

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ЗГУРТОВАНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Загальновизнано, що колективна трудова діяльність є більш результативною порівняно за індивідуальну. Крім можливості виконання значно більших об'ємів робіт, важливу роль займає розподіл праці, що дає змогу спеціалізуватися на певному виді діяльності. Однак, незважаючи на переваги, функціонування трудового колективу потребує додаткових витрат часу та ресурсів на управління ним (розподіл праці, налагодження взаємодії, розрешення конфліктів тощо). Ці проблеми здатні звести нанівець всі вигоди від поєднання працівників. Ключовим показником ефективності взаємодії працівників в трудовому колективі є згуртованість.

Проблемою згуртованості трудових колективів займалися Н. Фетискин, О. Сардак, Л. Балабанова, А. Колот, В. Козлов, Г. Мануйлов [1-5].

Метою роботи є уточнення сутності, змісту згуртованості трудового колективу та чинників, що її визначають.

Згуртованість колективу є соціально-психологічним поняттям, характеризує єдність поведінки його членів, що заснована на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення. У найбільш широкому розумінні згуртованість колективу розглядається як узагальнююча характеристика колективу, яка визначає ступінь і ефективність взаємодії членів групи [2]. В психології згуртованість колективу визначають як характеристику внутрігрупових зв'язків, що показує ступінь збігу оцінок, поглядів та положень групи відносно об'єктів, людей, ідей, подій та іншому, що важливо для групи в цілому [1].

Згуртований колектив зазвичай максимізує ефективність власної взаємодії через єдність цілей та цінностей, порозуміння, високий рівень довіри тощо. Такий колектив характеризується такими ознаками [2]:

відносно постійний склад;
раціональна структура розподілу праці;
ефективне використання фонду робочого часу;
висока трудова дисципліна
мінімальна кількість конфліктних ситуацій;
зацікавленість кожного члена трудового колективу в сукупному результаті.

Однак крім позитивних сторін є ряд негативних наслідків. Так, занадто згуртовані колективи складніше адаптуються до змін, оскільки вони порушують налагоджену систему взаємодії. В таких колективах зазвичай занадто високий рівень кон-

формізму, що зменшує креативність, критичність та ініціативність працівників [2].

На згуртованість впливає цілий перелік факторів, більшість із яких мають соціально-психологічну природу. Н. Фетискин, В. Козлов, Г. Мануйлов виділяють шість характеристик малої групи, які визначають її згуртованість [1]:

1. Інтегрованість – ознака єдності, злитості, спільності членів групи один з одним (ступінь прояву конформізму).

2. Мікроклімат – визначає самопочуття кожної особистості в групі, її задоволеність групою, комфортність у ній.

3. Референтність – ступінь прийняття членами групи її еталонів (норм, цінностей, цілей).

4. Лідерство – ступінь провідного активного впливу окремих особистостей на групу в цілому в контексті здійснення групових завдань.

5. Інтрагрупова активність – захід активізації групою складових її особистостей.

6. Інтергрупова активність – ступінь впливу даної групи на інші групи у більш широкій спільності.

Враховуючи, негативні наслідки згуртованості необхідно адаптувати ці ознаки до трудового колективу, можна виділити такі характеристики згуртованості колективу:

1. Ступінь розвитку партисипативної культури;
2. Соціально-психологічний клімат;
3. Соціальна компетентність керівника;
4. Емоційний інтелект.

1. Ступінь розвитку партисипативної культури (тип організаційної культури) заміняє інтегрованість.

Організаційна культура виражається в сукупності формальних та неформальних норм, цінностей, правил, традицій, що прийняті значною частиною працівників підприємства. Елементи організаційної культури є орієнтиром в ухваленні керівництвом організації управлінських рішень, налагодженні контролю за поведінкою та взаєминами співробітників у процесі оцінювання виробничих, господарських та соціальних ситуацій. Виділяються такі типи організаційної культури [4]:

- бюрократична;
- партисипативна;
- органічна;
- підприємницька.

Практика засвідчує, що фактична організаційна культура в колективах синтезує окремі елементи кожного типу. Однак для дослідження згуртованості

важливо саме оцінити партисипативну культуру колективу. Цей варіант організаційної культури відтворює прагнення та готовність працівників до роботи в колективі, ефективність цієї роботи. А усвідомлення необхідності взаємодії в колективі є запорукою ефективної діяльності не лише окремого працівника, а й всього колективу в цілому. На відміну від інтегрованості, яка характеризує лише єдність, партисипативна культура акцентує увагу саме на спільній взаємодії, тобто процесі побудови єдності. Тобто єдність трудового колективу зі статичної характеристики згуртованого колективу перетворюється на динамічну. Тому вона формується кожний раз в процесі прийняття рішень.

