

IV РОЗДІЛ
ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ
СОЦІАЛЬНОГО ЖИТТЯ

УДК 159

*Підбуцька Н.В., Вінніченко М.С.
м. Харків, Україна*

**ФУНКЦІОНАЛЬНІ Й КОМАНДНІ РОЛІ УЧАСНИКА МАЛОЇ
ГРУПИ: АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Актуальність. Проблема ефективності роботи колективу в організації, створення успішної команди відноситься до однієї з фундаментальних проблем у менеджменті й психології управління. Вона становить великий інтерес для дослідження, оскільки від розширення знань про неї, від якості розробки способів, різноманіття стратегій рішень її залежить продуктивність і результативність фірм, організацій і інших структур. До специфічних (внутрішніх) факторів, що зумовлюють продуктивність групи, належать: рівень організації й управління виробництва в самому колективі, його соціально-психологічний клімат, особистий склад.

Відносини в колективі, його згуртованість значною мірою залежать від того, що собою являють самі члени колективу, які у них особистісні якості й культура спілкування, що в значній мірі визначає їхню командну роль. Рольовий потенціал визначений не фатально, а формується протягом життя й залежить від умов організаційного середовища.

Аналіз досліджень та публікацій. Цією проблемою займалися такі вчені, як Роберт Мертон, що розвивав соціологічну науку; Ірвін Гофман, що займався вивченням позиції людини в суспільстві, у групі; Ч. Кулі, що вивчав вплив суспільства на особистість. Справжній прорив у менеджменті зробив дослідник Мередіт Белбін, який розкрив соціальний феномен групової динаміки розподілу ролей.

Колектив є малою групою, що може складатися з декількох структур. Американський соціолог Ч. Кулі (1864 - 1929) увів поняття розподілу малих груп на первинні й вторинні [1]. Первинна група складається з невеликого числа людей, між якими встановлюються безпосередні стосунки, у яких істотна роль належить їхнім індивідуальним особливостям. Вторинна ж утворюється з людей, між якими безпосередні емоційні зв'язки відносно рідкі, а взаємодія обумовлена прагненням досягнення загальних цілей. У вторинній групі ролі чіт-

ко визначені, але її члени зазвичай замало знають один одного, між ними рідко встановлюються емоційні відносини, характерні для малих первинних груп.

Пізніше, при вивченні групи, трудового колективу, американський дослідник Е. Мейо (1880 - 1949) виділив дві структури (групи): формальну й неформальну. Кожна людина входить до складу декількох малих груп (родина, навчальна група, відділ і т.п.). Малі формальні групи - це офіційні, у них чітко визначені всі позиції її членів, вони задані груповими нормами. Відповідно до цього також чітко у формальній групі розподілені й ролі всіх членів групи, система підпорядкування керівництву. Неформальні малі групи складаються й виникають стихійно, де ні статуси, ні ролі не визначені, де заданої системи взаємин по вертикалі немає. Це, наприклад, об'єднання по інтересам. У рамках формальної малої групи звичайно складається одна або кілька неформальних груп [2].

Виходячи із цього, можемо дати визначення малій групі. Під малою групою розуміється невелика по складу група, члени якої об'єднані загальною соціальною діяльністю й перебувають у безпосередньому особистому спілкуванні, що є основою для виникнення емоційних відносин, групових норм і групових процесів.

Будь-який колектив проходить кілька етапів розвитку, які залежать від рівня і якості керування процесами генезису. Таким чином, група може являти собою на початковому етапі просте утворення, у якої немає потреби в підвищенні ефективності спільної праці і можливості стати командою. Члени групи взаємодіють між собою, насамперед для того, щоб обмінятися інформацією, досвідом роботи або для визначення перспективи й прийняття рішень, щоб допомогти кожному працювати в межах його області відповідальності. У таких групах немає загальної меті й взаємної відповідальності. Найвищий рівень розвитку групи є команда - це (з погляду Маерса - Бріггса) колектив з високим рівнем згуртованості, прихильності всіх працівників загальним цілям і цінностям організації. Інакше кажучи, команда - це вторинна група, що у процесі розвитку придбала риси первинної.

