;



- авторитет среди коллег высокий 10,9,8,7,6,5,4,3,2,1 авторитет среди коллег низкий.

№ п/п	Фамилия И.О	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	сумма	ранг
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													

### Обработка результатов и интерпретация

Каждый участник обследования оценивает всех участников группы и себя, по предложенным критериям, а затем рассчитывается общий балл по всем критериям по каждому участнику обследования. Итоговым этапом проводится расстановка членов группы в порядке от максимального значения балла к минимальному. В результате происходит выявление «социометрических позиций», т. е. относительного авторитета членов группы по различным критериальным признакам, где на крайних полюсах оказываются «лидеры» группы и «отвергнутые»;

### 3. Контрольные вопросы

1. Что такое социометрия?
2. Какими показателями характеризуется взаимодействие в малых группах?
3. Что отражает показатель социометрического статуса?
4. Что такое психологический климат коллектива?
5. Что отражает показатель групповой сплоченности?

## РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЙ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### Основной:

1. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2000.- 560с.

2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: учеб. для студентов вузов. - М. : Аспект Пресс, 2003. - 285 с.

3. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Издательство Института Психотерапии. 2005. - 490 с.

4. Чугунова Э. С. Комплексная социально-психологическая методика изучения личности инженера Учеб. пособие – Л.: ЛГУ, 1991.-78с.

Количество страниц

### Дополнительный:

5. Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие – Электрон. дан. – Кемерово : КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2012. – 164 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69399>.

6. *Бычков, В.Я.* Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В.Я. Бычков, А.А. Павлов, Т.И. Чибисова. – Электрон. дан. – Москва : МИСИС, 2009. – 147 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/1870>.

## *СОДЕРЖАНИЕ*

Введение .....	3
1. Базовая теоретическая часть.....	3
2.1. Диагностический опросник социально-психологического климата группы.....	4
2.2. Изучение психологического климата коллектива .....	12
2.3. Определение индекса групповой сплоченности Сижора .....	14
2.4. Методика «Групповая оценка личности» .....	16
Рекомендательный библиографический список.....	18