

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(ОАО «РЖД»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«11» Н О Я Б Р Я 2011 г.

Москва

№ 24270

Об утверждении Методических рекомендаций по оценке психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»

В целях совершенствования психофизиологического сопровождения в части касающейся психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по оценке психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД» (далее – Методические рекомендации).

2. Вице-президенту – начальнику Дирекции тяги Воротилкину А.В., начальнику Департамента здравоохранения Краевому С.А. довести Методические рекомендации до сведения работников и обеспечить их выполнение.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на вице-президента Атькова О.Ю., вице-президента – начальника Дирекции тяги Воротилкина А.В.

Первый вице-президент
ОАО «РЖД»



В.Н. Морозов

УТВЕРЖДЕНЫ
распоряжением ОАО «РЖД»
от «11» 11.2011 г. № 24270

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ РАБОТНИКОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД ОАО «РЖД»

1. Общие положения

Оценка психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД» является частью психофизиологического сопровождения профессиональной деятельности работников.

В настоящее время психофизиологическое обеспечение работников локомотивных бригад ОАО «РЖД» (далее – работники) осуществляется в соответствии с нормативными документами:

Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (Глава 51 статья 328);

Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (Глава 5 статья 25);

Указание МПС России от 1 декабря 1999 г. № 310у «О совершенствовании психофизиологической службы на федеральном железнодорожном транспорте»;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 26 февраля 2006 г. № 318р «О передаче функций психофизиологического обеспечения и реабилитации работников локомотивных бригад в ведение Департамента здравоохранения»;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 6 апреля 2009 г. № 712р «Об утверждении Положения о психофизиологическом обеспечении работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 19 сентября 2011 г. № 2050р «Методические рекомендации по проведению восстановительных (коррекционных) мероприятий работникам локомотивных бригад ОАО «РЖД»;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 20 ноября 2007 г. № 2193р «Положение о машинисте инструкторе локомотивных бригад ОАО «РЖД»;

«Положение о локомотивной бригаде ОАО «РЖД» от 29 декабря 2005 г. № ЦТ-40;

Распоряжение ОАО «РЖД» от 24 сентября 2010 г. № 2005р «О введении порядка организации работы командированных

локомотивных бригад».

Настоящие Методические рекомендации определяют порядок и действия должностных лиц филиалов ОАО «РЖД», структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» и негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД» (далее – НУЗ ОАО «РЖД») при определении психологической совместимости работников.

К работникам локомотивной бригады относятся машинист локомотива (МВПС) и помощник машиниста локомотива (МВПС). Состав локомотивной бригады должен быть постоянным. Персональный состав локомотивных бригад корректируется два раза в год к летнему и зимнему графику движения поездов. Все остальные виды формирования локомотивной бригады считаются временными (при увольнении, переводе на другую работу, болезни, командировке одного из членов бригады, а также по направлению работодателя или по личной инициативе работника). Состав локомотивной бригады в целях обеспечения безопасности движения поездов и четкого взаимодействия ее работников в процессе работы должен формироваться с учетом психологической совместимости.

Под психологической совместимостью локомотивной бригады понимается способность работников к эффективной совместной деятельности.

Психологическая совместимость работников состоит из:

1. Профессиональной психофизиологической совместимости (учет критериев профессионально важных качеств);
2. Социально-психологической совместимости (учет личностных особенностей, социальных ролей, интересов и потребностей).

Указанные составляющие психологической совместимости дополняют друг друга и определяют психологическую совместимость работников в целом.

2. Профессиональная психофизиологическая совместимость работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»

Профессиональная психофизиологическая совместимость – сочетание показателей психофизиологических профессионально важных качеств (далее – ПВК) машиниста и помощника машиниста в составе локомотивной бригады, при которых недостаточно развитые (уязвимые) ПВК одного работника компенсируются высокоразвитыми ПВК другого работника.

