

ТЕМА 5. ЗГУРТОВАНІСТЬ І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ

ПЛАН

1. Згуртованість колективу: сутність, стадії
2. Соціально-психологічні особливості колективу як об'єкту управління
3. Соціальні ролі і відносини в колективі. Колективна творчість



Мета: розкрити сутність згуртованості колективу; висвітлити характеристики та умови формування згуртованих колективів; розкрити методику визначення групової згуртованості та соціально-психологічні особливості колективу як об'єкту управління.



Основні категорії

Сумісність – одна з найважливіших умов групової згуртованості та ефективності. У загальному плані групова згуртованість залежить і від таких параметрів, як: вік, рівень освіти, тривалість роботи у підприємстві, спільність соціальних ціннісних орієнтацій, політичних і релігійних поглядів, широта групових комунікацій, особистість і стиль керівника та ін.

Індекс згуртованості групи (З) розраховується за такою формулою

$$Z_{гp} = \frac{B}{0,5 N(N-1)}$$

де В – кількість взаємних позитивних виборів; N – загальна кількість можливих виборів у колективі.

Індекс інтеграції (Ігр.), тобто здатність групи зберігати свою структуру як єдине ціле.

$$I_{гp} = \frac{1}{\text{Кількість членів групи, які не отримали жодного вибору}}$$

Низькі рівні індексів Згр і Ігр вказують на наявність емоційних міжособистісних конфліктів, схованих несприятливих факторів у колективі, тому завдання керівника полягає в тому, щоб підвищити значення цих індексів. Таким чином, соціометрична методика може надати допомогу в упорядкуванні міжособистісних процесів у колективі, а також розкрити причини і попередити виникнення конфліктів у підприємстві.

Психологічна сумісність членів групи – це сукупність індивідуальних якостей членів групи, що забезпечують злагодженість і ефективність їхньої діяльності.

Темперамент – це система емоційних і динамічних (тих, що характеризують швидкість психологічних реакцій і активність) властивостей особистості. У сучасній психології широко поширена базова типологія темпераментів, що включає чотири їхні типи: *сангвінік, меланхолік, холерик, флегматик*. Холерики являють собою нестабільних, а сангвініки – стабільних екстравертів; меланхоліки – нестабільних, а флегматики – стабільних інтровертів.

Екстраверсія означає психологічну орієнтацію людини на зовнішнє середовище, спілкування з іншими людьми, відкритість і активність. Екстраверти, як правило, є гарними організаторами і лідерами у колективі. У системі управління для них оптимальними є ролі керівників нижчого і середнього рівнів, у яких значна частина часу йде на спілкування з підлеглими.

Інтроверсія – прямо протилежний тип, що передбачає спрямованість уваги особистості на власний внутрішній світ і інтереси, підвищену рефлексивність, зосередженість на внутрішніх переживаннях і зовнішній пасивності, замкнутість. Інтроверти є акуратними, педантичними, обачливими; вони мають більш високий рівень інтелекту та за умови стабільного типу поведінки являють собою ідеальних менеджерів вищого рангу, головна сила яких полягає в умінні аналізувати і стратегічно мислити.

Виділяють чотири стадії формування згуртованої групи: прийняття членами групи один одного, розвиток комунікацій і розробка механізму прийняття групових рішень, формування групової солідарності, прагнення до максимізації групового успіху.

Колектив підприємства має наступні психологічні характеристики: характер внутрішнього психологічного клімату, психологічний стан членів колективу, ступінь згуртованості членів колективу.

Згуртованість колективу, задоволеність людей своїм перебуванням у ньому багато в чому залежить від: психологічної сумісності працівників (її основу складає відповідність темпераментів членів колективу); соціально-психологічної сумісності працівників (у її основі – відповідність професійних і моральних якостей членів колективу).

Відносини в колективі виникають між людьми як носіями певних соціальних ролей.

Роль – це відносно постійна система поведінки згідно встановленому еталону.

Ролі робітників у колективі поділяються на дві групи: виробничі, міжособистісні.

До виробничих ролей робітників у колективі належать: координатор, генератор ідей, контролер, шліфувальник, ентузіаст, шукач вигод, виконавець, помічник.

Ролі, пов'язані з міжособистісними відносинами, поділяють на дві групи: ведучі (авторитетні, честолобні і чимось привабливі для навколишніх робітники); ведомі (всі інші працівники, включаючи так званих знедолених, з якими співробітничать тільки вимушено і роблять їх відповідальними за усіх).

