

*Економіка праці*

**Боронюк Л. В., студентка**

**Науковий керівник: Хитра О. В.**

*кандидат економічних наук, доцент*

*доцент кафедри управління персоналом і економіки праці*

*Хмельницький національний університет*

*м. Хмельницький, Україна*

## **РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СУМІСНОСТІ ЧЛЕНІВ РОБОЧОЇ КОМАНДИ У ДОСЯГНЕННІ ЇЇ ЦІЛЕЙ**

Сьогодні у багатьох організаціях для виконання складних творчих завдань створюються робочі команди. Ефективність роботи команди значною мірою залежить від можливостей її членів – як їх професійних здібностей, компетентностей, так і особистісних рис характеру, емоційних установок, типів темпераменту. На практиці комплектування робочих команд часто здійснюється інтуїтивно, без урахування сумісності та перспектив спрацювання членів майбутньої групи. Звідси виникають різні негативні явища у спільній діяльності: непорозуміння та конфлікти в колективах; надто тривале навчання спільній діяльності; нестабільність і зниження якості виконання завдань тощо.

Одним з центральних моментів командної взаємодії є психологічна сумісність, під якою розуміють ступінь взаємної відповідності членів команди, що базується, крім іншого, на зіставленні «портретів» лідера команди з «портретами» суб'єктивно зручних і суб'єктивно незручних партнерів [1, с. 84]. Психологічно більш стійкими є команди, у складі яких індивіди подібні між собою за ціннісними орієнтаціями, інтересами, соціальними установками. Однак, як показали окремі дослідження, для успішної діяльності команди необхідна помірна психологічна різноманітність її членів за особистісними характеристиками, а наявність абсолютної подібності не завжди є чинником, який сприяє успішній спільній діяльності людей.

Сумісність в межах міжособистісних стосунків передбачає взаємне сприйняття і відповідність партнерів у процесі спілкування, спільного виконання єдиного завдання; це ефект взаємодії, який означає максимальну суб'єктивну задоволеність партнерів один одним за певних енергетичних витрат і значної взаємної ідентифікації.

Психологічний аналіз сумісності передбачає її розгляд як багаторівневого явища. Зокрема, виділяють фізіологічний, психофізіологічний, психологічний, та соціально-психологічний рівні сумісності. У різних видах спільної діяльності той чи інший вид сумісності виступає на перший план, стає вирішальним і обумовлює ефективність групової діяльності. Значимість виду сумісності буде визначатися особливостями діяльності, її завданнями, вимогами до особистості.

Загальним критерієм психологічної сумісності є високий рівень задоволеності. В умовах виробничої взаємодії цей критерій є багатовекторним і передбачає задоволеність собою, результатом праці, партнерами, процесом взаємодії. Сумісність, як правило, супроводжується виникненням взаємної симпатії, поваги, впевненості у сприятливих наслідках майбутніх контактів.

Повна сумісність членів команди передбачає оптимальне поєднання всіх її видів і наявність певного співвідношення між ними, їх взаємодоповнюваність. Разом з тим, дослідження показують, що феномен сумісності не обов'язково передбачає подібність тих чи інших особистісних рис. Навпаки, фахівці рекомендують, щоб команда складалася з несхожих особистостей, оскільки виконувана робота, як правило, потребує різних знань, умінь, навичок. Більше того, сумісність можлива і за досить протилежних (різномірних) властивостей людей, які вступають у міжособистісні контакти (рис. 1). Наприклад, розбіжності у стильових особливостях мислення (входження до команди «аналітиків», «прагматиків», «реалістів», «ідеалістів», критиків) дозволяють досягти певної чіткості у розподілі командних ролей.