Комплектование локомотивных бригад осуществляется с учетом психофизиологических особенностей работников. При этом следует руководствоваться следующими требованиями:

Если у машиниста отсутствуют уязвимые ПВК, то не имеет значения, какие уязвимые ПВК у его помощника.

Если машинист имеет уязвимое ПВК, то оно должно компенсироваться тем же, но высокоразвитым ПВК у помощника, например:

Если у машиниста готовность к экстренному действию или бдительность является уязвимым качеством, ему нужен помощник, у которого высокая готовность к экстренному действию или бдительность (при любом уровне устойчивости внимания, скорости его переключения, эмоциональной устойчивости (помехоустойчивости)).

Если у машиниста устойчивость внимания и скорость его переключения является уязвимым качеством, ему нужен помощник с высоким уровнем устойчивости внимания и скорости его переключения (при любом уровне готовности к экстренному действию или бдительности эмоциональной устойчивости (помехоустойчивости)).

Если у машиниста эмоциональная устойчивость (помехоустойчивость) является уязвимым качеством, ему нужен помощник с высоким уровнем эмоциональной устойчивости (помехоустойчивости) (при любом уровне готовности к экстренному действию или бдительности, устойчивости внимания и скорости его переключения).

Если машинист имеет два уязвимых ПВК, то его помощник не должен иметь уязвимых ПВК.

В случае совпадения хотя бы одного уязвимого ПВК у обоих членов локомотивной бригады, такая бригада оценивается как профессионально непригодная и несовместимая.

Работники высокоскоростного движения не должны иметь уязвимых ПВК.

3. Социально-психологическая совместимость работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»

Социально-психологическая совместимость – оптимальное согласование личностных особенностей, социальных ролей, интересов и потребностей работников.

Оценка социально-психологической совместимости работников проводится с помощью методики «Социометрия» и опросника «Диагностика межличностных диспозиций» (далее – опросник «ДМД»).

Опросник «ДМД» входит в состав методик профессионального психофизиологического отбора, а также периодического психофизиологического обследования и, таким образом, проводится регулярно в течение всего времени профессиональной деятельности работника.

Методика «Социометрия» проводится в период формирования персонального состава локомотивных бригад два раза в год к летнему (зимнему) графику движения поездов. Вновь поступившим работникам данная методика проводится не ранее чем через 3 месяца работы.

Инструкции по применению методики «Социометрия» и опросника «ДМД» представлены в Приложениях № 1, № 2 к настоящим Методическим рекомендациям.

4. Порядок вынесения заключения по психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»

Заключение по психологической совместимости работников специалист психофизиологического подразделения (далее – специалист) НУЗ ОАО «РЖД» выносит с учетом следующих результатов:

1. Результаты группы профессиональной пригодности работника, которые содержатся в протоколе психофизиологического обследования.

2. Результаты по методике «Социометрия» из социоматрицы (Приложение № 1).

3. Результаты опросника «ДМД» (Приложение № 2).

По результатам полученных данных выносится одно из следующих заключений на основе критериев психологической совместимости работников:

- рекомендованы для совместной работы;
- не рекомендованы для совместной работы.

Критерии психологической совместимости работников

Методики	ПВК	Социометрия	Опросник «ДМД»
Заключение Рекомендованы для совместной работы	с	с	с
	с	-	с
Не рекомендованы для совместной работы	н	-	-
	с	н	с
	с	с	н

Обозначения:

«с» - совместимы (рекомендуется для совместной работы);

«н» - не совместимы (не рекомендуются для совместной работы).

«-» - при отсутствии результатов по методике «Социометрия», заключение выносится по ПВК и результатам опросника «ДМД».

5. Действия должностных лиц филиалов ОАО «РЖД», структурных подразделений филиалов ОАО «РЖД» и негосударственных учреждений здравоохранения ОАО «РЖД» при определении психологической совместимости работников локомотивных бригад ОАО «РЖД»

5.1. Постоянное закрепление

Постоянное закрепление проводится в период формирования летнего и зимнего графика движения поездов.

