

competence of the modern expert of economics' profile were investigated. The interpretation of the "competence" concept was substantiated. The essence of the attitude as an internal position and the type of interest has been discovered. Levels of attitude to the choice of profession (high, medium, and the lowest) were discovered. Factors that influence on the profession choice were clarified. The analysis of the activities structure of the modern expert in economics was made. The list of professional competencies by type of activity was substantiated.

Keywords: professional and business activities, competence, competency, a conscious attitude to the choice of profession, level of attitude to the choice of profession.

Стаття надійшла до редакції 11.11.2014

УДК 159.01

*А. Г. Овчар,
м. Харків, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГРУПОВОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОГРАМУВАННЯ

Общая постановка проблемы. Еще в 1932 году Э. Мейо в своем известном Хоторнском эксперименте (1924-1932) обнаружил зависимость между социально-психологическим климатом и производительностью. С тех пор мало что изменилось - чем комфортнее сотруднику, тем выше его выработка, соответственно социальные отношения в коллективе имеют такую же важную роль, как сами условия труда и зарплата. Основной задачей является изучение социально - психологического климата в группе, а также раскрытие конфликтов и моббинга как условие продуктивного развития коллектива.

Анализ исследований и публикаций: Данной проблемой занимались: Э. Мэйо «Хоторнский эксперимент» (1924-1932), Хайнц Лейманн - первый кто организовал исследование моббинг-процессов в Швеции Ж. Завьялова, Н. А Череднеченко, И.В. Тимошенко, К.Нидл, М. А. Мюррей, К.Х.Рекош, Р. Д. Шварц, И. Я. Киселёв.

Цель данной статьи это раскрытие основных психологических особенностей внутригрупповой совместимости специалистов в сфере программирования.

Необходимость усовершенствования социально – психологического климата обоснована, прежде всего, возросшими требованиями к уровню психологической стабильности человека это связано с усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их требований к комфорту. Формирование благоприятного социально - психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество трудовой деятельности. Вместе с

тем, социально - психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива. А это, в свою очередь, связано с перспективой совершенствования организации и условий труда. Ещё в 1924 году в США Элтон Мейо начал ряд социально – психологических экспериментов, получившие потом название «Хоторнский эксперимент». Они проходили до 1932 и насчитывали три этапа, в ходе которых Э. Мейо было доказано, что социально-психологический климат оказывает большее влияние на производительность, чем многие технические аспекты производственного процесса. С тех пор мало что изменилось - чем комфортнее сотруднику, тем выше его выработка, соответственно социальные отношения в коллективе имеют такую же важную роль, как сами условия труда и зарплата.

Совершенствование социально - психологического климата коллектива - это задача номер один для многих современных организаций. Трудно представить современную организацию, в штате которой не было бы менеджера по персоналу. Сфера программирования и компьютерных разработок не является исключением. А если сказать точнее, то это даже некий пример для подражания. В данных организациях нанимается штат психологов и менеджеров по персоналу, задача которых создание максимально комфортных условий для персонала. А так же поиск и наём новых сотрудников, организация мероприятий, психологическая поддержка, устранение и профилактика конфликтов, и многое другое направленное на улучшение и поддержание социально – психологического климата в коллективе. При данных условиях тяжело выявить случаи моббинга, ведь вся деятельность HR-отделов (менеджеры по персоналу, психологи) направлена на удержание специалистов и обеспечения для них максимально комфортных условий.

И так, что же такое моббинг? «Моббинг - это негативные коммуникативные действия одного человека или группы людей, которые направлены против отдельного человека, происходят очень часто или на протяжении длительного промежутка времени и обуславливают отношения между преступником и жертвой. Для тех, кто его переживает, моббинг – это травма, внутренний перелом или глубокий шок, имеющий тяжелые психические последствия, начиная с проблем с концентрацией и заканчивая депрессиями и мыслями о самоубийстве» К. Колодий [1]. Таким образом, анализируя это можно сказать, что моббинг это своего рода травля или выживание сотрудника из коллектива. Моббинг бывает между сотрудниками равными по должности (по - горизонтали), а так же со стороны руководства – по – вертикали или боссинг – злоупотребление полномочиями со стороны руководителей. Причины моббинга очень разнообразны – это может быть обычная скука, страх, антипатия, зависть, а так же более серьезные причины – заниженные или завышенные требования к сотрудникам, поведение руководителя, плохая коммуникация, не четкое

распределение задач, повышение по службе как стимул для конкуренции и другие.

