

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2022.84.63.061

Некоторые закономерности формирования взаимоотношений в коллективе

Селиванова Ольга Антиевна

Доктор педагогических наук,
профессор кафедры методологии и теории
социально-педагогических исследований,
Институт педагогики и психологии
Тюменского государственного университета,
625003, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 6;
e-mail: towerred1966d@mail.ru

Рулев Максим Николаевич

Аспирант,
Тюменский государственный университет,
625003, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 6;
e-mail: evlaroma11@mail.ru

Аннотация

В статье анализируется актуальность изучения проблем отношений в коллективе, характеризуются формы отношений в коллективе и динамика процесса коллективообразования, основные функции и социальная структура трудового коллектива. Приводятся психологические характеристики трудовых коллективов. Показаны некоторые закономерности, которые необходимо учитывать в реализации научных исследований, посвященных изучению проблемы формирования взаимоотношений в коллективе: необходимость изучения взаимоотношений в коллективе и его структуры как в статике, так и в динамике; различия в формах проявления отношений в коллективе и спектр индикаторов взаимоотношения; периодизация динамики процесса формирования коллектива как высокоорганизованной группы; наличие специфики когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов различных видов межличностных отношений в связи с социально-психологическими особенностями коллективов разных видов деятельности; использование интегральной характеристики человека с позиций изучения психофизиологических аспектов функционирования коллектива.

Для цитирования в научных исследованиях

Селиванова О.А., Рулев М.Н. Некоторые закономерности формирования взаимоотношений в коллективе // Педагогический журнал. 2022. Т. 12. № 1А. С. 511-517. DOI: 10.34670/AR.2022.84.63.061

Ключевые слова

Динамика формирования коллектива, трудовой коллектив, взаимоотношения, межличностные отношения, социальная психология.

Введение

Изучение проблем отношений в коллективе и их формирования актуально в настоящее время, поскольку межличностные отношения жизненно важны для физического и психического здоровья людей.

Известно, что для состояния общего здоровья и благополучия людей решающее значение имеет как качественная, так и количественная характеристика отношений [Куницына, 2010]. Важно также и то, что тесные положительные взаимоотношения не только улучшают состояние здоровья, но и повышают работоспособность членов коллектива.

Следует отметить, что отношения в коллективе могут проявляться в различных формах. К индикаторам взаимоотношения, например, относят групповые эффекты сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, взаимопомощи. Эти эффекты проявляются и в качествах личности, характеризующих психологические особенности человека (общительность, обаятельность, агрессивность, застенчивость). Что касается социально-психологических отношений как формы взаимосвязи людей, то они возникают в их совместной жизнедеятельности на основе непосредственного взаимодействия и личного общения [Антипов и др., 2011].

Основная часть

Рассматривая психологическую теорию коллектива, А.В. Петровский [Петровский, 1979] пришел к выводу, что развитие социальной группы различного уровня характеризуется двумя основными критериями: степенью опосредованности межличностных отношений содержанием совместной деятельности и ее общественной значимостью. Исходя из первого критерия, начальный уровень развития группы представляет группа-конгломерат, только что сформированная или собравшаяся группа людей, у которых отсутствуют рассматриваемые параметры. Отличительной же особенностью коллектива как социальной группы является его интеграция с другими группами на основе направленности на более широкие социально значимые цели. Коллектив характеризуется как высший уровень развития группы, то есть как реальная контактная группа, отличающаяся интегративным единством направленности, организованности, подготовленности и психологической коммуникативности.

Однако сложный процесс коллективообразования включает не только этапы быстрого продвижения по уровням, но и периоды длительного пребывания на одном и том же уровне и даже его снижения, когда группы могут характеризоваться внутренней антипатией, эгоизмом в межличностных отношениях, конфликтностью, агрессивностью как формами проявления дезинтеграции. Эти характеристики связываются с низкими уровнями развития группы [Дроздова, 2012].

При рассмотрении динамики формирования коллектива как высокоорганизованной группы Л.В. Вершинина и И.В. Данилова выделяют три этапа, каждому из которых соответствует определенный статус социальной группы. На первом (подготовительном) этапе происходит становление коллектива. Группа характеризуется как номинальная, приобретающая формальные характеристики (имя, набор целей и т.д.). Если эти характеристики принимаются членами группы в процессе начальной межличностной интеграции, то группа становится группой-ассоциацией с развитием внутригрупповой структуры.