5.1.1. Руководство депо (начальник депо) обеспечивает:

предоставление специалисту НУЗ ОАО «РЖД» списков работников по колоннам для проведения обследования не позднее чем, за 60 суток до формирования летнего и зимнего графика движения поездов (Приложение № 3);

предоставление согласованного со специалистом НУЗ ОАО «РЖД» графика прохождения работниками обследования на изучение социально-психологической совместимости (Приложение № 4);

явку на обследование работников согласно утвержденному графику;
информирование специалиста о сроках предоставления данных результатов обследования.

5.1.2. Специалист НУЗ ОАО «РЖД»:

проводит обследование по оценке психологической совместимости работников согласно утвержденному графику в свое рабочее время;

по результатам обследования предоставляет начальнику резерва локомотивных бригад, машинисту-инструктору и старшему нарядчику (нарядчику) «Список работников локомотивных бригад, не рекомендуемых для совместной поездной работы» не позднее, чем за 20 суток, до утверждения летнего (зимнего) графика движения поездов (Приложение № 5). В данном списке содержится информация о работниках, совместное формирование которых в локомотивные бригады запрещено.

5.1.3. Машинист – инструктор на основании рекомендаций специалиста НУЗ ОАО «РЖД» формирует персональный состав локомотивной бригады, где, кроме основного помощника, за машинистом закрепляются дополнительные помощники машиниста, и предоставляет «Вариантный список формирования локомотивных бригад» специалисту НУЗ ОАО «РЖД» на согласование (Приложение № 6).

5.1.4. Специалист НУЗ ОАО «РЖД» при необходимости корректирует и согласовывает «Вариантный список формирования локомотивных бригад» на летний (зимний) график движения поездов. Копия данного списка хранится у специалиста НУЗ ОАО «РЖД» в течение 1 года. (Приложение № 6).

5.1.5. Специалистом НУЗ ОАО «РЖД» на этапе первичного (при приеме на работу) комплектования локомотивной бригады учитываются результаты профессиональной пригодности (ПВК) и опросника «ДМД».

5.2. Временное закрепление

Временное закрепление – формирование состава локомотивной бригады вне согласованного «Вариантного списка формирования локомотивных бригад» (Приложение № 6).

5.2.1. Временное закрепление проводится только при вынужденных обстоятельствах (при увольнении, переводе на другую работу, болезни, командировке одного из членов бригады, а также по направлению работодателя или по личной инициативе работника).

5.2.2. Временное закрепление старший нарядчик (нарядчик) осуществляет с учетом «Списков работников локомотивных бригад, не рекомендуемых для совместной поездной работы», предоставленных специалистом НУЗ ОАО «РЖД» к летнему (зимнему) графику движения поездов (Приложение № 5). В данном списке содержится информация о работниках, совместное формирование которых в локомотивные бригады запрещено.

5.2.3. Временное закрепление проводится с обязательным согласованием состава временно сформированной локомотивной бригады со специалистом НУЗ ОАО «РЖД». Для этого старший нарядчик (нарядчик) направляет временно сформированную локомотивную бригаду на согласование к специалисту НУЗ ОАО «РЖД» в его рабочее время.

5.2.4. В случае отсутствия специалиста НУЗ ОАО «РЖД» (в ночное время суток, выходные, праздничные дни, отпуск, болезнь и т.п.) старший нарядчик (нарядчик) при временном формировании локомотивной бригады на одну поездку руководствуется «Списком работников локомотивных бригад, не рекомендуемых для совместной поездной работы», предоставленным к летнему (зимнему) графику движения поездов (Приложение № 5).

5.2.5. При временном закреплении машиниста и помощника машиниста из разных колонн локомотивная бригада направляется на согласование к специалисту НУЗ ОАО «РЖД» в его рабочее время.

