

Визначення оптимального лідера малої групи методом соціонічного аналізу

Олександр Морушко

Кафедра СКІД

Національний університет "Львівська політехніка"

Львів, Україна

morushkoO@gmail.com

Станіслав Андрейчук

Кафедра СР

Національний університет "Львівська політехніка"

Львів, Україна

a_stanislav@ukr.net

Abstract. Considers the problems of leadership in a small group. Reveals the importance of taking into account intertype relations by organizing common work. Suggests the mechanism of determining the optimal leader of a small group with the aid of socionic analysis, by determining the coefficient of conflict of each team member.

Ключові слова: лідер, мала група, соціонічний аналіз, коефіцієнт конфліктності

ВСТУП

Вивченню проблем лідерства присвячено чимало наукових праць іноземних та вітчизняних дослідників. Вважається, що дуже багато в організації роботи колективів залежить саме від правильного обрання лідера, основним завданням якого є налагодження роботи колективу як єдиного механізму. Це стає можливим виключно лише тоді, якщо авторитет керівника є беззаперечним, і всі його розпорядження виконуються вчасно і без зайвих дискусій. Саме тому проблема лідерства в малих групах є такою актуальною.

ФАКТОРИ ЛІДЕРСТВА У МАЛІЙ ГРУПІ

У соціальній психології існує чимало визначень малої групи. Проте, більшість дослідників сходяться на тому, що малою групою слід вважати невелику за чисельністю спільноту, члени якою безпосередньо контактують між собою, об'єднані спільною метою і завданнями. Кількісний склад такої групи може коливатися від двох до десяти членів. Зрозуміло, що від взаємин всередині такої малої групи буде в значній мірі залежати продуктивність її праці.

При формуванні злагодженої малої групи слід враховувати багато чинників, зокрема такі, як психологічна сумісність, комунікативні навички, вміння працювати в команді тощо. Зокрема, кожен член групи повинен бути обізнаним з дев'ятьма ключовими принципами організації командної форми робіт і поділяти їх. Ось ці принципи:

- принцип колективного виконання роботи;
- принцип взаємозалежності;
- принцип колективної відповідальності;
- принцип єдиної для команди форми стимулювання, оплати за кінцевий результат;
- принцип адекватного стимулювання команди за кінцевий результат;
- принцип автономного самоврядування команди;
- принцип підвищеної виконавської дисципліни;
- принцип добровільності входження в команду;
- наявність синергетичного ефекту.

Теоретично, ми можемо мати справу з малими групами двох видів – такими, що створюються під лідера (керівника), і такими, де керівника призначають вже до сформованої малої групи. І тут може виникнути проблема психологічної несумісності керівника з колективом, оскільки в колективі вже існує неформальний лідер. Саме тому у західному менеджменті наголошується про важливість поєднання неформального і формального лідерства у колективах, як запоруки успішної та ефективної роботи.

Зрозуміло, що ключову роль в малій групі відіграє її лідер. Саме тому він повинен володіти певними якостями, які б підтверджували його лідерські якості. Згідно визначення, **лідерство** –

процес психологічного впливу лідера на послідовників, здійснюваного ним на основі переважного використання неформальних джерел влади і спрямованого на вирішення організаційних завдань і оптимізацію внутрішньогрупової взаємодії. Саме тому, основною функцією лідера є консолідація зусиль усіх членів колективу на виконання спільних завдань.

З точки зору соціонічної теорії, як одного з розділів практичної психології, взаємовідносини всередині колективу будуть складатися згідно з інтертипними стосунками, що складаються внаслідок особистого соціотипу кожного з членів малої групи. Особливо актуальною ця проблема стає тоді, коли ми маємо справу вже зі сформованим колективом, не маючи можливості ротації кадрів. У такому випадку лідер колективу має стати його “енергетичним центром”, зайняти позицію ядра колективу, рівновіддаленого від усіх його членів. Для визначення оптимального лідера такого колективу можна застосувати метод визначення коефіцієнту конфліктності кожного з членів колективу.

Застосування цього методу буде полягати в тому, що ми, знаючи психологічні типи усіх членів колективу, можемо визначити усі інтертипні стосунки всередині цього колективу, і перевести їх у цифрове визначення – психологічну дистанцію. Потім, визначаємо усереднене значення коефіцієнту конфліктності для кожного члену колективу.

Позначимо k_i – коефіцієнт конфліктності i -го індивіда колективу X відносно усіх інших його членів, який будемо обчислювати за наступною формулою:

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

для всіх значень $i = \overline{1, n}$.

У кого цей показник буде найнижчим, той є оптимальним кандидатом на роль лідера цієї малої групи.

ВИСНОВКИ

Більшу частину свого життя людина проводить на роботі. Тому правильна організація виробничого процесу має неабияке значення. Продуктивність праці людини стає значно вищою, якщо вона працює у сприятливих психологічних умовах. Багато в чому це залежить від керівника (лідера) колективу.

Запропонований метод визначення лідера малої групи здатний мінімізувати внутрішні напруження в колективі, консолідувати його на успішне спільне виконання завдань, які перед ним стоять.

ЛІТЕРАТУРА

- [1] О. Морушко, Н. Химиця, “Гуманізація інформаційного обміну”. Навчальний посібник, Львів: Тріада плюс, 2017, 172 с.
- [2] О. Морушко, “Кадровий менеджмент”. Навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014, 176 с.
- [3] Н. Химиця, О. Морушко, “Ділова комунікація”. Навчальний посібник, Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016, 208 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 НЛТУ 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 НЛТУ України, 2017, Вип. 27(9), с. 121–123.
- [7] A. Morushko, S. Andreychuk, “Socionic analysis as a tool for optimizing relationships in small social groups”, Інформація, комунікація, суспільство 2017: матеріали 6-ої Міжнародної наукової конференції ІКС-2017, Льв.: Вид-во Львівської політехніки, 2017, С. 167-168.