

УДК 69003: 65014 (07)

О.О.Осипова (1 курс, каф. ТОиЭС), А.М.Бондарь, к.т.н., доц.

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО ОПРОСА В КАЧЕСТВЕ МЕТОДА ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Предметом изучения социально-психологического климата в коллективе являются трудовые контакты работников в сфере деловых взаимоотношений, которые регламентированы нормами, правилами, положениями и инструкциями. На их основе формируется от 3 до 8 вопросов-критериев, которые включают в социометрические карточки. Социометрическим опросом охватывается не менее 20...30 % работников. Заполнение карточек осуществляется работниками самостоятельно и анонимно.

Анализ социограммы позволяет сделать общие выводы о социально-психологических отношениях, наметить пути их улучшения.

Положительный (отрицательный) статусы i -го члена коллектива рассчитываются по формуле:

$$C_i = + (-) B / (N - 1),$$

где $+ (-) B$ – число положительных (отрицательных) предпочтений; N – количество членов коллектива.

Коэффициент сплоченности рассчитывается как частное от деления величины положительных предпочтений на общее количество взаимосвязей в коллективе:

$$K_C = + B / N(N - 1).$$

Компетентность, деловитость, работоспособность, морально-этические и другие качества каждого члена коллектива можно оценить путем заполнения индивидуальных опросных карточек «Оценка полярных качеств». Степень проявления этих качеств оценивается по пятибалльной шкале.

Средняя оценка качеств личности определяется по формуле:

$$M = \Sigma m / n,$$

где Σm – сумма оценок личности экспертами (по отдельному виду качествами); n – число оценок (количество опрошенных экспертов).

Социометрические опросы обычно проводятся в коллективе свыше 15 человек.

В сфере управления инвестиционными проектами широко распространены профессиональные управленческие организации, осуществляющие руководство малыми проектами. Они насчитывают менее 15 человек, также как и основная масса производственных и эксплуатационных участков. Ограничение по величине выборки не менее 20...30 % является недостаточным и ведет к значительным погрешностям в результатах анализа социограммы.

Выводы:

1. В трудовых коллективах с $N < 15$ следует выполнять социометрический опрос с охватом им большего (необходимого) количества работников, достаточного для обеспечения точности исследования.
2. С уменьшением N объем выборки (количества опрошенных экспертов) должен быть расширен, чтобы обеспечить точность результатов равную по величине при $N \geq 15$.