5.2.6. В случае временного формирования локомотивной бригады из двух машинистов бригада направляется на согласование к специалисту НУЗ ОАО «РЖД» в его рабочее время.

5.2.7. При временном формировании локомотивной бригады с участием прикомандированного работника бригада направляется на согласование к специалисту НУЗ ОАО «РЖД» в его рабочее время.

5.2.8. При согласовании локомотивной бригады с участием прикомандированного работника специалист НУЗ ОАО «РЖД» учитывает результаты прикомандированного работника из талона психофизиологического обследования (группа профпригодности, результаты опросника «ДМД»). Копия данного талона хранится в папке «Прикомандированные работники». При отсутствии талона или одного из результатов обследования специалист НУЗ ОАО «РЖД» проводит обследование работнику для учета показателей при формировании локомотивной бригады.

5.2.9. Руководству депо запрещается формировать локомотивную бригаду, когда хотя бы один работник не прошел профессиональный психофизиологический отбор или периодическое психофизиологическое обследование в установленные сроки.

Социометрия

Методика «Социометрия» предназначена для оценки психологических связей работников и направлена на достижение двух целей:

выявление работников, у которых часто возникают конфликты или затруднения при формальном или неформальном общении с партнером;

выявление предпочитаемых и отвергаемых партнеров для каждого работника.

Время проведения – 5-10 мин.

Содержание обследования (на примере колонны локомотивной бригады):

Социометрическая процедура проводится отдельно в каждой колонне. Каждому работнику для выбора партнера предлагается списочный состав колонны: машинистам - список помощников, помощникам - список машинистов. Списки должны быть машинописными, у каждой фамилии порядковый номер. Вместе со списком опрашиваемый получает индивидуальную карточку (таблица № 1), с собственным номером в графе «А» (соответственно списку, в котором он фигурирует). Опрашиваемый читает последовательно список и заносит в графу «Б» индивидуальной карточки порядковый номер, соответствующий фамилиям тех лиц, которых он выбирает как желаемых партнеров (положительный выбор). В графу «В» опрашиваемый заносит порядковые номера, соответствующие фамилиям тех лиц, которых он отвергает как партнеров (отрицательный выбор).

Индивидуальная карточка

Таблица №1

Порядковый номер опрашиваемого	Предпочитаемые партнёры	Отвергаемые партнёры
А	Б	В
3	6, 8, 13, 15, 25	4, 5, 21

Пример записи положительных и отрицательных выборов.

Для гарантии анонимности фамилии не пишутся. Число положительных и отрицательных выборов не ограничивается, но желательно, чтобы их было не более 10. Необходимо от всех участников опроса добиваться получения дифференцированных оценок. Ответы типа «все хорошие» или «все плохие» должны быть исключены.

По данным индивидуальных карточек специалист строит социоматрицу. Социоматрица представляет собой таблицу, в которой слева по вертикали заносятся порядковые номера, фамилии и инициалы машинистов, сверху, по горизонтали порядковые номера, фамилии и инициалы помощников, согласно представленным для обследования спискам машинистов и помощников машинистов колонны.

Социоматрица

Машинисты (Ф.И.О.)	Помощники (Ф.И.О.)									
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										

«+» - совместимы (рекомендуются для совместной работы);

«-» - несовместимы (не рекомендуются для совместной работы).

На матрицу с индивидуальных карточек переносится выбор опрашиваемых. Положительный выбор обозначается знаком «+», отрицательный знаком «-», нейтральный (работник не включен ни в положительный, ни в отрицательный выбор) знаком «0».

Инструкция испытуемому. Всем работникам исследуемого коллектива предлагается ответить на два вопроса:

1. С кем из коллектива Вы бы хотели работать постоянно?
2. С кем из коллектива Вы совершенно не хотели бы работать?

В обоих случаях работник делает выбор только среди тех лиц, с кем у него имеется опыт совместной профессиональной деятельности.