Существуют определенные половые различия в выборе тактик моббинг атак. Женщина использует методику социальной манипуляции, например, распространение сплетен. Мужчина же, выбирает, тактику руководствуясь рациональными аргументами, такими как критика, угрозы или же предвзятость в оценивании работы. Такое разделение скорее связано с половой социализацией, которая направляет действия мужчин в производственную сферу, а женщин в социальную. Данная социализация и определяет выбор моббинг действий: женщина направлена на уничтожение социальной составляющей авторитета, а мужчина – профессиональной.

По мнению Ханца Леймана до начала процесса моббинга, определить кто жертва, а кто нападающего практически невозможно. Это выясняется лишь в процессе развития или по его окончанию. Согласно Лейману следует отказаться от употребления термина «жертва», и заменить его термином «объект моббинга». Объясняет он это тем, что термин «жертва» можно использовать исключительно по отношению к физическому или сексуальному насилию и предполагает неспособность человека к действиям, а формулировка терминологии «объект» подразумевает, что потенциально он вполне дееспособен. «Объекты моббинга» в результате нападений со стороны становятся неспособными к действиям и сомневаются в своей профессиональной и социальной компетенции. Было проведено ряд исследований для определения характеристик, которые могут быть и чаще всего присущи объектам моббинга. Как правило, объектами травли являются люди нерешительные, которые пытаются избегать конфликтов. Все данные были получены эмпирическим путем и несут достаточно спорный характер. Существует доля вероятности того что подобные качества участника моббинга являются не причиной, а следствием моббинга. Отдельные исследователи исходят из того, что люди с помощью моббинг-действия пытаются компенсировать неуверенность в себе и повысить свою самооценку. Тем не менее, исследования Ольвеуса не подтверждают эту точку зрения. Результаты исследований демонстрируют обратное: нападающие зачастую более уверенные в себе и менее боязливы[2]. Анализируя исследования можно утверждать, что на месте объекта моббинга может оказаться любой человек, все зависит от условий труда, которые бытуют в организации. Все специалисты сходятся в том, что моббинг обусловлен как ситуационными факторами, так и личными качествами жертвы и участников травли.

Самая эффективная защита от моббинга это знание о нем. Возможно, потребуются соответствующие мероприятия, доклады и лекции о моббинге, чтение книг, юридические и психологические курсы, курсы повышения квалификации, поддержка и передача знаний

в группах[1]. Знання о наличии моббинга, знание первопричин позволяет проанализировать ситуацию, а так же грамотно противостоять данной ситуации.

В Европе моббингу уделяют большое значение. Данной проблемой занимаются психологи, существуют клиники, которые специализируются на лечении жертв моббинга, консультационные центры, в которых людям помогают выходить из кризисных состояний, некоторые моббинг-сайты где можно найти поддержку. Защиту можно искать в профсоюзах, советах делового коллектива, адвокатов, медицинских учреждениях и других. Немецкие психологи постоянно рекомендуют пострадавшим от моббинга вести дневник. Работа эта требует большой внутренней дисциплины. Необходимо в деталях описывать каждодневные события, когда и что случилось, назвать участников травли и, по возможности, свидетелей, отметить проблемы со здоровьем, которые возникли из-за психологического давления и т.д. Немецкие специалисты считают, что дневник не только помогает проанализировать но и понять взаимосвязь обидчиков[3].

Анализируя всю ситуацию в Украине, очень тяжело найти компанию, в которой не было бы моббинга либо внутригрупповых конфликтов. Но некоторые компании (IT-компания) смогли внедрить у себя методики по улучшению климата в коллективе. Благодаря проводимым мероприятиям на сплочение коллектива, заботе о комфорте сотрудников – конфликтов попросту не возникает. Это можно увидеть ниже из результатов проведенных исследований.

По поставленной проблеме были проведены исследования направленные на изучение климата в коллективе, удовлетворенность работой, а так же на выявление моббинга. А именно: Опросник привлекательности труда (ПТР) - данный опросник поможет исследовать деятельность с точки зрения производственных отношений и психологического климата; тест-опросник "Уровень организационного развития" - предназначен для измерения организационной стабильности и организационной зрелости производственных подразделений, коллективов любой численности; Анкета на выявление моббинга в организации. Результаты приведены в таблицах ниже.