З погляду Кейсі - команда соціальна група, у якій неформальні відносини між її членами можуть мати більше значення, ніж формальні, а дійсна роль і вплив конкретної особистості не збігається з її офіційним статусом і вагою.

З погляду Е. Ларсона команда - колектив односторонців, згуртованих навколо свого лідера, що одночасно є й вищою посадовою особою в даній організації [3].

Тому ми будемо враховувати таку динамічність групи. Отже, розглянемо структуру малої групи.

Формальна (або функціональна) структура відображає сформований в колективі поділ праці між окремими групами або особами залежно від їх ділових та інших якостей. Формальна структура безособова. Вона визначається службовими становищами, інструкціями, наказами, у яких визначені права й обо-

в'язки кожного члена колективу, тобто визначені посадові ролі, які повинен виконувати кожний працівник [4].

Причиною виникнення неформальної групи в організації є неминуча обмеженість формальної, котра не може охопити й регулювати всі процеси функціонування соціальної організації. Якщо люди вступають у формальні організації для здійснення цілей організації або їм потрібно винагорода у вигляді прибутку, або ними керують міркування престижу, то належність до неформальної групи може дати людям психологічну користь не менш важливу для них, ніж одержувана зарплата. Відповідно до класифікації А. Маслоу, первинні потреби - фізіологічні - потреба в безпеці й захищеності, а також вторинні - соціальні - повага й самовираження. Формальна організація не може забезпечити задоволення всіх потреб повною мірою[2]. Виникнення неформальної організації є наслідком природного прагнення людини до об'єднання з іншими людьми до формування стійких форм взаємодії з людьми. Виникнення неформальної організації також пов'язане з формуванням середовища взаємодії членів організації.

Дві структури - формальна й неформальна - у малій групі означають виникнення двох відповідних типів відносин, а, отже, передбачає виконання кожним її учасником, як мінімум, двох ролей: функціональної й командної. З виникненням цих понять пов'язане ім'я Мередит Белбіна - співробітника лабораторії дослідження проблем навчання в промисловості (Кембридж), який присвятив понад десять років вивченню умов, необхідних для успішної діяльності команд. Саме він уперше припустив, що кожний із членів колективу грає подвійну роль. Він визначив, що функціональні ролі відносяться до посадових обов'язків і охоплюють наші навички й уміння, знання й досвід [5].

Командні ж ролі відображають спосіб, за допомогою якого людина виконує свою роботу, вони охоплюють внесок у роботу команди й взаємини між учасниками команди. Завдяки саме цій спрямованості вони мають таку назву. Командна роль також визначається нашими вродженими й придбаними особистими якостями[6].

Отже, командна роль (по Белбіну) - опис моделі поведінки, що сприяє тій взаємодії одного члена команди з іншим, при якому дії кожного члена команди відповідають загальним зусиллям по досягненню успіху.

Також М. Белбін виділив поняття «робочої» групи – «working group», що означає такий колектив, у якому всі учасники не спрямовані на досягнення спільної мети[6].

Шляхом численних і ретельно розроблених експериментів з «робочими» групами Белбін виділив і описав вісім командних ролей, якими характеризується все "рольове різноманіття" групи. Ці вісім ролей умовно (у літературі ці ролі перекладаються по-різному), були названі так: Діючий, Голова, Збурювач, Мислячий, Дослідник ресурсів, Оцінювач, Колективіст, Виконавець[7].

Кожна із цих командних ролей співвідноситься з особливими якостями особистості, обмірюваними за допомогою тестів. У кожній з них можна виділити як позитивні, так і негативні сторони і якості. Тому в менеджменті існує типологія (емпіричні типи) негативних і позитивних ролей.

Позитивні ролі в команді^[8]:

1) Лідер – член групи, схильний і проявляти активність у рамках фіксованої програми. Лідер або індивідуалізує активний вплив на досягнення значущих цілей за принципом "роби як я", або проявляє активність у залученні партнерів у реалізацію ідеї, програми, проекту й т.п. і в їх співпраці (формування "команди"). У різних фазах життя команди «функцію» лідера можуть тимчасово «підхоплювати» члени групи, що реалізують такі типові ролі як «генератор ідей», «знавець», «теоретик», «душу компанії» та ін.

2) Генератор ідей – член групи, схильний до творчості й максимально ефективний при пошуку нестандартних ідей і рішень «непрохідних» проблем.

3) Знавець (ерудит) – член групи, що відрізняється гарною пам'яттю й знанням багатьох фактів у різних науково-предметних, філософських і практичних областях діяльності.

4) Практик (реаліст) – член групи, добре обізнаний у практичній стороні діяльності команди й, у зв'язку із цим, реально Оцінювач реалізаційний потенціал того або іншого рішення (проекту, програми й т.п.), утворюваного групою.

5) Теоретик (інтелектуал-концептолог) – член групи, схильний до теоретичного конструювання абстрактних об'єктів і який проявляється в групі як майстер побудови концептуальних моделей, що дозволяють аналізувати й проектувати діяльність на принциповому рівні.

6) Критик (проблематизатор) – член групи, орієнтований на пошук причин труднощів у діяльності команди й проявляється при виникненні в команді ситуацій невизначеностей, конфліктів проблем і т.п. за допомогою стимулювання активності команди в пошуку деструктивних факторів.

7) Депроблематизатор (проектувальник) – член групи націлений на рішення завдань і проблем, що встали перед командою, за рахунок активізації свого проектного потенціалу зі спрямованістю на конструктивне рішення проблем.

8) Ідеолог – член групи, в основі дій якого лежать фіксовані соціокультурні цінності й ідеологія діяльності. Ідеолог характеризується ціннісним самовизначенням. Беручи участь у групових процесах, ідеолог контролює й коректує облік ціннісних ідей у групових проектах і діяльності.

9) Душа компанії (емоційний лідер) – член групи, що користується в команді загальними симпатіями, що активно створює й підтримує позитивний психологічний мікроклімат у команді, особливо при виникненні проблемних ситуацій.

Негативні ролі в команді:

1) Офірний цап – людина, що стала у силу особистої зумовленості й/або якихось обставин об'єктом глузувань і потенційним винуватцем невдач групи, а також причиною більшості виникаючих групових проблем.

2) Критик-Деструктор (критикан) – людина, скептично настроєна, яка критикує будь-які рішення групи. У своїй критиці користується не культурно-розумовими критеріями, а індивідуальними перевагами в баченні «поганого».

3) Аморальний тип – людина, яка усвідомлено або не усвідомлено порушує загальноприйнятої, загальнокультурної моральної норми поведінки людини в колективі. Крайній варіант – епатаж аморальної поведінка, як демонстрація уявної «волі» від сформованих забобонів. Схильний до руйнування морально-психологічного клімату в групі.

4) Мораліст – людина, що бачить світ в «чорно-білому» кольорі й схильна до формального контролю й корекції інших за їх відповідність моральним правилам поведінки. У взаємодії з членами групи, як правило, нав'язує іншим не тільки аморальну поведінку, але й аморальні, «темні» мотиви поведінки.

5) Всезнайка – людина, упевнена в тому, що знає все про усіх. По будь-якому питанню має власну думку, що неодмінно хоче висловити, тому завжди вимагає слова.

6) Базіка – людина, схильна до неприборканого самовираження у формі довгих монологів. «Базіка» часто без особливих причин перериває роботу групи, вставляє недоречні, нерідко – безтактні, зауваження.

7) Маніпулятор – негативний лідер групи. У групі прагне «продавити» вигідне йому рішення, незважаючи на етичність засобів («ціль виправдує засоби»). Прагне, будь-що-будь, контролювати ситуацію, нав'язувати свою волю навіть у найнезначніших питаннях. Основна тенденція маніпулятора: максимально впливати на події в групі у вигідну для себе сторону, при цьому максимально уникаючи відповідальності за результат. Тому маніпулятор намагається таємно впливати на членів групи, використовуючи їхні уразливі місця.

8) Скиглій (песиміст). Представник цього психологічного типу бачить все тільки в чорному кольорі, говорить і думає тільки про неприємності. Люди, які виглядають дуже бадьорими й задоволеними життям, дратують «скиглія»[8].