Оценка результатов. Возможны 6 вариантов взаимного выбора (первым обозначен выбор машиниста):

Рекомендуются для совместной работы:

1. Взаимно положительный (обозначается +/+) - означает, что, например, машинист Иванов выбрал помощника машиниста Петрова, а Петров выбрал Иванова.

2. Положительный выбор (обозначается +/0) - означает, что, например, машинист Иванов выбрал помощника машиниста Петрова, а Петров не выбрал, но и не отверг Иванова.

3. Нейтральный выбор (обозначается 0/0) - означает, что и машинист Иванов, и помощник машиниста Петров не выбрали и не отвергли друг друга.

Не рекомендуются для совместной работы:

1. Противоречивый выбор - означает, что один из членов бригады выбирает второго как желаемого партнера, и то время как второй отвергает первого, обозначается +/-, -/+.

2. Отрицательный выбор (обозначается -/0 или 0/-) - означает, что один из членов бригады отвергает второго, который относится к нему нейтрально.

3. Взаимно отрицательный выбор (обозначается -/-) - указывает на взаимное нежелание обоих членов бригады работать вместе.

Лица, получившие более трети отрицательных голосов от наличного списка работников - оцениваются как отвергаемые. Лица, сделавшие более трети отрицательных выборов из наличного списка потенциальных партнёров, оцениваются как отвергающие. Это искомая категория работников, которые являются источником конфликтов в бригаде. Наличие данной категории лиц при анализе результатов социометрии должно учитываться в первую очередь.

Результаты социометрии (социоматрица) хранятся в психофизиологическом подразделении НУЗ ОАО «РЖД» 1 год в папке «Совместимость работников» по колоннам.

Опросник «Диагностика межличностных диспозиций»

Опросник «Диагностика межличностных диспозиций» (опросник «ДМД») предназначен для прогноза социально-психологической совместимости работников, оценки свойств личности, изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий стиль отношения субъекта к окружающим людям.

Время проведения – 10 мин.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два ведущих фактора, определяющих характер взаимодействия человека с окружающими – контроль и аффилиация. В зависимости от степени выраженности фактор контроля проявляется в диспозиции к доминированию (высокий уровень) или подчинению (низкий уровень) в межличностных отношениях. Высокий уровень аффилиации проявляется в тенденции к установлению близких, теплых и дружеских отношений, тогда как низкий уровень проявляется в форме отчужденности, безразличия, холодности. Существенное влияние на характер взаимодействия людей оказывает также фактор эмоциональной стабильности – нестабильности: сплав высоких уровней нестабильности с низким уровнем аффилиации является предпосылкой враждебности, которая может проявляться, в том числе, в различных формах агрессивного поведения (активного или пассивного – в зависимости, в том числе, от уровня выраженности стремления к доминированию).

На характер межличностного взаимодействия влияют и другие базисные личностные характеристики, такие как добросовестность (ответственность, волевой контроль) – безответственность, скромность – самовлюбленность и др., однако их влияние уступает трем факторам, описанным выше.

Содержание обследования. Опросник «ДМД» позволяет оценить выраженность трех диспозиций. Опросник состоит из 53 пунктов с дихотомическим форматом ответов и содержит 4 шкалы: три содержательных и одну контрольную.

Содержательные шкалы оценивают личностные диспозиции, оказывающие наиболее заметное влияние на характер межличностного взаимодействия: доминантность (До), аффилиация (Аф) и враждебность (Вр).

Контрольная шкала – атипичность ответов (АО) – предназначена для выявления случаев некооперативного отношения к обследованию со стороны испытуемых и выбраковки недостоверных результатов.

Обследование может осуществляться как индивидуально, так и в составе группы в бланковом формате. Форма регистрационного бланка представлена на рис.1.

В верхней части бланка содержится очерченная рамкой область для регистрации идентификационных данных испытуемого и краткая инструкция по заполнению бланка.