Таблица 1. Опросник привлекательности труда (ПТР)

№	Шкала	Реальный показатель, %	Желаемый, %	Разница, %
1	Потребность в творческой и интересной работе	94,25	91,75	2,50
2	Потребность в благоприятных условиях труда	92,75	94,50	-1,75

3	Потреба в теплих і довірливих відносинах в колективі	95,75	89,25	6,50
4	Потреба в визнанні, в особистій авторитеті	92,00	96,50	-4,50
5	Потреба в особистому розвитку	90,50	87,75	2,75
6	Потреба в особистому матеріальному і соціальному забезпеченні	77,75	87,00	-9,25
7	Потреба в принципових і вимогливих взаємовідносинах в колективі	85,25	87,25	-2,00
8	Потреба в особистому розвитку всіх членів колективу	52,25	53,25	-1,00
9	Потреба в активній життєвій позиції всіх членів колективу	86,75	87,25	-0,50
10	Потреба в хорошій організації праці	72,50	77,75	-5,25
11	Потреба в виробничих успіхах всього колективу утилітарна потреба	75,25	75,00	0,25
12	Утилітарна потреба	56,75	69,75	-13,00
13	Потреба в суспільному визнанні особистого внеску і важливості роботи колективу в цілому	94,50	92,50	2,00
14	Потреба в спілкуванні, як по "вертикалі" так і по "горизонталі".	87,33	74,67	12,67

Виходячи з результатів, наведених в таблиці 1 ми можемо зробити висновок, що в деяких випадках рівень реальної обстановки перевищує рівень бажаної. Це видно в таких шкалах як «Потреба в теплих і довірливих відносинах в колективі» - це говорить про те, що в колективі дійсно склалися теплі, дружескі відносини і конфлікти тут велика рідкість. Так же шкала «Потреба в спілкуванні, як по "вертикалі" так і по "горизонталі"» і високий показник по ній говорить, що в даному

коллективе нет проблемы во взаимодействии и коммуникации как внутри группы так и с начальством, такие понятия как моббинг и боссинг отсутствуют.

Наглядно уровень привлекательности работы можно увидеть ниже в рисунке 1.

Так же был проведен Тест - опросник "Уровень организационного развития" – коэффициент уровня организационного развития изменяется в диапазоне от -1 до +1 и его величина и знак являются основой для характеристики обследованных подразделений,



предприятий, коллективов и т.д.

Чем ближе полученный коэффициент организационного развития к +1, тем выше степень управляемости подразделения и выше эффективность управления. Согласно результатам, у 100% испытуемых был набран высокий показатель (+1), можно сделать вывод - данные компании с высоким уровнем организационного развития более устойчивы, способны быстро перестраивать свою деятельность, более успешно справляются с трудными и срочными заданиями

Таблица 3. Результаты на выявления моббинга в организации

Шкала	Высокий показатель, %	Средний показатель, %	Низкий показатель, %
Наличие моббинг-действий в организации	0,00	10,00	90,00

Согласно результатам приведенным в Таблице 3 можно сделать следующие выводы - низкий показатель по данному тесту говорит о том, что в коллективе нет травли и выживания коллег или подчиненных, что такое понятие как моббинг практически чуждо для данных организаций.

Таким образом можно сделать следующие выводы:

- такое понятие как моббинг все чаще встречается в организациях;
- жертвой моббинга может стать любой сотрудник организации.

Не имеет значение ни его пол, ни возраст;

- самая эффективная защита от моббинга – это знания о нем, а так же множество мероприятий направленных на профилактику конфликтов в группах и в организации в целом.

Несмотря на такое, довольно распространенное, явление как моббинг в организациях, его можно избежать, если проводить необходимые мероприятия, направленные на сплочение коллектива. Когда тебя окружают не просто коллеги, а друзья, тяжело найти место конфликту и тем более моббингу. А так же необходимо проводить тренинги, психологическую поддержку психологов и менеджера по персоналу, разделение труда и обязанностей – каждый занимается четко своим делом. Менеджеры по персоналу пытаются до мелочей изучить потребности сотрудника и обеспечить ему максимально комфортные условия для работы и развития, что в свою очередь увеличивает выработку и качество выполненных работ.