Слід зазначити, що індивідуально-психологічні особливості членів команди повинні виступати не тільки як «фон» розгортання емоційних відносин (основа формування емоційного капіталу), але і як фактор успішної професійної

взаємодії різних індивідуальностей, осіб з різними стилями діяльності. Наприклад, для побудови ефективної синектичної команди необхідно, щоб до її складу входили особистості з різними видами інтелекту, що, на думку О.М. Ястремської та Ю.М. Сиваш [2], забезпечить різноманітність підходів і поглядів у процесі створення інновацій. Погоджуючись з таким підходом, можемо припустити, що це є запорукою виникнення у команді як складній системі ефекту емерджентності. Емерджентність (англ. «Emergence») припускає наявність у системі таких властивостей, які не властиві жодному з її окремих елементів; це результат виникнення між елементами системи синергетичних зв'язків ( $2+2=5$ ), причому додавання елементів до системи (у нашому випадку – входження нових учасників) не тільки вводить нові зв'язки, але й змінює характеристики багатьох або всіх сформованих взаємозв'язків (у тому числі норм поведінки), веде до виключення деяких з них або появи нових [3, с. 94].

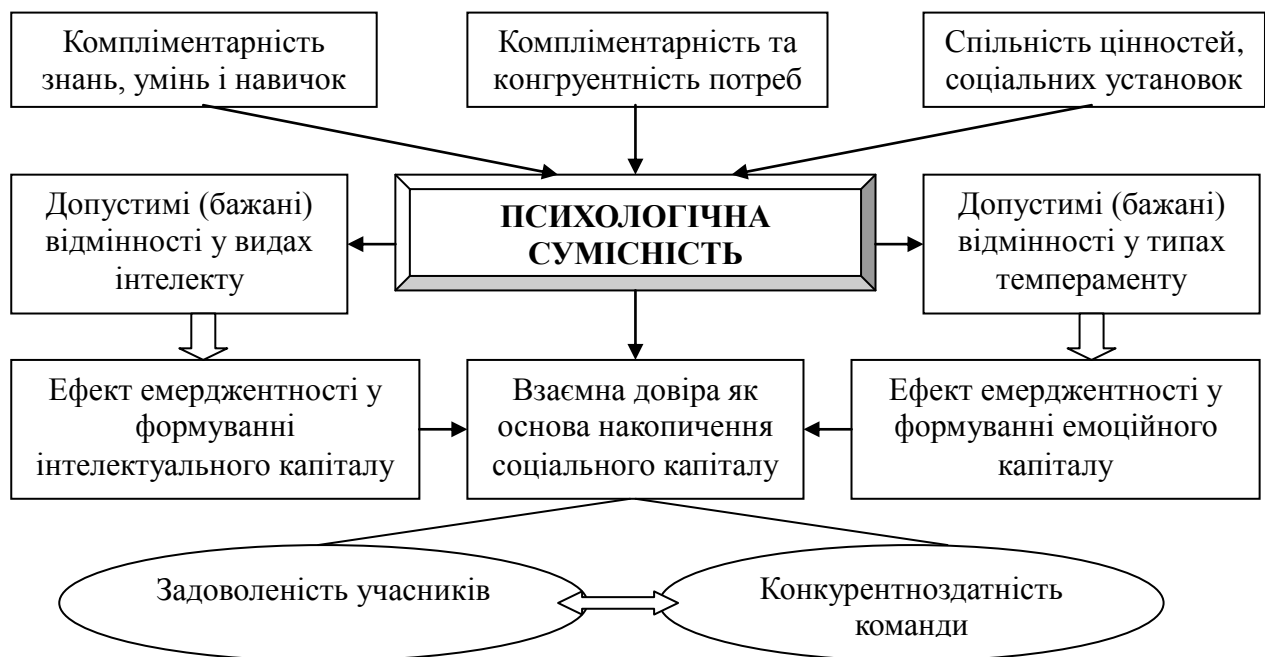


Рис. 1. Психологічна сумісність як результат відносної подібності та допустимого розмаїття особистісних рис учасників команди

Також під час формування команди доцільно враховувати емоційний тип учасників. Наприклад, більш ефективними є команди, в яких працюють особи не з одним, а кількома різними типами темпераменту (холерики, сангвініки,

флегматики, меланхоліки), що забезпечує сприятливий емоційний клімат. Існують методики, тестування за якими дозволяє визначити характеристики показників для кожного кандидата до команди і його тип темпераменту. У контексті психологічної сумісності визначаються допустимі зони за кожною особово-психологічною характеристикою, до яких повинні потрапляти значення відповідних властивостей досліджуваних кандидатів до команди.

