

Н. М. Хом'як.,  
студент 2 курсу;  
О. А. Мірошниченко,  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри психології і педагогіки  
Житомирського державного  
університету імені Івана Франка  
e-mail: bud81@ukr.net

### **Дослідження міжособистісних стосунків фахівців сфери управління**

*Ефективність роботи будь-якого підприємства залежить від міжособистісної взаємодії між його працівниками. Ця взаємодія складається із активності двох типів: спілкування і співпраці. Вона розвивається як вертикально за системою керівник-підлеглий, так і горизонтально за системою взаємодії між співробітниками одного рангу.*

У наш час існує проблема формування міжособистісних стосунків фахівців сфери управління. Оскільки будь-який колектив є системою, яка функціонує за рахунок інформаційних контактів між її членами та співпраці між ними, то саме міжособистісні стосунки є сполучною ланкою, що реалізує ці дії. В Україні тільки починає народжуватись нова корпоративна культура взаємовідносин всередині колективів, тому ці питання є досить мало дослідженими. Особливо різко ця проблема проявляється в різноманітних навчальних закладів незалежно від їхніх розмірів та профілів.

Попередні дослідники відносин в учбових колективах найбільше приділяють увагу побудові команд для реалізації певних функцій всередині колективу, розвитку лідерських даних, методам ефективного керування персоналом [1; 2; 3; 8]. Дуже часто нехтується підбір колективу за їхньою психологічною поєднюваністю, це є основною причиною знищення ефективності функціонування навчальних закладів.

У наш час коло проблем, що розглядаються під час дослідження організації, повсякчасно розширюється. Зараз ми бачимо як формується безліч організацій, які ставлять перед собою лише конкретні прикладні цілі. На жаль, ще не у всіх організаціях є психологічна основа для формування успішної спільної діяльності, яка є не менш значущою у розвитку компаній. Надзвичайно важливим і суттєвим є вивчення міжособистісних відносин в колективі. Керівники, найчастіше взагалі дуже мало приділяють цим відносинам увагу, або взагалі не надають цьому значення. Для них головним є якість роботи і контрольований кінцевий результат (в основному бюрократично статистичний) в той час саме міжособистісні відносини гарантують ефективність сфери управління. Якщо між членами колективу існують натягнуті непрості відносини, панує нерозуміння, вони мають різні ціннісні орієнтації, систему установок та очікувань, то це обов'язково позначається на продуктивності праці, а також накладає відбиток на соціально-психологічний клімат, що веде до плинності кадрів і гальмує розвиток організації. Проведене обстеження ряду підприємств показало, що

близько 80% колективів з хорошим рівнем взаємин між співробітниками добивалися результатів відмінної і хорошої якості. Серед колективів з поганими взаєминами не виявилось таких, які демонстрували відмінні результати: приблизно 40% цих колективів мали добрі кінцеві досягнення, а 60% середнього.

У психологічній літературі часто говориться про міжособистісні взаємодії в організації, але розроблено ще не всі аспекти цієї проблеми, а зокрема, не порушені особливості міжособистісних відносин. Ми знаємо, що будь-яка організація не стоїть на місці, вона весь час розвивається, переходить від одного етапу до іншого, тому на кожному етапі вибудовуються свої міжособистісні відносини, які володіють певною специфікою. Отже, існує потреба в регулюванні міжособистісних відносин, що і є науковою новизною. Якщо керівник не здатен регулювати міжособистісні стосунки в колективі, не знає їх специфіки на різних етапах розвитку організації, то таку організацію обов'язково очікує неминучий крах.

Будь-який колектив можна розглядати як малу групу. Це відносно незначне число безпосередньо контактуючих індивідів, об'єднаних цілями і завданнями [4]. Наведемо визначення Р. Бейлза, яке свідчить, що вона є «будь-яка кількість осіб, які перебувають у взаємодії один з одним у вигляді однієї безпосередньої зустрічі або ряду зустрічей, за яких кожен член групи отримує деякі враження або сприйняття кожного іншого члена...». Г.М. Андреева малу групу розуміє як таку, де члени об'єднані спільною соціальною діяльністю і знаходяться в безпосередньому особистому спілкуванні, що є основою для виникнення емоційних відносин, групових норм і групових процесів. Вона акцентує, що якщо зробити концентрат з цього визначення, то можна вважати, що мала група – це та, в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів.