Завдання 1. Проаналізувати соціально – психологічний мікроклімат у колективі підприємства (бригаді, відділі)

Щоб отримати повну інформацію про характер міжособистісних стосунків у групі, треба визначити ступінь взаємної симпатії - антипатії її членів. Зважаючи на це, критеріями вибору повинні бути питання і позитивні (спрямовані на виявлення симпатії між людьми), і негативні (спрямовані на виявлення антипатії).

Оскільки міжособистісні стосунки завжди розгортаються у групі на двох рівнях - формальному та неформальному, то досліджуваний повинен здійснити вибір стосовно двох сфер - сфери спільної діяльності та сфери дозвілля.

Отже, індивідуальна соціометрична картка містить 4 питання і може мати такий вигляд:

Інструктаж досліджуваних. Важливою умовою проведення соціометрії є налагодження контакту дослідника з досліджуваними. Ефективність дослідження покращується, якщо експериментатор тримається впевнено і поводить себе доброзичливо. Інструкція дається у популярній формі. Досліджуваних не посвячують у всі тонкощі проведення процедури та аналізу результатів. Можна дати приблизно таку інструкцію:

"Пропонуємо Вам взяти участь у дослідженні, яке спрямоване на покращення психологічного клімату у Вашій групі. Вся інформація, отримана в ході дослідження, є конфіденційною. Вона не буде розголошена у групі, кожен з Вас зможе дізнатися про свої результати індивідуально. Для заповнення картки Вам необхідно:

- у відповідних рядках бланку вказати своє прізвище та ім'я, клас, школу та дату проведення дослідження;
- уважно прочитати перше запитання і відповідно до нього вибрати і записати прізвища та імена трьох членів Вашої групи;
- аналогічно дати відповідь на друге, третє та четверте питання.
- час заповнення картки - 10-15 хвилин."

Кількісна обробка даних. Після того, як експериментатор зібрав заповнені картки, починається обробка даних. Вона складається з трьох етапів:

- табличного;
- графічного;
- індексологічного.

Табличний етап обробки даних передбачає побудову соціоматриці - таблиці, за допомогою якої узагальнюються результати опитування. Оскільки міжособистісні стосунки у групі вивчалися у двох сферах (сфері спільної навчальної діяльності та сфері дозвілля), то необхідно побудувати 2 соціоматриці.

Прізвище, ім'я досліджуваного, Дата дослідження					
Виробничий підрозділ			Підприємство		
№	Сфера	Питання	Вибори		
			у 1 чергу	у 2 чергу	у 3 чергу
1.	Навчання	З ким із Вашої групи Ви хотіли б навчатися в одному класі?			
2.		З ким із Вашої групи Ви не хотіли б навчатися в одному класі?			
3.	Дозвілля	Кого з Вашої групи Ви б запросили до себе на день народження?			
4.		Кого з Вашої групи Ви б не запросили до себе на день народження?			

СОЦІОМАТРИЦЯ № 1. Міжособистісні стосунки в досліджуваній групі за критеріями симпатії - антипатії у сфері навчальної діяльності.

СОЦІОМАТРИЦЯ № 2. Міжособистісні стосунки в досліджуваній групі за критеріями симпатії

антипатії у сфері дозвілля.

Соціоматриця повинна містити про групу такі основні відомості:

1) список членів групи, які роблять вибори (Хто вибирає). Кожному досліджуваному у списку присвоюється відповідний порядковий номер. Для полегшення подальшої інтерпретації спочатку записують прізвища, імена юнаків, а потім дівчат;

2) список членів групи, кого вибирають (Кого вибирають). Для того, що не загроможувати соціоматрицю великою кількістю інформації, замість прізвищ та імен досліджуваних записують лише їх порядкові номери;

3) на соціоматриці одночасно фіксуються позитивні "+" та негативні "-" вибори кожного досліджуваного;

4) для кожного з досліджуваних необхідно підрахувати загальну кількість:

- отриманих позитивних виборів;
- отриманих взаємних позитивних виборів;
- отриманих негативних виборів;
- отриманих взаємних негативних виборів.

5) для групи підрахувати загальну кількість:

- позитивних виборів;
- взаємних позитивних виборів;
- негативних виборів;
- взаємних негативних виборів.

