

# Ефективний поділ колективу на малі групи за допомогою соціонічного аналізу

Олександр Морушко

Кафедра СКІД  
Національний університет “Львівська політехніка”  
Львів, Україна  
morushkoO@gmail.com

Наталія Химиця

Кафедра СКІД  
Національний університет “Львівська політехніка”  
Львів, Україна  
nhymytsa@gmail.com

*Abstract. This article addresses the problem of effectively dividing a team into small groups. The role of psychological compatibility as a major factor in the long and stable existence of small groups is revealed. In their formation it is suggested to use the principle of quadratic selection, or to apply the concept of the coefficient of conflict of the collective.*

**Ключові слова:** мала група, соціонічний аналіз, коефіцієнт конфліктності, інтертипні стосунки, квадра.

## ВСТУП

Сучасне суспільство важко уявити без високотехнологічного виробництва чи якісної інформаційної продукції. Зазвичай і те й інше є кінцевим продуктом, що виникає в результаті взаємодії багатьох людей. Тому абсолютно логічно постає питання: яким чином можна оптимізувати взаємодію цих людей, щоб продукт їхньої сумісної праці був якомога вищої якості.

Відповідь на це запитання лежить у площині взаємовідносин людей всередині виробничого (творчого) колективу. Чим менше виникає конфліктів у результаті взаємодії між людьми, тим вища продуктивність роботи. Тому, важливого значення набуває психологічна сумісність членів колективу.

## ЗАЛЕЖНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ КОЛЕКТИВУ ВІД ІНТЕРТИПНИХ СТОСУНКІВ

Кількісний склад колективу залежить від багатьох факторів, зокрема від специфіки його діяльності. Він може складатись як з кількох людей, так і кількох сотень чи тисяч.

Відповідно, чим більшу кількість людей об'єднує цей колектив, тим складніше стає ним управляти. Важливого значення набуває правильний поділ колективу на підрозділи, які повинні вміти успішно організовувати співпрацю, як всередині цих підрозділів, так і між самими підрозділами.

Однією з наукових теорій, що дозволяють комплексно підходити до розв'язання цього важливого питання, є соціоніка – один з підрозділів практичної психології. Зокрема, для нас важливим буде в даному аспекті можливість моделювання інтертипних стосунків в колективі, із застосуванням соціонічних методів планування малих груп в колективі.

Існує 16 можливих різних інтертипних стосунків (за кількістю базових соціотипів). Очевидно, що їхня комфортність буде різною. Звідси виникає таке поняття як психологічна дистанція – еквівалент комфортності стосунків. Чим ця дистанція буде більшою, тим гірші стосунки між діловими партнерами. Умовно ці стосунки можна поділити на три категорії – сприятливі, нейтральні та несприятливі.

З теорії відомо, що найсприятливішими інтертипними стосунками є такі, що виникають між представниками однієї квадрі. Вони характеризуються високим ступенем взаєморозуміння, хорошою психологічною сумісністю і ефективною взаємодією. Саме тому, в першу чергу, варто розглядати представників однієї квадрі як ядро створення ефективної малої групи в межах колективу.

Але на практиці застосувати цей принцип не завжди вдається, тому варто оперувати ще одним поняттям – коефіцієнтом конфліктності. Коефіцієнт конфліктності – це персональний усереднений показник для кожного члена

колективу, який характеризується середнім значенням психологічної дистанції.

Коефіцієнт конфліктності можна обрахувати за допомогою даних, наведених в табл. 1.

Таблиця 1. Матриця інтертипних дистанцій (авторська)

Я/ Він	І Л	С Е	Е І	Л І	Е І	Л І	С Е	І Е	С Е	І Е	Л І	Е І	Л І	Е І	С Е	І Е
ЛЕ	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3
СЕ	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3
ЕС	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
ЛІ	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2
СЛЕ	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
ІЕІ	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4
ЕІЕ	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4
ЛСІ	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4
СЕЕ	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
ІЛІ	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2
ЛЕІ	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
ЕСІ	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3
ІЕЕ	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1
СЛІ	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1
ЛСЕ	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1
ЕІІ	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	1	1

В даній таблиці наведено скорочені канонічні назви базових соціотипів та психологічну дистанцію, яка виникає при взаємодії між ними. Для того, щоб визначити коефіцієнт конфліктності кожного з членів колективу, дані, взяті з таблиці, підставляємо у формулу:

$$k_i = \frac{\sum_{j=1, j \neq i}^n m_{i,j}}{n-1}$$

Чим вищий такий показник, тим проблематичнішим стає перебування конкретного члена колективу у ньому. Також важливе значення матимуть інтертипні стосунки кожного члена колективу з його інтегральним типом та лідером (керівником) цього колективу.

## ВИСНОВКИ

Для того, щоб малі групи в межах колективу працювали як єдиний механізм, недостатньо

орієнтуватися тільки на їх високу професійність та наявний у них великий досвід. Синергетичний ефект командної роботи, в першу чергу залежить від психологічного ступеня сумісності. Цього можна досягнути, якщо малі групи в межах колективу формувати з представників однієї квадри. У тому випадку, якщо це неможливо, слід формувати малі групи таким чином, щоб мінімізувати внутрішню конфліктність між членами колективу. Для цього можна застосовувати запропоновану авторами формулу обрахунку коефіцієнта конфліктності.

## ЛІТЕРАТУРА

- [1] О. Морушко, Н. Химиця, "Гуманізація інформаційного обміну". Навчальний посібник, Львів: Тріада плюс, 2017, 172 с.
- [2] Н. Химиця, О. Морушко, "Ділова комунікація". Навчальний посібник, Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016, 208 с.
- [3] О. Морушко, "Кадровий менеджмент". Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014, 176 с.
- [4] О. Морушко, С. Андрейчук, "Визначення інтегрального соціотипу в малих групах методом соціонічного аналізу", Науковий вісник ЛНТУ України: збірник науково-технічних праць, Львів: РВВ ЛНТУ України, 2016, Вип. 26.4., с. 398-404.
- [5] О. Морушко, Н. Химиця, "Використання методу соціонічного аналізу в діловій комунікації", Науковий вісник ЛНТУ України, 2017, Вип. 27 (2), Львів, 2017, с. 186-188.
- [6] О. Морушко, С. Андрейчук, О. Манзій, "Визначення коефіцієнту конфліктності як метод оптимізації персонального складу малої групи", Науковий вісник ЛНТУ України, 2017, Вип. 27(9), с. 121-123.
- [7] О. Морушко, Т. Подоляк, "Створення сприятливого соціально – психологічного клімату як елемент організаційної культури" Матеріали 5-ї Міжнародної наукової конференції "Інформація, комунікація, суспільство 2016", Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2016, с. 338-339.