Наведені визначення вказують, що поняття «мала група» – це реально існуючі скупчення людей, які мають безпосередні контакти один з одним. Їхня поведінка опосередкована спільною діяльністю і визначається нормами, прийнятими в групі. Також тут підкреслюється роль суспільних відносин, де група виступає як ланка певної суспільної структури, при цьому через особисті контакти реалізуються певні суспільні зв'язки.

Незважаючи на те, що так дослідники як Р. Бейлз, Г.М. Андреева, А.В. Петровський, М.Г. Ярошевський акцентують на різних аспектах малої групи, всі вони визначають її за такими ознаками:

- ✓ Збори індивідів, що вступають у взаємодію один з одним;
- ✓ Число їхнє обмежене;
- ✓ Ідентифікують себе як члени однієї групи;
- ✓ Виробляють загальні норми і специфічну культуру групи;
- ✓ У них є спільна мета, яку вони оцінюють як мету групи.

Таким чином, будь-який колектив можна охарактеризувати як малу групу, що складається не менше ніж з декількох осіб, що вступають в безпосередні міжособистісні контакти, що мають суспільну мету,

усвідомлення своєї приналежності до неї і загальні норми взаємодії в групі [5; 6; 7; 9].

Численні концепції групової динаміки в традиційній соціальній психології (К. Картрайта, Зандера, К. Левіна та інших), беруть в якості одного з вихідних феноменів міжособистісних відносин, що виражає тип взаємодії між особистістю і групою, явище конформності [4]. Група «тисне» на особистість, а та або слухняно підкоряється думці оточення, перетворюється на конформіста; або особистість йде всупереч думці групи, протистоїть соціальному оточенню, і тоді її характеризують як нонконформіста. Останній варіант є частою причиною конфлікту в колективах.

### **Список використаних джерел та літератури**

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту / Б. М. Андрушків, О. Є. Кузьмин. – Тернопіль : Лілея, 1997. – 174 с.
2. Афонин Ю. А. Социальный менеджмент / Ю. А. Афонин, А. П. Жабин, А. С. Панкратов. – М. : Из-во МГУ, 2004. – 285 с.
3. Кодекс Законів про працю України. Правова єдність. Всеукраїнська асоціація видавців. – К., 2010. – 83 с.
4. Кричевский Р. Л. Психология / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М.: Из-во МГУ, 1991. – 163 с.
5. Мартиненко М. М. Основи менеджменту / М. М. Мартиненко. – К. : Каравелла, 2005. – 385с.
6. Мескон М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, Х. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2000. – 704 с.
7. Мильнер Б. З. Теория организаций / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 1998. – С. 310.
8. Мошек Г. Є. Менеджмент підприємства : підручник / за заг. ред. Г. Є. Мошека. – К. : КНТЕУ, 2002. – 216 с.
9. Роббинс С. П. Менеджмент : пер. с англ. / С. П. Роббинс. – 6-е изд. – М. : Вільямс, 2004. – 687 с.

**Н. Хомяк**

**Е. Мирошниченко**

### ***Исследование межличностных отношений специалистов сферы управления.***

*Эффективность работы любого предприятия зависит от межличностного взаимодействия между его работниками. Это взаимодействие состоит из активности двух типов: общения и сотрудничества. Она развивается как вертикально по системе руководитель-подчиненный, так и горизонтально по системе взаимодействия между сотрудниками одного ранга.*

**N. Khomiak, E. Miroshnichenko**

### ***The study of interpersonal relations of employees of educational institution.***

*The effectiveness of any enterprise depends on the interpersonal interaction among its employees. This interaction is composed of two types of activity: communication*

*and collaboration. It develops as a vertical system leader-subordinate and horizontally on the system of interaction among employees of the same rank.*