

Раздел I. Психология сегодня

Аболмасова С.В.

Шахматова О.Н.

Изучение внутригрупповой структуры взаимоотношений сотрудников частного охранного предприятия «СТО-4»

Деятельность каждого человека, будь то учебная, профессиональная или общественная деятельность, осуществляется преимущественно в группах. Эффективность работы группы в целом, а так же каждого ее участника во многом зависит от структуры взаимоотношений, сложившихся между членами группы. Изучение структуры производственных, учебных групп и коллективов, особенностей положения каждого участника внутригруппового взаимодействия сегодня является достаточно актуальным вопросом.

На сегодняшний день создано большое число различного рода методик, диагностирующих отдельные характеристики группы, как-то ее сплоченность, психологический климат, групповые роли и стили поведения ее членов и т.д. Однако наиболее разработанным методом изучения структуры группы, статуса и положения каждого ее члена является социометрический метод, предложенный Якобом Морено еще в 20-е годы XX века. На основе этого метода была создана методика «Социометрия», позже дополненная и детально разработанная последователями данного направления.

Несмотря на критику некоторых положений модели социометрической структуры группы Я. Морено современными исследователями, методика «Социометрия» на сегодняшний день широко применяется в конкретных прикладных исследованиях для решения многих практических задач. Она позволяет получить реальную картину межличностных отношений внутри группы, выражающихся в различных суждениях и оценках в плане желания или нежелания взаимодействовать участников группы друг с другом. Данная информация дает возможность работать над повышением эффективности совместной деятельно-

сти группы, снижением числа и интенсивности внутригрупповых конфликтов, улучшения психологического климата в группе и т.д.

Подобное исследование было проведено в частном охранном предприятии «СТО-4». В социометрическом тестировании принимали участие сотрудники данной организации, совместно выполняющие должностные обязанности.

Целью исследования являлось выявление неофициальной структуры взаимоотношений в группе охранников ЧОП «СТО-4» для улучшения, совершенствования межличностного взаимодействия и повышения, таким образом, эффективности труда сотрудников данной организации. *Задачами* исследования были следующие: выявление наличия и количества микрогрупп в группе охранников; определение социометрического статуса каждого сотрудника в исследуемой группе для выявления особенностей его межличностных взаимоотношений; выявление неформальных лидеров в группе охранников для осуществления лучшей организации работ в ней.

Предметом исследования являлась структура взаимоотношений и предпочтений в группе. Объектом – группа сотрудников частного охранного предприятия «СТО-4» в численности 16-ти человек, занимающих должности: охранника поста, оперативного дежурного.

Исследовательская гипотеза состояла в следующем. Личные предпочтения сотрудников в группе влияют на эффективность выполнения работ ими. Таким образом, подбор минигруппы сотрудников для выполнения конкретных, профессиональных задач с учетом их личностных предпочтений, обеспечит более быстрое, эффективное выполнение должностных обязанностей особенно в конкретных заданиях.

В соответствии с целью и гипотезой исследования был сформирован следующий социометрический критерий – основание социометрического выбора: «С кем из группы Вы хотели бы работать вместе?». Число выборов ограничивалось тремя, (величина социометрического ограничения соответствует численности группы).

В качестве оснащения применялись социометрические карточки. Мотивация проводилась путем объяснения испытуемым практического значения исследования, то есть выявления их личных предпочтений и желаний с целью учета этой информации при построении рабочих мини групп при выполнении конкретных заданий. Была обеспечена полная конфиденциальность исследования.

По результатам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

При проведении психологической диагностики в группе сотрудников частного охранного предприятия «СТО-4» выявлена структура межличностных отношений в ней (см. рис. 1).