Инструкция испытуемому: «Вам будет предложен ряд утверждений, характеризующих особенности Ваших взаимоотношений с окружающими.

Прочитав каждое утверждение, решите, соответствует оно Вашему представлению о себе или нет. Если соответствует, поставьте в регистрационном бланке метку в клеточке «А», если не соответствует – в клеточке «Б».

Следите за тем, чтобы номера утверждений и номера на бланке совпадали. Не пропускайте ни одного утверждения, для каждого выбирайте только один вариант оценки. Постарайтесь проявить при этом максимальную внимательность и откровенность.

Перед началом выполнения методики впишите необходимые данные о себе в верхней части бланка, не выходя за пределы рамки. Обратите также внимание на приведенные в этой же части бланка правила нанесения меток.

Если Вы хорошо поняли инструкцию, приступайте к заполнению бланка».

Ф.И.О. _____						д. рожд. ____ 19__			
депо _____		должн. М ПМ (обвести)		стаж _____ (в должности)		вид дв. _____		д. обл. ____ 20__	
								число м-ц год	

Правила заполнения бланка

1. В нужных клеточках ставьте крестики: (в каждом пункте – один!)

2. Если Вы хотите что-то исправить, то Вам следует (ничего не меняя в ошибочно помеченной клеточке!) заштриховать и обвести кружком клеточку, соответствующую окончательному выбору.

Пример: первоначальный выбор → ← окончательный выбор

Опросник ДМД - 1

		■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■ ■			
	А Б	А Б	А Б	А Б	А Б	А Б	А Б	А Б	А Б
1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	13 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	19 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	25 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	31 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	37 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	43 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	49 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	14 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	20 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	26 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	32 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	38 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	44 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	50 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	15 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	21 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	27 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	33 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	39 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	45 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	51 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	16 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	22 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	28 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	34 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	40 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	46 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	52 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	17 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	23 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	29 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	35 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	41 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	47 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	53 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	12 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	18 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	24 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	30 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	36 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	42 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	48 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

Рис. 1. Образец бланка методики «ДМД»

Текст опросника «ДМД»

Я - человек, который...

1. ...любит заботиться о других.
2. ...способен вызывать восхищение.
3. ...всегда любезен в обращении.

4. ...нетерпим к ошибкам других.
5. ...легко смущается.
6. ...язвитель, насмешлив.
7. ...вселяет уверенность в других.
8. ...слишком снисходителен к окружающим.
9. ...независим.
10. ...злопамятен.
11. ...производит впечатление на окружающих.
12. ...старается утешить каждого.
13. ...самоуверен и напорист.
14. ...прощает всё.
15. ...проникнут духом противоречия.
16. ...производит впечатление значительности.
17. ...переполнен чрезмерным сочувствием.
18. ...застенчив.
19. ...умеет распоряжаться, приказывать.
20. ...вспыльчив.
21. ...нежен и мягкосердечен.
22. ...обладает талантом руководителя.
23. ...раздражителен.
24. ...благорасположен ко всем без разбора.
25. ...эгоистичен.
26. ...стремится снискать расположение каждого.
27. ...умеет настоять на своем.
28. ...ревнив.
29. ...всегда со всеми дружелюбен.
30. ...уверен в себе.
31. ...часто гневлив.
32. ...может проявить безразличие.
33. ...робок.
34. ...заботится о других в ущерб себе.
35. ...всех критикует.
36. ...распоряжается другими.
37. ...часто разочаровывается в людях.
38. ...внимателен и ласков.
39. ...легко обижается.
40. ...склонен к соперничеству.
41. ...стремится радовать других.
42. ...упрям.
43. ...щедр.
44. ...властен.
45. ...долго помнит обиды.
46. ...всем симпатизирует.
47. ...часто оказывается в неловком положении.