Исходя из проведенных исследований, на базе нескольких IT-компаний можно сделать такие выводы: благодаря тому, что проводятся такие мероприятия, в данных компаниях практически отсутствуют межличностные конфликты, не распространен моббинг. В некоторых случаях испытуемые показывали, что реальная картина удовлетворенности трудом выше, чем желаемая (Таблица 1), а это говорит о том, что человек чувствует себя максимально комфортно в данной компании.

К сожалению, подобный опыт и организация труда в компании, в настоящее время мало распространен и практикуется в большинстве случаев только в IT-компаниях и редко встречается в других организациях.

Список литературы: 1. Колодей Криста. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления /Пер. с нем. — Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2007. — 368 с. — (Психологам, социологам, социальным работникам и практикам, менеджерам и специалистам по персоналу). 2. Тимошенко И. В. Социально-психологическая характеристика объектов моббинга: обзор современных зарубежных концепций [Электронный ресурс] / И. В. Тимошенко // Вісник Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут". Політологія. Соціологія. Право . - 2012. - № 1. - С. 79-81. 3. Чередніченко Н. А. Моббінг і буллінг у трудовому процесі [Електронний ресурс] / Н. А. Чередніченко // Право і Безпека . - 2012. - № 3. - С. 285-288. 4. Лагутіна І. В. Моббінг на робочому місці: правовий аспект [Електронний ресурс] / І. В. Лагутіна // Актуальні проблеми держави і права . - 2011. - Вип. 57. - С. 133-138.

Bibliography (transliterated): 1. Kolodey Krista. Mobbing. Psihoterror na rabochem meste i metody ego preodoleniya /Per. s nem. — H. :

Izd-vo Gumanitarniyiy tsentr, 2007. — 368 s. — (Psihologam, sotsiologam, sotsialnyim rabotnikam i praktikam, menedzheram i spetsialistam po personalu) 2. Timoshenko I. V. Sotsialno-psihologicheskaya karakteristika ob'ektov mobbinga: obzor sovremennyih zarubezhnyih kontseptsiy [Elektronniy resurs] / I. V. Timoshenko // VIsnik Natsionalnogo tehnicnogo unIversitetu UkraYini "KiYivskiy polItehnIchniy Institut". PolItologIya. SotsIologIya. Pravo . - 2012. - # 1. - S. 79-81. 3. CherednIchenko N. A. Mobbing i bulling u trudovomu protsesI [Elektronniy resurs] / N. A. CherednIchenko // Pravo I Bezpeka . - 2012. - # 3. - S. 285-288. 4. LagutIna I. V. Mobbing na robochomu mlstsi: pravoviy aspekt [Elektronniy resurs] / I. V. LagutIna // Aktualni problemi derzhavi I prava . - 2011. - Vip. 57. - S. 133-138.

А. Г. Овчар

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГРУПОВОЇ СУМІСНОСТІ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОГРАМУВАННЯ

Зроблена спроба аналізу феномена впливу міжособистісних відносин та соціально - психологічного клімату на результативність праці. Так само розглянуті чинники, що впливають на соціально - психологічний клімат в колективі, а саме конфлікти в групі і моббінг.

Ключові слова: міжособистісні відносини, соціально - психологічний клімат, конфлікт, моббінг.

А. Г. Овчар

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИГРУПОВОЙ СОВМЕСТИМОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ПРОГРАММИРОВАНИЯ

Предпринята попытка анализа феномена влияния межличностных отношения и социально – психологического климата на результативность труда. Так же рассмотрены факторы, влияющие на социально – психологический климат в коллективе, а именно конфликты в группе и моббинг.

Ключевые слова: межличностные отношения, социально – психологический климат, конфликт, моббинг.

А. G. Ovchar

FEATURES INTERGROUP COMPATIBILITY EXPERTS IN THE FIELD OF PROGRAMMING.

Attempts to analyze the impact of the phenomenon of interpersonal relationships and social - psychological climate in the productivity of work. Just consider the factors influencing the social - psychological climate in the team, namely the conflict in the group and mobbing.

Keywords: interpersonal relationships, social - psychological climate, conflict, mobbing.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 159.01

*Плоткіна О.С.,
м.Харків, Україна*