На втором этапе сплоченность, самоорганизация и саморегуляция в группе достигают высокого уровня. Группа характеризуется как корпорация (группа-корпорация),

характеризующаяся высоким уровнем подготовленности и сплоченности, позволяющим межличностные отношения подчинить достижению высокого результата. Группавтономизация достигает высокого уровня внутреннего единства по всем элементам ее структуры.

Третий этап позиционируется авторами как этап нормальной и стабильной жизнедеятельности. Сформирован коллектив – группа, в которой внутригрупповая интеграция не приводит к межгрупповой разобщенности. Д.С. Овчаренко допускает на третьем этапе формирования коллектива ослабление его деятельности и ликвидацию или обновление [Вершинина, Данилова, 2008; Овчаренко, 2015].

С позиций межличностных отношений трудовой коллектив может рассматриваться как объединение работников, занимающихся совместной трудовой деятельностью на предприятии [Обозов, 2006]. Основные функции трудового коллектива представлены следующим образом: целевая функция; социально-экономическая функция; воспитательная функция; отношения коллектива с внешней средой (город, поселок или область) [Коломинский, 1989].

Социальная структура трудового коллектива может быть представлена в виде двух форм: официальной, включающей в себя социально-трудовую (функциональную), социально-профессиональную и социально-экономическую составляющие; неофициальной – характеризуемой социально-демографическим, социально-культурным и социально-психологическим компонентами.

В зависимости от социальной сферы, где реализуются межличностные отношения, они могут быть производственными, экономическими, правовыми и др.

Производственные отношения складываются между сотрудниками организаций при решении производственных, учебных, хозяйственных и других проблем. Эти отношения могут характеризоваться и по их видам. В частности, П.М. Гнетов выделяет производственные отношения по вертикали (между руководителем и подчиненным), по горизонтали – между сотрудниками одинакового производственно-иерархического статуса) и по диагонали – между руководителем одного производственного подразделения и сотрудником другого.

К психологическим характеристикам трудовых коллективов относят морально-психологический климат в коллективе, главные цели, способы и средства их достижения, общепринятые нормы и правила взаимоотношений, сплоченность работников коллектива, психологическую совместимость работников в трудовом коллективе, высокий профессиональный уровень членов коллектива, степень психологического давления коллектива на своих членов и конформизма [Овчаренко, 2015; Гнетов, 2021].

Важное значение имеет и бесконфликтность развития внутригрупповых отношений. Бескризисное развитие внутригрупповых отношений обеспечивается аддитивным механизмом, включающим групповые звенья механизма: соединение ресурсов, формирование лидерства, принятие решений, поддержка ценностей и присвоение групповых результатов. Центральным звеном здесь считается групповое лидерство с принятием групповых решений [Коваль, Кидинов, 2015; Коваль, Кидинов, 2013].

С позиций социально-психологических подходов к исследованию трудовых коллективов психологически оптимальной, по мнению Т.Г. Кукулите и Е.А. Карповой, можно считать группу, в которой сформировалась дифференцированная система разных деловых и личных взаимоотношений, позволяющих достигать высокой результативности в работе. Исходя из того, что трудовой коллектив состоит из нескольких малых групп, авторы предлагают следующие критерии оценки групп: профессионализм при выполнении задач; ответственность за конечный

результат деятельности; позитивность взаимоотношений и самореализация всех членов коллектива; креативность [Кукулите, Карпова, 2018].

Что касается изучения социально-психологических аспектов исследований профессиональной группы или трудового коллектива, то их значение в социализации определяется и характеризуется возможностями самореализации и самоактуализации человека в его деятельности. В этом контексте основное внимание уделяется малой группе, участники которой, объединенные совместной деятельностью и общей целью, общаются непосредственно.

Мы полагаем, что важную роль в характеристике межличностных отношений в трудовом коллективе играет и деловое общение членов этого коллектива, трактуемое М.Ф. Шуруповой как процесс взаимодействия двух или нескольких человек. Особенностью и непременным атрибутом процесса делового общения, по мнению автора, является обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающий достижение определенного полезного результата [Шурупова, 2010].

Несомненно, что изучение взаимосвязи межличностных отношений и эффективности производственной деятельности имеет важное социально-психологическое значение. В этом аспекте стоит отметить, что на межличностные взаимодействия и отношения влияют многие из личностных факторов (пол, возраст, образовательный уровень, когнитивные способности и др.).

Анализируя проблемы формирования взаимоотношений в коллективе, стоит отметить важную роль оптимизации социально-психологического тренинга. В частности, А. Финк сообщает, что социально-психологический тренинг способствует повышению показателей межличностных отношений – уровня межличностных коммуникаций и их гармоничности, поиска компромисса, стремления принимать участие и др. [Финк, 2020].