- 48. ...не терпит возражений.
- 49. ...стремится помочь каждому.
- 50. ...недоверчив и подозрителен.
- 51. ...мягкотел.
- 52. ...легко теряет терпение с людьми.
- 53. ...всех любит.

Оценка результатов в бланковом виде. Обработка результатов осуществляется с помощью четырех специальных ключей-масок (по одной для каждой шкалы), в которых имеются вырезы, соответствующие ключевым вариантам ответа. Подсчитывается общее число ответов по каждой шкале, соответствующих ключу.

Ключ к опроснику «ДМД».

Совпадение - 1 балл, несовпадение – 0 баллов.

Шкала «Доминантность»: «А» - 2, 7, 9, 11, 13, 16, 19, 22, 27, 30, 36, 40, 44; «Б» - 5, 18, 33, 47, 51.

Шкала «Аффилиация»: «А» - 1, 3, 8, 12, 14, 17, 21, 24, 26, 29, 34, 38, 41, 43, 46, 49, 53; «Б» - 32.

Шкала «Враждебность»: «А» - 4, 6, 10, 15, 20, 23, 25, 28, 31, 35, 37, 39, 42, 45, 48, 50, 52.

Шкала «Атипичность ответов»: «А» - 6, 10, 20, 23, 25, 31, 35, 47, 52. «Б» - 1, 3, 7, 27, 30, 38, 41.

Анализ результатов начинается с сопоставления значения по шкале АО с граничным значением 7, превышение которого должно расцениваться как признак невнимательного или недобросовестного выполнения методики. При получении подобных результатов (8 - 14 баллов) с испытуемым необходимо провести беседу, направленную на выяснение и устранение причин некооперативного отношения к обследованию, после чего обследование должно быть повторено.

В случае приемлемого значения по шкале АО значения по трем содержательным шкалам фиксируются в индивидуальной карте работника и используются для прогнозирования совместимости с потенциальными партнерами, а так же при отсутствии результатов социометрического обследования, в частности, при приеме на работу, а также при переводе из другой колонны (депо).

Процедура прогнозирования социально - психологической совместимости на основе данных «ДМД».

Технология подбора партнеров для совместной деятельности на основе результатов опросника «ДМД» основана на психологических закономерностях, известных как принцип комплиментарности: в парах, где один играет роль руководителя, а второй – подчиненного, оптимальные

13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Обозначения: Оц – оценка по шкале «Враждебность» (Вр)

«+» - Совместимые;

«-» - Несовместимые.

Определение совместимости в паре М – ПМ по шкале «Аффилиация»

Таблица № 3

		Помощник машиниста																			
Машинист	Оц	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	0	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-
	7	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-
	8	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-
	9	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-
	10	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-
	11	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-
	12	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-
	13	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	+
18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+	

Обозначения: Оц – оценка по шкале «Враждебность» (Вр)

«+» - Совместимые;

«-» - Несовместимые.

При вынесении заключения предлагается руководствоваться следующими критериями:

«+++»	совместимы для работы;
Хотя бы один «-» по любой из шкал	не совместимы для работы.

где, 1-й знак соответствует совместимости по шкале До;

2-й знак соответствует совместимости по шкале Вр;

3-й знак соответствует совместимости по шкале Аф.

Наиболее проблематичным является подбор партнеров для лиц любой должности с высоким уровнем Вр (от 10 баллов и выше), а также подбор машиниста для помощника машиниста с высоким уровнем До (15-18 баллов),

поэтому подбор партнеров для подобных работников должен осуществляться в первую очередь.

Так, для помощника машиниста с высоким уровнем До следует подбирать машиниста с более высоким уровнем этого свойства либо с аналогичным, но обладающим при этом признанно высоким авторитетом в бригаде, значительным опытом работы и существенно старше по возрасту.