Критерієм досягнення своєрідної «точки оптимуму» між «схожістю» і «несхожістю» учасників команди, на нашу думку, слід вважати ступінь довіри – характеристики відносин між суб'єктами, що передбачає наявність взаємності (очікувань щодо поведінки контрагента). Потенціал взаємної довіри і взаємодопомоги, раціонально сформований у міжособистісному просторі, пов'язують з поняттям соціального капіталу. Соціальний капітал розглядається як інтегративний ресурс кооперативних зусиль спільноти, що відображає якість соціальних зв'язків, які уможливають поєднання різних інтересів, взаємопроникнення та узгодження цінностей, сприяючи утворенню широких мереж результативних інтеракцій [4, с. 121].

Розуміння специфіки функціонування соціального капіталу передбачає єдність норм, які скріплюють співпрацю між людьми, на протиположності егоїстичним інтересам окремого індивіда. Пронизаний вертикальними та горизонтальними зв'язками, соціальний капітал забезпечує перехід від мікрорівня індивідуальної взаємодії до макрорівня взаємодії груп і спільнот через мережу зв'язків, в якій кожен суб'єкт усвідомлює себе центральним в оточенні інших суб'єктів, з якими він взаємодіє. При цьому група виступає в ролі колективного гаранта і забезпечує взаємність повернення взаємодіючим суб'єктам взаємного «боргу» – визнання партнера на основі спільних норм, цінностей, статусу, довіри.

Наявність сумісності між членами групи, у свою чергу, приводить до спрацьованості, що визначається як єдність (оптимальність) взаємодії людей у процесі спільної діяльності. Спрацьованість характеризується: узгодженістю (синхронністю) дій; поведінковою активністю в реагуваннях і виконанні учасниками поставлених завдань; адекватним розподілом функцій і ролей щодо

цілей та завдань спільної діяльності; керованістю та координованістю дій; чітко окресленим полем діяльності; кооперативним стилем поведінки, що передбачає співробітництво, співучасть, взаємозалежність, спеціалізацію робочих функцій; взаєморозумінням партнерів.

Варто зауважити, що сумісність і спрацьованість є відносно самостійними ефектами. Наприклад, люди можуть відчувати один до одного антипатію, але водночас демонструвати відносно високий рівень спрацьованості. У деяких випадках сумісність або спрацьованість на одному рівні може компенсувати несумісність або неспрацьованість на іншому рівні. Опосередкованим чином сумісність та спрацьованість регулюють ставлення людини до праці у колективі.

Таким чином, фактори професійної спрацьованості і психологічної сумісності становлять ядро робочої команди. Якщо обидва фактори гармонійно поєднані, то це і є ознака конкурентоздатної команди, яка здатна досягати балансу між професійним зростанням та особистісним розвитком кожного учасника, з одного боку, та пріоритетністю досягнення загальнокомандних цілей – з іншого.

### **Список використаних джерел:**

1. Аблязов Р. А. Командний менеджмент : навч. посібник / Р. А. Аблязов, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва. – Київ : Професіонал, 2008. – 352 с.
2. Ястремська О. М. Синектика як метод активізації творчого мислення персоналу [Електронний ресурс] / О. М. Ястремська, Ю. М. Сиваш // Проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 219–223. – Режим доступу : [http://www.problecon.com/pdf/2014/2\\_0/219\\_223.pdf](http://www.problecon.com/pdf/2014/2_0/219_223.pdf).
3. Геселева Н. В. Емерджентні властивості системи [Електронний ресурс] / Н. В. Геселева, Н. М. Заріцька // Бізнес-Інформ. – 2013. – № 7. – С. 93–97. – Режим доступу : [http://www.business-inform.net/pdf/2013/7\\_0/93\\_97.pdf](http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/93_97.pdf).
4. Кожем'якіна О. М. Довіра та соціальний капітал: просторова ціннісно-нормативна інтерпретація [Електронний ресурс] / О. М. Кожем'якіна // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 1. – С. 118–131. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2016\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_1_12).