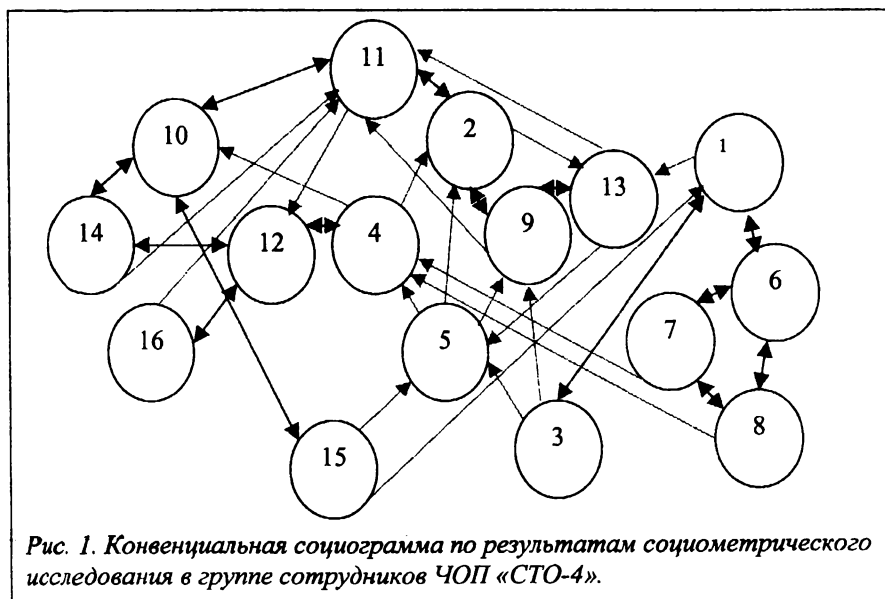


Рис. 1. Конвенциональная социограмма по результатам социометрического исследования в группе сотрудников ЧОП «СТО-4».

Итак, в состав группы входит три микрогруппы:

1. первая наиболее авторитетная и преобладающая (см. рис.1, №: 11, 10, 14, 12, 16);
2. вторая несколько обособлена от группы в целом (см. рис.1, №: 1, 3, 7, 6, 8);

3. третья, самая малочисленная, скорее играет роль посредника между двумя первыми (см. рис.1, №: 2, 9, 13).

Некоторая разобщенность группы подтверждается средним показателем групповой сплоченности ($K = 0.06$).

В группе есть неформальный лидер (см. рис.1, № 11), имеющий наивысший социометрический статус. Это говорит о том, что он входит в число «предпочитаемых», он является «социометрической звездой», занимает позицию неформального лидера в данной группе. То есть, в значимых ситуациях этот человек способен оказывать существенное влияние на остальных участников группы. Также в группе есть так называемый «антилидер» (см. рис.1, № 1) с достаточно высоким статусом, не имеющий межличностных связей с лидером. Он в отличие от остальных высокостатусных участников группы, абсолютно не имеет с ними не то чтобы взаимных, но даже и односторонних связей. То есть можно предположить, что в группе он выполняет скорее роль антилидера, то есть, оказывая влияние на других, противодействует, противопоставляет мнению неформального лидера (см. рис.1, № 11).

Именно эти люди входят в состав первых двух, наиболее многочисленных микрогрупп. Выявлено, что в группе есть и «отверженные», однако число их невелико.

Наиболее благоприятно себя чувствует в группе участники, имеющие многочисленные взаимные связи внутри микрогрупп, в которые входят (см. рис.1, №: 6, 10, 12). Один из членов группы (см. рис.1, № 5), не имеющий взаимных выборов, вероятно неудовлетворен своим положением в группе, несмотря на среднюю величину социометрического статуса.

Таким образом, использование полученной в ходе исследования информации поможет наладить более благоприятные межличностные отношения и улучшить психологический климат в группе. На данном этапе уже можно разработать дальнейшие пути психологической работы с группой для совершенствования межличностного взаимодействия и повышения сплоченности в группе. Выявленные особенности внутригруппового взаимодействия позволяют ком-

поновать отдельные микрогруппы для выполнения конкретных заданий и более эффективно организовать работу сотрудников. Это позволило улучшить эффективность и повысить производительность работы сотрудников.

Литература

1. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. М, 1989.
2. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. Киев, 1992.

Белова Д.Е.

Мелешина А.Н.

Выявление причин непосещаемости занятий студентами 4 курса Свердловского областного музыкально-эстетического педагогического колледжа

В марте 1999 года по заказу администрации Свердловского областного музыкально-эстетического педагогического колледжа студентками факультета психологии УГППУ Беловой Д.Е. и Мелешинной А.В. было проведено исследование на тему: «Выявление причин непосещаемости занятий студентами 4 курса СОМЭПК».

Актуальность проведения исследования обусловлена реальной проблемой данного учебного заведения. Современные условия требуют от специалиста – учителя музыки – высокой подготовленности, широкого кругозора; только в этом случае студенты-выпускники могут найти хорошо оплачиваемую работу в гимназии или частной школе. Необходимую подготовку дает учебное заведение. Но, понимая важность получения образования, многие студенты-выпускники колледжа все же часто пропускают занятия.

Целью исследования стало выявление основных причин непосещаемости занятий студентами 4 курса СОМЭПК и разработка рекомендаций для администрации и студентов по оптимизации процесса обучения. Для реализации цели исследователями были поставлены следующие задачи: