

Соціально-психологічні аспекти розподілу функціональних ролей у робочому колективі організації

Ольга Богачук

магістрантка ННІ психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна

Юрій Живоглядов

кандидат психологічних наук,

доцент, доцент кафедри психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

ORCID: 0000-0002-6763-2737

Одним із вирішальних чинників формування ефективної стратегії діяльності організації виступає вдале створення та збереження керівником сприятливого психологічного клімату у робочому мікросередовищі. Визначена комунікативно-функціональна взаємодія унікальних елементів організаційної системи передбачає врахування як індивідуальних особливостей особистостей працівників, так і характерних атрибутів зовнішнього соціального середовища, з яким відбувається безперервний діалог (прийнятої моделі поведінки, сукупність законів і звичаїв, суспільна мораль і т.д.).

У спільному дослідженні американських соціальних психологів Ф. Зімбардо та М. Ляйппе [2, с. 73-76] на тему наявних моделей соціальних впливів знаходимо розрізнення таких за сферами поширення: поле міжособистісного спілкування; специфічне оточення, створене з метою поступового переконання; сфера дії ЗМІ. Науковці звертають увагу на існування відмінностей у прояві соціальних впливів залежно від обраної сфери, що залежать від рівня особистісного втручання та міри охопленості учасників системи.

В. Казміренко [3, с. 19] виокремлює стійкі закономірності функціонування соціально-психологічного простору:

- він є завжди ієрархічним і багатозначно структурованим (тобто містить у собі наміри та цілі суб'єктів, їхні відносини та позиції, взаємозв'язки та взаємозалежності і т.п.);
- соціально-психологічні параметри простору є відносно статичними, вони задаються ззовні й пов'язані з функціональними та соціотехнічними характеристиками організації;
- категорії величини, форми і місця в соціально-психологічному просторі завжди суб'єктивно сприймаються та мають різний ступінь суб'єктивної актуальності;
- кожний працівник організації у зв'язку зі своєю статусно-рольовою позицією включений в систему взаємодії;
- насиченість функцій і професійний досвід створюють певний комплекс установок, умов, що опосередковують відмінності у суб'єктивному сприйнятті соціально-психологічного простору;
- соціально-психологічний простір може мати різні значення комфортності

як для окремої людини, так і для структурної одиниці, групи тощо.

У межах соціально-психологічного простору виникають якісні зміни у взаємовідносинах усіх учасників робочого колективу, що можуть бути як позитивними (“ізоляція”–“контакт”–“зближення”), так і негативними (“суперництво”–“опозиція”–“конфлікт”). Відповідно до цих змін, працівники формують власну позицію або диспозицію в сприйнятті та оцінюванні поточного стану організації трудової діяльності на підприємстві. Саме з урахуванням зазначених позицій проходить процедура розподілу функціональних ролей між ними як невід’ємна частина управлінської стратегії [4, с. 94-106].

Рольова структура організації передбачає групування працівників за: переважаючим типом міжособистісної взаємодії з колегами (поведінкові ролі), професійними схильностями (творчі ролі) та організаторськими здібностями (комунікативні ролі).

Вважаємо доречним відобразити змістовну характеристику творчих і комунікативних ролей (за репрезентацією групи дослідників О. Гусевої, С. Легомінової, О. Воскобоевої, О. Ромащенко та Т. Хлевицькою), адже вони представляють для нас науковий інтерес з точки зору вивчення особливостей соціально-психологічного простору організації [1, с. 141-142]:

1)Творчі ролі:

- Генератор ідей-Проявляє ініціативу у висловленні нових ідей, уміло визначає ключові проблеми в діяльності колективу, пропонує альтернативні шляхи вирішення конфліктів, підбирає методи і засоби втілення пропозицій;
- Практик-Об’єднує ідеї працівників у чітку програму дій, розробляє технології застосування висунутих пропозицій згідно з робочими обов’язками кожного з членів колективу;
- Ерудит-Володіє необхідними теоретичними знаннями щодо специфіки діяльності організації (частковій) та спектру соціально-економічних проблем, з якими система зіштовхується впродовж свого існування (загальні);
- Експерт-Володіє відповідними практичними навичками та здібностями для уточнення суттєвих деталей ідеї та вироблення точної стратегії її реалізації у діяльності організації;
- Ентузіаст-Уміє створити сприятливу атмосферу довіри та взаємопідтримки між працівниками організації, надихає на спільну творчу роботу власним прикладом;
- Критик-Привносить скептичний погляд у процесі обговорення ідеї та шляху її втілення, звертає увагу на потенційні проблеми та суперечливість пропозиції;
- Менеджер-Концентрує зусилля команди робітників в єдиному руслі досягнення мети та очікуваних результатів втілення ідеї на практиці роботи організації, а також окремо координує роботу кожного учасника програми.

2) Комунікативні ролі:

- Лідер-Володіє особистісно-професійним авторитетом поміж членів колективу організації, що дозволяє йому значно впливати на їхнє ставлення до

роботи та на хід співпраці;

- Аналітик-Фіксує у письмовому вигляді ключові пропозиції та ідеї учасників команди, готує до розгляду звіт про хід роботи та аналітичну довідку про ефективність запроваджених змін;

- “Душа компанії”-Підтримує товариські неформальні стосунки з усіма колегами в організації, здатний виступати посередником при розв’язанні міжособистісних конфліктів та куратором для новоприйнятих працівників;

- Секретар-Відстежує внутрішній процес роботи всіх відділів організації та стан іміджу установи у взаємодії із зовнішнім соціальним середовищем, про що повідомляє лідеру.

Означені функціональні ролі, за нашими висновками, позначають умову гармонійного комплектування керівником проектної групи робітників, що у власній професійній діяльності зможуть доповнювати один одного, працювати як єдиний налагоджений механізм, а також, за власними індивідуально-психологічними особливостями, рідше ініціюватимуть конфліктні ситуації всередині групи та в ході взаємодії із соціальним середовищем поза неї.

Ключові слова: соціальні впливи, соціально-психологічний простір, колектив, функціональні ролі, організація управління.

Список використаних джерел

1. Гусева О. Ю., Легомінова С. В., Воскобоєва О. В., Ромащенко О. С., Хлевицька Т. Б. *Психологія підприємництва та бізнесу: навчальний посібник*. Київ : Державний університет телекомунікацій, 2019. 257 с.
2. Дзвінчук Д. І. *Психологічні основи ефективного управління*. Київ : ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2010. 280 с.
3. Казміренко В. П. *Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій*. *Психологія і суспільство*, 2004. Вип. №2. С. 5-29.
4. Nakonechna, N., Synhaivska, I., Zhyvohliadov, Y., Malkova, T., Vasilchenko, O. *Psychological features of the development of a corporate image*. *Systematic Reviews in Pharmacy* this link is disabled, 2020, 11(10), pp. 271–274.