По нашему мнению, с позиций психофизиологии коллектив можно рассматривать и как иерархическую систему «человек – общество». В частности, В.С. Мерлин, рассматривал систему «человек – общество» как большую иерархическую систему, состоящую из множества свойств (биохимические, электрофизиологические, общефизиологические показатели и т.д.), предлагал использовать интегральную характеристику человека, которая может быть и предметом научно-практического познания (учителя, психиатра, организатора производства) [Мерлин, 1986].

Заключение

Таким образом, по нашему мнению, процесс формирования взаимоотношений в коллективе имеет некоторые закономерности, которые необходимо учитывать в реализации научных исследований, посвященных изучению данной проблемы: необходимость изучения взаимоотношений в коллективе и его структуры как в статике, так и в динамике; различия в формах проявления отношений в коллективе и спектр индикаторов взаимоотношения; периодизация динамики процесса формирования коллектива как высокоорганизованной группы; наличие специфики когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов различных видов межличностных отношений в связи с социально-психологическими особенностями коллективов разных видов деятельности; использование интегральной характеристики человека с позиций изучения психофизиологических аспектов функционирования коллектива.

Библиография

1. Антипов И.Г. и др. Классическая социальная психология. М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2011. 414 с.
2. Вершинина Л.В., Данилова И.В. Этапы формирования педагогического коллектива кафедр вуза как высокоорганизованной группы // Материалы III международной научно-практической конференции «Высшее гуманитарное образование XXI века: проблемы и перспективы». Самара: Самарский государственный педагогический университет, 2008. С. 64-71.
3. Гнетов П.М. Исследование межличностных отношений в коллективе сотрудников // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 1-7(69). С. 95-105.
4. Дроздова Н.В. Социальная психология. Минск: МГЭУ им. А.Д. Сахарова, 2012. 120 с.
5. Коваль Н.А., Кидинов А.В. Аддитивный механизм развития внутригрупповых отношений как проблема психологии // Акмеология. 2013. № 3 (47). С. 157.
6. Коваль Н.А., Кидинов А.В. Бескризисный (аддитивный) механизм развития отношений в группе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2015. № 1(1). С. 60-65.
7. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Минск: Издательство БГУ, 1989. 432 с.
8. Кукулите Т.Г., Карпова Е.А. Социально-психологические подходы к исследованию трудовых коллективов // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2018. № 2 (62). С. 63-74.
9. Куницына В.Н., Казаринова Н.В. Современные концепции научных исследований. СПб: Росмен, 2010. 367 с.
10. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. 256 с.
11. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Киев: Наука, 2006. 191 с.
12. Овчаренко Д.С. Конформизм в жизнедеятельности трудового коллектива // Акмеология. 2015. № 1 (53). С. 83-87.
13. Петровский А.В. (ред.) Психологическая теория коллектива. М.: Педагогика, 1979. 240 с.
14. Финк А. Особенности межличностных отношений в коллективе, способы их оптимизации // Вопросы студенческой науки. 2020. № 10 (50). С. 135-149.
15. Шурупова М.Ф. Организационные и социально-психологические условия эффективности групповой коммуникации в деловом общении // Информация – Коммуникация – Общество. 2010. Т. 1. С. 225-228.

Some patterns of the formation of relationships in the team

OI'ga A. Selivanova

Doctor of Pedagogy,
Professor of the Department of methodology and theory
of socio-pedagogical research,
Institute of Pedagogy and Psychology of Tyumen State University,
625003, 6 Volodarskogo st., Tyumen', Russian Federation;
e-mail: towerred1966d@mail.ru

Maksim N. Rulev

Postgraduate Student,
Tyumen State University,
625003, 6 Volodarskogo st., Tyumen', Russian Federation;
e-mail: evlaroma11@mail.ru

Abstract

The article analyzes the relevance of studying the problems of relations in the collective, characterizes the forms of relations in the collective and the dynamics of the process of collectivization, the main functions and social structure of the labor collective. Psychological

characteristics of labor collectives are given. Some regularities that need to be taken into account in the implementation of scientific research devoted to the study of the problem of forming relationships in a team are shown: the need to study the relationships in the team and its structure both in statics and dynamics; differences in the forms of manifestation of relations in the collective and the spectrum of indicators of the relationship; periodization of the dynamics of the process of formation of the collective as a highly organized group; the specifics of the cognitive, emotional and behavioral components of various types of interpersonal relationships in connection with the socio-psychological characteristics of teams of different types of activities; the use of the integral characteristics of a person from the standpoint of studying the psychophysiological aspects of the functioning of the team.