Зразок заповнення соціоматриці поданий у додатку Б

МІЖСОБИСТІСНІ ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ ВИБОРИ

№	ХТО ВИБИРАЄ	КОГО ВИБИРАЮТ																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1.																		
2.																		
3.																		
4.																		
5.																		
6.																		
7.																		
8.																		
9.																		
10.																		
11.																		
12.																		
13.																		
14.																		
15.																		
16.																		
Кількість отриманих виборів																		
Кількість "+" виборів																		
Кількість взаємних "+" виборів																		
Кількість "-" виборів																		
Кількість взаємних "-" виборів																		
+	Позитивний вибір	-	Негативний вибір															
+	Позитивний взаємний вибір	-	Негативний взаємний вибір															

Графічний етап передбачає побудову соціограми на основі соціоматриці. Соціограма - це графічне зображення ставлення досліджуваних один до одного за відповідями на соціометричні питання. Соціограма дозволяє наочно проілюструвати і більш глибоко проаналізувати групові взаємозв'язки.

Соціограма складається з 4 концентричних кіл:

- коло - реєструє досліджуваних із груповим статусом "соціометрична зірка" (ті досліджувані, як отримали 6 і більше позитивних виборів);
- коло - реєструє тих досліджуваних, яким у групі надають перевагу (отримали 3 – 5 позитивних виборів);
- коло - реєструє досліджуваних із груповим статусом "знехтувані" (отримали 1 - 2 позитивні вибори);
- коло - реєструє досліджуваних із груповим статусом "ізолювані" (не отримали жодного позитивного вибору).

По вертикалі соціограма поділяється на 2 рівні частини. В одній частині позначаються дівчата, в іншій - юнаки. Це дозволить краще простежити характер міжстатевих зв'язків у групі.

На соціограмі записуються порядкові номери досліджуваних. Якщо досліджуваний - дівчина, то її порядковий номер записується в колі. Якщо досліджуваний - юнак, то його порядковий номер записується у трикутнику.

Вибори, зроблені та отримані кожним з досліджуваних, на соціограмі позначаються стрілочками. Позитивні вибори - суцільні стрілочки, негативні вибори - пунктирні стрілочки.

Графічна побудова соціограми

Індексологічний етап. Для виявлення кількісних характеристик відношень в групі використовують соціометричні індекси. Виділяють дві групи індексів - персональні соціометричні індекси та групові соціометричні індекси.

До персональних соціометричних індексів відносяться індекси позитивного і негативного соціометричного статусу досліджуваного, які характеризують його положення в групі, потенційну здатність до лідерства.

Індекс позитивного статусу визначається за формулою:

$$C^+ = \frac{B^+}{N-1}$$

де C^+ - індекс позитивного статусу;

B^+ - кількість позитивних виборів, отриманих досліджуваним ;

N - число членів групи.

Індекс негативного статусу визначається за формулою:

$$C^- = \frac{B^-}{N-1}$$

де C^- - індекс негативного статусу;

B^- - кількість негативних виборів, отриманих досліджуваним;

N - число членів групи.

Чим вищий індекс позитивного соціометричного статусу, і чим нижчий індекс негативного соціометричного статусу має досліджуваний, тим більший конструктивний вплив він здійснює на членів своєї групи, тим комфортніше почуває себе у взаємостосунках з ними, потенційна здатність до лідерства у нього зростає. Високий

індекс негативного статусу у поєднанні з низьким індексом позитивного статусу буде свідчити про протилежні характеристики положення досліджуваного у групі.

Груповим оцінометричним індексом є **індекс групової згуртованості**. Цей індекс визначається за формулою:

$$KB = \frac{R_1}{R}$$

де KB - коефіцієнт взаємності;

R_1 - кількість взаємних позитивних виборів;

R - загальна кількість позитивних виборів у групі.

Значення індексу групової згуртованості	Рівень групової згуртованості
0 - 0,49	Низький
0,5 - 0,59	Нижче середнього
0,6 - 0,69	Середній
0,7 - 0,85	Вище середнього
0,85 - 1	Високий

Додаткове завдання:

Завдання 1

У Японії в основі управління організацією лежить феномен гру-пізму. Обов'язок менеджера полягає в тому, щоб формувати атмосферу взаємодопомоги, взаємодії серед підлеглих. Які з перерахованих мір є ефективними для культивування такої атмосфери?
[А: Будь то сфера виробництва або сфера торгівлі, на підприємстві слід створювати свого роду атмосферу співробітництва між робочими групами.

