

УДК 316.77

Прудкая Л.Н.
к.психол.н.
ОГУВД
г. Одесса, Украина
Добровольская Е.А.
ОГУВД
г. Одесса, Украина

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ НА НЕФОРМАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ КОЛЛЕКТИВА

В психологии управления важную роль занимает внутреннее строение коллектива. Исследование неформальных структур коллектива и факторов, обуславливающих их возникновения, становления и развития, а также их взаимодействия с формальными структурами позволяет разрабатывать эффективные методы воздействия, регулирования и психологического программирования такого коллектива с целью активизации имеющихся ресурсов, положительных качеств личностей для достижения определенной цели, успешного решения поставленных задач.

Прежде чем рассматривать отдельное структурное подразделение коллектива, необходимо привести дефиницию коллектива и его структур.

Итак, коллектив - это группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития. В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, которые характеризуются высокой сплоченностью, коллективным самоопределением, коллективной идентификацией, социально ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью членов коллектива относительно друг друга и принятием ответственности за результаты совместной деятельности [1].

В теории и практике управления выделяют коллективы различных типов. По характеру внутренних связей различают формальные и неформальные группы.

Формальные группы - социальные сообщества, состояние и поведение членов которых регламентируются нормативными документами. Такие группы создаются для выполнения специальных целей, определенного круга задач, в решении которых заинтересовано то или иное сообщество [2, с. 50].

Существование неформальных групп в коллективе является вполне нормальным явлением, которое обусловлено социально-психологической природой личности. Неформальные группы - реальное сообщество, которое не имеет юридически зафиксированного статуса. Это добровольное объединение индивидов на почве общих интересов, дружбы и симпатий. Неформальная структура коллектива возникает и развивается спонтанно, создается вне компетенции руководителя. Такая группа характеризуется наличием неформального харизматического лидера.

Учитывая природу неформальной структуры коллектива, можно сделать вывод, что каждой неформальной группе присущий свой свод норм и правил, с помощью которых регулируются лич-

ностные отношения между участниками коллектива, производительность его работы, физические и моральные черты членов коллектива.

Важным вопросом является возможность влияния руководителя формального коллектива на определенные неформальные подгруппы, которые являются его составляющими. Так, руководитель формальной структуры, прежде всего, должен учитывать особенности неформальных структур, выявлять закономерности их возникновения, по какому критерию они разграничиваются, направлять их к общему сотрудничеству, принимать во внимание сложившиеся обычаи и нормы, действующие внутри неформальных групп [3, с. 22].

Важным является стимулирование инстинкта ассоциации для интеграции неформальных групп в формальные, которое возможно реализовать с помощью тесных социальных связей внутри неформальных групп, и как следствие их объединение (слияние или соответствие строению формальной структуры). Руководитель коллектива, также должен принимать соответствующие меры с целью добровольного сотрудничества атипичных (неформальных) групп с ним самим. Путем к достижению сотрудничества таких групп с руководителем является усиление связей принадлежности между членами атипичных структур и осознание их как членов определенного коллектива, а не отдельных индивидуумов, преследующих свои цели.

Отдельно следует отметить роль руководителя коллектива как в управлении формальной группой, так и его влияние на неформальные.

Руководителя можно рассматривать в двух аспектах: как того, кто возглавляет формальную структуру определенного коллектива, занимает определенную должность, в соответствии с которой осуществляет функции управления; и того, кто ведет за собой неформальную структуру коллектива, то есть осуществляет свое влияние всесторонне на коллектив в широком смысле, такой лидер должен быть, на наш взгляд, харизматичной, сильной и уверенной в себе личностью.

Руководство структурами коллектива должно осуществляться не с помощью авторитарных, а с помощью психологических методов воздействия.

Психологический уровень управления имеет отношение к таким компонентам человеческого фактора, как личность, рабочая группа, трудовой коллектив. Руководитель находится в психологической реальности коллектива и руководит подчиненными с учетом психологических закономерностей поведения его подчиненных. Пренебрежение указанными закономерностями приводит к возникновению психологических конфликтов, вызывающих текучесть кадров, нарушение дисциплины внутри коллектива, которые в свою очередь приводят к

снижению эффективности труда, а также качественного и количества выполнения задач [4, с. 181].

Психологический анализ управленческой деятельности каждого коллектива требует рассмотрения его каждого члена в тесной взаимосвязи с группами, к которым он не принадлежит [5, с. 32].

Следовательно, можно сделать вывод, о том, что основной задачей руководителя является создание и поддержание здорового психологического климата во всем коллективе, его непосредственное функционирование как единого целого. Это находит отражение в определенном стиле взаимоотношений между официальным руководителем и подчиненными.

Также необходимо отметить, что на взаимоотношения руководителя с подчиненными влияет и личный авторитет руководителя, который характеризуется общественным признанием личности, оценением группой его субъективных качеств и их соответствия объективной ситуации в управленческом процессе.

Оптимальным вариантом, при выполнении возложенных на подчиненных полномочий, задач и функций, представляется такой, когда роль руководителя направляется на развитие потенциала своих работников и их поддержку. В таком случае именно такой подход будет способствовать взаимопониманию и усилению доверия и уважения со стороны подчиненных к своему руководителю.

Таким образом, применение субъектом управления – руководителем в своей профессиональной деятельности вышеуказанных механизмов управления, соответствующим образом формирует организационные основы и закрепление взаимоотношений между самими подчиненными и непосредственным руководителем, создает для них все условия, для эффективного выполнения поставленных задач.

Список использованной литературы:

1. Психологический словарь [Электронный ресурс] – Режим доступа к ресурсу: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=405>.
2. Иванова И. В. Менеджер – професійний працівник [Текст] : навч. посібн. / І. В. Иванова – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001. – 107 с.
3. Дороніна М. С. Психологія управління [Текст] : навч. посібн. Ч. 2. / М. С. Дороніна, А. М. Григоренко – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 96 с.
4. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми [Текст] : навч. посібн. / В. І. Крамаренко, Б. І. Холода – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.
5. Кулініч І. О. Психологія управління [Текст] : навч. посібн. / І. О. Кулініч – К.: Знання, 2008. – 292 с.