Командну роль (по Белбіну) можна розглядати як характеристику якості застосування індивідуальних навичок і досвіду, що становлять зміст виконуваної функціональної ролі [7].

Командні ролі являють собою функціональне втілення інформаційно-комунікативних аспектів. Очевидно, для того, щоб група успішно витримувала атаки зовнішнього середовища, вона змушена закріпити за кожним учасником коло його обов'язків, які відповідають цим аспектам. Робиться це так, щоб виконуючи певну неформальну роль людина була б із нею згодна, почувала себе вдоволеною.

Ефективність команди в значній мірі визначається особистими якостями її членів і взаєминами між ними. Кожен повинен бути готовим спрямувати усі свої здатності й знання на рішення командного завдання. Підбираючи людей у команду, здійснюється вибір, виходячи з наявних у них навичок, знань і досвіду. Але для досягнення командної ефективності важливі не тільки навички, знання й досвід, але рівною мірою якості особисті й особистісні характеристики членів команди. Ролі доповнюються конкретним змістом залежно від організаційного середовища, у якій працюють люди. Рольовий потенціал визначений не фатально, а формується протягом життя й залежить від умов організаційного середовища.

Белбін вважає, що, розуміючи свою роль у команді, можна розвивати свої сильні сторони й переборювати слабкі й у такий спосіб поліпшити свій внесок у команду.

Дуже важливо, щоб кожний виконував свою роль, тому що виконання однакових ролей може привести до розбалансування команди. Якщо члени команди мають однакові слабкості, то й вся команда буде мати ці недоліки. Тому важливо, щоб кожна роль у команді була розкрита, і кожний робив свою справу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, коли люди працюють у складі однієї групи або команди, кожний з них виконує ролі двох типів: функціональну, базовану на професійних навичках і практичному досвіді, і командну, в основі якої лежать особистісні якості. У будь-якому колективі неминуче існує соціально-психологічна ієрархія, піраміда влади, яку можна зобразити схематично. На вершині, у середині й у підставі піраміди перебувають різні по статусі неформальні ролі, роль конкретного учасника визначається його внеском у роботу команди й взаєминами між учасниками команди. Ніхто не є досконалістю, у кожного є сильні й слабкі сторони. Основним моментом у формуванні успішно працюючої команди є розвиток позитивних характеристик людини, щоб "припустимі слабкості" не домінували над індивідуальною й груповою діяльністю. Люди можуть сильно відрізнитися одне від одного своїми командними ролями, але їхні функціональні ролі є або повинні бути однаковими.

Список літератури: 1. Белинская Е.П. Социальная психология / Е.П.Белинская, О.А.Тихомандрицкая [Хрестоматия]. – М.: Аспект Пресс, 2000.– 475 с. 2. Социальная психология в трудах отечественных психологов./ Сост. и общая редакция А.Л. Свенцицкого. – СПб.: Питер, 2000.– 512с. 3. Как команда создается на самом деле? По материалам работы Katzenbach J.R., Smith D.K. THE WISDOM OF TEAMS. - NY, 2003 г. // Журнал «Управление персоналом» – № 6. –2004. – С.55-58. 4. Лавриненко В.Н. Основы социологических знаний / Лавриненко В.Н. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 407 с. 5. Томпсон Л. Создание команды / Томпсон Л. – М., Вершина. – 2005. – 544 с. 6. Стивен У. Навыки работы с людьми для менеджеров проектов / Стивен У.,

Джинджер Л. – М., 2004. – 380 с. 7. Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров. Пер. с англ. / Белбин Р.М. - М.: НИРО, 2003. – 232 с. 8. Маслюкова М. Типы ролей в коллективе / М. Маслюкова// Консультант. – № 9. – 2005. Режим доступа <http://www.creativeconomy.ru/library/prd228.php>