For citation

Selivanova O.A., Rulev M.N. (2022) Nekotorye zakonomernosti formirovaniya vzaimootnoshenii v kollektive [Some patterns of the formation of relationships in the team]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 12 (1A), pp. 511-517. DOI: 10.34670/AR.2022.84.63.061

Keywords

Dynamics of collective formation, labor collective, relationships, interpersonal relations, social psychology.

References

1. Antipov I.G. et al. (2011) *Klassicheskaya sotsial'naya psikhologiya* [Classical social psychology]. Moscow: Gumanitarnyi izd. tsentr VLADOS Publ.
2. Drozdova N.V. (2012) *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. Minsk: International State Ecological Institute named after A.D. Sakharov.
3. Fink A. (2020) Osobennosti mezhlichnostnykh otnoshenii v kollektive, sposoby ikh optimizatsii [Features of interpersonal relations in the team, ways to optimize them]. *Voprosy studencheskoi nauki* [Issues of student science], 10 (50), pp. 135-149.
4. Gnetov P.M. (2021) Issledovanie mezhlichnostnykh otnoshenii v kollektive sotrudnikov [Research of interpersonal relations in a team of employees]. *Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire* [Actual scientific research in the modern world], 1-7(69), pp. 95-105.
5. Kolominskii Ya.L. (1989) *Psikhologiya vzaimootnoshenii v malykh gruppakh* [Psychology of relationships in small groups]. Minsk: Publishing house of Belarusian State University.
6. Koval' N.A., Kidinov A.V. (2013) Additivnyi mekhanizm razvitiya vnutrigruppovykh otnoshenii kak problema psikhologii [Additive mechanism for the development of intra-group relations as a problem of psychology]. *Akmeologiya* [Acmeology], 3 (47), p. 157.
7. Koval' N.A., Kidinov A.V. (2015) Beskrisisnyi (additivnyi) mekhanizm razvitiya otnoshenii v grupe [Non-crisis (additive) mechanism for the development of relations in a group]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Obshchestvennye nauki* [Bulletin of Tambov University. Series: Social Sciences], 1(1), pp. 60-65.
8. Kukulite T.G., Karpova E.A. (2018) Sotsial'no-psikhologicheskie podkhody k issledovaniyu trudovykh kollektivov [Socio-psychological approaches to the study of labor collectives]. *Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo universiteta tekhnologii upravleniya i ekonomiki* [Scientific notices of St. Petersburg University of Technology Management and Economics], 2 (62), pp. 63-74.
9. Kunitsyna V.N., Kazarinova N.V. (2010) *Sovremennyye kontseptsii nauchnykh issledovaniy* [Modern concepts of scientific research]. Saint Petersburg: Rosmen Publ.
10. Merlin V.S. (1986) *Ocherk integral'nogo issledovaniya individual'nosti* [Essay on integral research of individuality]. Moscow: Pedagogika Publ.
11. Obozov N.N. (2006) *Mezhlichnostnye otnosheniya* [Interpersonal relationships]. Kiev: Nauka Publ.
12. Ovcharenko D.S. (2015) Konformizm v zhiznedeiatel'nosti trudovogo kollektiva [Conformism in the life of the labor collective]. *Akmeologiya* [Acmeology], 1 (53), pp. 83-87.
13. Petrovskii A.V. (ed.) (1979) *Psikhologicheskaya teoriya kollektiva* [Psychological theory of the collective]. Moscow:

Pedagogika Publ.

14. Shurupova M.F. (2010) Organizatsionnye i sotsial'no-psikhologicheskie usloviya effektivnosti gruppovoi kommunikatsii v delovom obshchenii [Organizational and socio-psychological conditions for the effectiveness of group communication in business communication]. *Informatsiya –Kommunikatsiya – Obshchestvo* [Information – Communication – Society].. T. 1. pp. 225-228.
15. Vershinina L.V., Danilova I.V. (2008) Etapy formirovaniya pedagogicheskogo kollektiva kafedr vuza kak vysokoorganizovannoi gruppy [Stages of the formation of the teaching staff of the departments of the university as a highly organized group]. In: Materialy III mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii "Vysshee gumanitarnoe obrazovanie XXI veka: problemy i perspektivy" [Proc. Int. Conf. "Higher Humanitarian Education of the 21st Century: Problems and Prospects"]. Samara: Samara State Pedagogical University, pp. 64-71.