Б: Визначити обсяг роботи в межах підприємства, розподілити її між усіма підлеглими, зробити так, щоб кожен не виходив за межі своєї компетенції. Одночасно з цим здійснювати керівництво так, щоб гарантувати успішне виконання роботи кожним працівником і щоб ніхто не заважав один одному.

В: Провести неофіційні заходи (зустрічі, екскурсії), у ході яких працівники могли б із задоволенням невимушено поспілкуватися один з одним. Поряд з цим треба за допомогою

зборів і інших заходів сприяти тому, щоб працівники стали розуміти характер роботи один одного.

Завдання 2

Визначте, яку соціальну роль виконує кожен студент Вашої групи. Які типи відносин між студентами властиві Вашій групі?



Тести

1. На менеджерів якого рівня покладається відповідальність за реалізацію соціального розвитку колективу?

1. Вищого.
2. Середнього.
3. Оперативного.
4. Нижчого.

2. Визначення: "Одноланкова структура управління, єдина виробнича територія, безпосередній особистий контакт та міжособистісні відносини у процесі праці, де керівник одночасно входить до складу виконавців" характеризує:

1. Згуртований колектив.
2. Колектив на стадії інтеграції.
3. Основний колектив – підприємство в цілому.
4. Первинний (контактний) колектив.

3. Якій категорії відповідає наведений перелік: особистісні якості співробітників, стиль керівництва?

1. Внутрішні (суб'єктивні) фактори, які визначають розвиток колективу.
2. Зовнішні (об'єктивні) фактори, які визначають розвиток колективу.
3. Елементи структури колективу.
4. Суб'єкт управління.

4. Якій стадії розвитку колективу відповідають характеристики: "Завершується взаємне вивчення, на основі якого відбувається зближення людей у групи (найбільш ініціативні, менш ініціативні, індіферентні, дезорганізуючі). Вступає в силу саморегуляція колективу"?

1. Диференціація.
2. Формування.
3. Інтеграція.
4. Згуртованість.

5. Стабільність складу колективу, підтримка дружніх контактів у роботі та вільний час, високий рівень трудової дисципліни, високі виробничі показники характерні для колективів:

1. Роз'єднаних.
2. Згуртованих.
3. Жіночих.
4. Розчленованих.

6. Перелік, інформування працівників, психологічний клімат колективу, стиль керівництва, сумісність членів, групова емоційна ідентифікація, особисті якості керівника, визначає:

1. Організаційно-технічні фактори згуртованості.
2. Економічні фактори згуртованості.
3. Соціально-психологічні фактори згуртованості.
4. Загальний рівень згуртованості колективу.

7. Наявність декількох найбільше несприятливих соціально-економічних груп, великий діапазон показників, дисциплінованість та суспільної активності робітників характерні для колективів:

1. Роз'єднаних.
2. Згуртованих.
3. Розчленованих.
4. Чоловічих.
8. Для визначення рівня згуртованості використовують показники:
 1. Фактичної та потенційної плинності працівників.
 2. Кількості внутрішніх конфліктів.
 3. Кількості випадків порушення трудової та виробничої дисципліни.
 4. Стабільності колективу, кількості конфліктів, кількості випадків дезорганізації.
9. Психофізіологічна сумісність пов'язана з розвитком таких процесів, як:
 1. Професійна та освітня підготовка працівників, організація праці на підприємстві.
 2. Сприйняття, увага, мислення, злагодженість сенсомоторних реакцій.
 3. Рівень організації торговельно-технологічного процесу на підприємстві.
 4. Статеві-віковий склад, рівень дисциплінованості.
10. На психологічну сумісність впливають:
 1. Рівень співвідношення між різними категоріями робітників.
 2. Характеристики формальної структури колективу.
 3. Індивідуальні якості робітників апарату управління.
 4. Індивідуальні особливості кожного члена колективу.



Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність поняття "згуртованість колективу".
2. Назвіть характеристики згуртованих колективів.
3. Вкажіть характеристики групового мислення і групового тиску.
4. Висвітліть умови формування згуртованої групи.
5. Охарактеризуйте стадії формування згуртованої групи.
6. Назвіть і охарактеризуйте фактори групової згуртованості.
7. Розкрийте методику визначення групової згуртованості.
8. Висвітліть соціально-психологічні особливості колективу як об'єкту управління.
9. Назвіть і охарактеризуйте соціальні ролі і відносини в колективі.
10. Вкажіть типи відносин, які можуть виникати між членами колективу.
11. Назвіть і охарактеризуйте методи, якими може здійснюватися колективна робота.



Для нотаток