Bibliography (transliterated): 1. Belynskaya E.P. Social'naya psichologhiya / E.P.Belynskaya, O.A. Tuxomandryckaya [Xrestomatyya]. – М.: Aspekt Press, 2000.– 475 с. 2. Social'naya psichologhiya v trudax otechestvennykh psichologov./ Sost. y obshhaya redakcyua A.L. Svencyckoho. – SPb.: Pyter, 2000.– 512с. 3. Kak komanda sozdaetsya na samom dele? Po materyalam raboty Katzenbach J.R., Smith D.K. THE WISDOM OF TEAMS. - NY, 2003 h. // Zhurnal «Upravlenye personalom» – № 6. –2004. – S.55-58. 4. Lavrynenko V.N. Osnovy sotsyologicheskyykh znanyj / Lavrynenko V.N. – М.: YuNYTY-DANA, 2002. – 407 s. 5. Tompson L. Sozdanye komandy / Tompson L. – М., Vershyna. – 2005. – 544 s. 6. Styven U. Navyyku raboty s lyud"my dlya menedzherov proektov / Styven U., Dzhyndzher L. – М., 2004. – 380 s. 7. Belbyn R.M. Tyry rolej v komandax menedzherov. Per. s anhl. / Belbyn R.M. - М.: НИРО, 2003. – 232 s. 8. Maslyukova M. Tyry rolej v kollektive / M. Maslyukova// Konsul"tant. – № 9. – 2005. Rezhym dostupa <http://www.creativeconomy.ru/library/prd228.php>

Підбуцька Н.В., Вінніченко М.С.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ Й КОМАНДНІ РОЛІ УЧАСНИКА МАЛОЇ ГРУПИ: АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ

У статті визначено, що соціальні ролі класифікують за різними характеристиками. Зокрема, у колективі людина виконує дві ролі: функціональну та командну. Функціональні ролі відносяться до посадових обов'язків і охоплюють наші навички й уміння, знання й досвід. Командні ж ролі відображають спосіб, за допомогою якого людина виконує свою роботу.

Подбуцкая Н.В., Винниченко М.С.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ И КОМАНДНЫЕ РОЛИ УЧАСТНИКА МАЛОЙ ГРУППЫ: АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ

В статье определено, что социальные роли классифицируют по различным характеристикам. В частности, в коллективе человек выполняет две роли: функциональную и командную. Функциональные роли относятся к выполнению должностных обязанностей и охватывают наши навыки и умения, знания и опыт. Командные же роли отражают способ, с помощью которого человек выполняет свою работу.

Podbutskaya N.V., Vinnichenko M.S.

FUNCTIONAL AND TEAM THE ROLE OF THE PARTY OF SMALL GROUPS: ANALYSIS OF RESEARCH

The article determines that the social role is classified according to different characteristics. In particular, in the collective person performs two roles: functional-and-command. The functional roles relate to the implementation of official duties and cover our skills and abilities, knowledge and experience. Team same role reflect the way in which the person performs job.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2011

УДК 159

*Журавльова Т.Г., Васильєва І.Г.
м. Харків, Україна*

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН СТУ- ДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Актуальність проблеми пов'язана з тим, що саме статєво-рольові утворення особистості є стрижневими та значною мірою визначають її поведінку, особливості міжособистісного спілкування з іншими людьми, вибір шлюбного партнера, стійкість шлюбних відносин та успішність сімейного функціонування взагалі. Вивчення проблеми міжособистісного сприймання та гендерних особливостей його прояву у студентській молоді, за нашим поглядом, сприятиме більш успішній психопрофілактичній, а за необхідністю, й психотерапевтичній роботі з цього приводу.

Завдання дослідження – вивчення зв'язку статєво-рольових характеристик особистості та особливостей прояву міжособистісного сприймання у студентів.

Матеріал і методи дослідження. Дослідження було проведено на базі Інституту сходознавства та міжнародних відносин „Харківський колегіум” та Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. Всього в дослідженні взяли участь 240 осіб (140 юнаків та 100 дівчат) – студентів першого та другого курсів. Були використані такі методи та методики дослідження: розроблена нами анкета з вивчення особливостей міжособистісного сприймання студентів; статєво-рольова ACL-шкала А.В. Neillbrun; соціометрична методика; модифікований варіант „Колірного тесту відносин”; методи математичної статистики.

Результати дослідження. В процесі анкетування респондентам пропонувалось відповісти на запитання, що стосувались їхнього першого враження про представників своєї та протилежної статі. З метою одноманітності відповідей та зручності обробки результатів студентам були запропоновані такі візуальні