Работники, у которых высокий уровень Вр сочетается с низким уровнем Аф (5 баллов и ниже), могут быть инициаторами конфликтных ситуаций. Для машинистов с подобным сочетанием свойств оптимальным предназначением могло бы стать вождение локомотива в одно лицо. Для помощника машиниста с такими характеристиками рекомендуется подбирать эмоционально устойчивого, физически крепкого машиниста с высоким уровнем До, что могло бы играть роль сдерживающего фактора.

С целью систематизации результатов опросника «ДМД» по каждой колонне заполняется таблица:

Результаты опросника «ДМД»

Колонна № _____ Машинист – инструктор _____

№ п/п	Должность	ФИО	Опросник «ДМД»			
			До	Аф	Вр	АО

Дата _____

(Данная таблица хранится в папке «Совместимость работников» по колоннам, срок хранения 1 год)

Индивидуальные результаты опросника «ДМД» хранятся в психофизиологическом подразделении НУЗ ОАО «РЖД» в личном деле работника в течение всего периода трудовой деятельности.

**Список работников локомотивных бригад
колонны № _____ машиниста – инструктора _____**

№	Таб. №	ФИО
Машинисты		
1		
2		
3		
4		
5		
Помощники машинистов		
1		
2		
3		
4		
5		

Машинист - инструктор _____

И.О.Фамилия

« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник депо

_____ И.О. Фамилия

« ____ » _____ 20__ г

График

проведения обследования, направленного на оценку социально-психологической совместимости работников локомотивных бригад, перед составлением списков постоянного закрепления на летний /зимний период работы 20__ года

№	Дата*	№ колонны	Машинист-инструктор	Подпись машиниста-инструктора
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Согласовано:

Специалист психофизиологического подразделения НУЗ ОАО «РЖД»

_____ И.О.Фамилия

« ____ » _____ 20__ г.

* в столбце «дата» указывается не конкретный день прохождения социометрического исследования, а период, выделенный на определенную колонну.

**Список работников локомотивных бригад,
не рекомендуемых для совместной поездной работы
к летнему (зимнему) графику движения поездов**

Колонна № _____ машинист – инструктор _____

Таб. №	ФИО машиниста	Таб. №	ФИО помощников машинистов

Специалист психофизиологического подразделения НУЗ ОАО «РЖД»

И.О.Фамилия

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник депо

_____ И.О. Фамилия

«__» _____ 20__ г

Вариантный список формирования локомотивных бригад

в _____ движении на _____
(вид движения) (зима/лето, год)Колонна № _____ Машиниста – инструктора _____
(ФИО)

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Таб. №	Дата рождения	Образование	Класс	Дата назнач.	Права управления	Квалификация
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Маш. Осн. п/м Доп. п/м Доп. п/м Доп. п/м								
2	Маш. Осн. п/м Доп. п/м Доп. п/м Доп. п/м								

Машинист – инструктор _____ И.О. Фамилия

СОГЛАСОВАНО:

Специалист психофизиологического подразделения НУЗ ОАО «РЖД» _____ И.О. Фамилия

Глоссарий

Аффилиация – потребность в общении, в осуществлении эмоциональных контактов, в проявлении дружбы.

Враждебность – негативное отношение к окружающим людям, повышенная раздражительность и агрессивность.

Вынужденные обстоятельства – увольнение, перевод на другую работу, длительная болезнь одного из членов бригады.

Доминантность – стремление человека оказывать влияние на других людей, контролировать текущую ситуацию.

Диспозиция – готовность, предрасположенность субъекта к поведенческому акту, действию, поступку или их последовательности.

Дихотомия – раздвоенность, последовательное деление на две части, не связанные между собой.

Комплиментарность – взаимодополняемость.

Нейротизм – черта личности, характеризующаяся эмоциональной неустойчивостью, импульсивностью и тревожностью.

Профессионально важные качества (ПВК) – отдельные черты личности, психические и психомоторные свойства (выражаемые уровнем развития соответствующих психических и психомоторных процессов), а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку определенной профессии и способствующие успешному овладению этой профессией.