2. Соціально-психологічний клімат (заміняє характеристику мікроклімат, а також референтність). Визначає самопочуття людей у групі, комфортність роботи, ідентифікацію із груповими цінностями тощо. Однак існує декілька підходів до розуміння сутності соціально-психологічного клімату колективу. Перший розглядає соціально-психологічний клімат, як стану колективну свідомість (клімат як ставлення працівників до колективу). Другий варіант акцентує увагу на емоційно-психологічному настрої колективу (клімат розуміється як настрої групи людей). Згідно третього варіанту розглядається як характеристика взаємин людей, що знаходяться в безпосередньому контакті. (клімат як характеристики відносин, комфортність). В четвертому варіанті розглядається як ступінь єдності колективу, яка відтворюється в соціальній та психологічній сумісності членів групи, їх згуртованості та морально-психологічній єдності, наявності спільних ідей, цілей, звичаїв, традицій (тобто клімат як синонім згуртованості колективу) [3, 5].

Тобто соціально-психологічний клімат є інтегральною характеристикою відносин, комфортності в колективі та ступеню прийняття групових норм, цінностей та цілей.

3. Соціальна компетентність керівника (заміняє лідерство). Керівника призначають, тому він може і не бути лідером, однак він повинен мати набір компетентностей, які дозволяють йому бути позитивно прийнятим колективом. Для забезпечення згуртованості колективу важливі саме його соціальні компетентності.

Здійснення ефективного керівництва людьми вимагає від сучасного менеджера постійного розвитку своєї майстерності, яке може бути забезпечене тільки через постійне самовдосконалення. За своїм характером будь-яка управлінська діяльність – поперше, спільна діяльність, по-друге, передбачає особливу суб'єктивну позицію в системі відносин з людьми, що ставить перед менеджером специфічні завдання і пред'являє певні вимоги. Соціальну компетентність керівника можна визначити як певний рівень знань і навичок, необхідний йому для участі у соціальному процесі.

4. Емоційний інтелект – оцінює здатність налагодження зв'язків між членами групи й іншими групами (фактично поєднує в себе інтрагрупову й інтергрупову активності).

Він характеризує їх здатність ефективно розбиратися в емоційній сфері людського життя: розуміти емоції і емоційне підґрунтя відносин, використовувати свої емоції для вирішення завдань, пов'язаних з відносинами і мотивацією. Емоційний інтелект – це група ментальних здібностей людини, які сприяють усвідомленню і розумінню нею власних емоцій і емоцій оточуючих (модель здібностей)

Згідно цієї моделі складовими емоційного інтелекту вважають:

- сприйняття та вираження емоцій;
- підвищення ефективності мислення за допомогою емоцій;
- розуміння своїх та чужих емоцій;
- управління емоціями.

Емоційний інтелект характеризує здатність працівників до взаємодії (як зовнішньої, так внутрішньої). Оскільки розглядається саме трудовий колектив, а не звичайна мала група, тому важливо оцінити не скільки реальний стан взаємодії (який може бути низьким через трудову необхідність), а реальну здатність людей до цієї взаємодії.

Таким чином, наведені характеристики цілісно і комплексно оцінюють процес взаємодії всіх характеристик членів колективу. Емоційний інтелект – ознака окремих членів колективу. Соціальна компетентність керівника – ознака керівника колективу. А партисипативна культура та соціально-психологічний клімат характеризують взаємодію в колективі. Такі складові згуртованості адоптують зміст цього явища для трудового колективу, як інтегральної характеристики ефективності колективної трудової діяльності працівників.

Подальші дослідження доцільно зосередити на більш детальному розгляді окремих складових згуртованості трудового колективу та розробки методичних засобів та інструментів діагностики стану розвитку згуртованості трудового колективу.

Список літератури

- [1] Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва, Россия : Изд-во Института Психотерапии, 2002
- [2] Л. В. Балабанова, О. В. Сардак, *Управління персоналом: підручник*. Київ, Україна : Центр учбової літератури, 2011
- [3] Т. В. Федотова, "Психологічні особливості оцінки креативними особистостями соціально-психологічного клімату", *Психологічні перспективи*. Вип. 23. - С. 298-308, 2014
- [4] Э. Х. Шейн, *Организационная культура и лидерство*. Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Санкт-Петербург, Россия : Питер, 2002
- [5] I. M. Krawiec, H. P. Sowiara, Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення, *International scientific conference "Modernization of socio-economic systems: the new economic conditions"*, Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland : proceedings of the conference. – Kielce: Baltija Publ.– Pt. II. – P. 73-76, 2016.