

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЛЬОВОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Трудовий колектив є особливим об'єктом управління. З одного боку він виступає як організаційна одиниця (підрозділ підприємства), а з іншого – як соціальна (об'єднання людей). У сучасних умовах зростає роль саме соціальної складової, оскільки вона забезпечує формування сукупного працівника, за рахунок ефективної взаємодії між співробітниками. Взаємодія в колективі забезпечується розподілом соціальних ролей, які виконують члени колективу. Однак всі теорії ролей спрямовані на дослідження соціально-психологічних аспектів взаємодії та майже не враховують специфіку трудової діяльності [1].

Метою даного дослідження є аналіз і узагальнення теоретичних основ розподілу ролей в трудовому колективі.

Всі теорії ролей констатують той факт, що основна частина повсякденної поведінки людей – це просто виконання ними своїх соціальних ролей. Кожна роль являє собою набір очікувань щодо дій, відповідних соціальним станом її носія. Теорії ролей роблять сильний акцент на сприйнятті і розумінні людини в рамках її соціальних зв'язків. Згідно з їх положеннями, установки і переконання людини формуються тією роллю, яку вона виконує в конкретній ситуації.

До кожного громадському статусу додаються ролі з відповідними очікуваннями поведінки або нормами. В цілому люди підпорядковуються нормам поведінки і очікуванням оточуючих, а навколишні оцінюють індивіда щодо дотримання ним норм поведінки.

Таким чином, соціальну роль слід сприймати як вироблену організацією, в якій присутній чоловік, програму його дій в певних обставинах.

Основні характеристики соціальної ролі:

соціальна роль не існує поза системою суспільних відносин (не буває керівника без підлеглих, актора без глядачів тощо);

кожна роль передбачає певний набір правил поведінки, які виробляє суспільство. Ця зовнішня заданість називається “рольовими очікуваннями”;

рольові очікування можуть бути більш-менш жорсткими, зафіксованими звичаєм або традицією, можуть усвідомлюватися людиною чи ні, але оточуючі завжди контролювали і контролюватимуть чіткість і точність дотримання правил поведінки;

рольові очікування є сильним внутрішнім мотивом, що допомагає людині долати життєві труднощі і досягати цілей;

соціальна роль виступає одночасно і засобом, і метою самовираження [1].

Роль – перелік типів поведінки та задач, які, як очікується, людина буде виконувати на поточній позиції у групі та організації. Кожна роль має відповідні обов'язки та права. За всі типи поведінки, що очікуються від виконавця ролі, відповідає людина. Ролі допомагають контролювати та регулювати поведінку членів групи [2]:

по-перше, ролі вказують, що саме необхідно виконувати;

по-друге, ролі надають окремі стандарти поведінки, що дозволяють її оцінити, та дають змогу групі вимагати, щоб її члени відповідали за свої дії та вчинки. По-третє, ролі допомагають керівнику визначити ступінь винагороди кожного з членів групи.

Розподіл ролей у колективі визначає відносини між ролями, які можуть бути як формальні, так і неформальні. З часом виконання окремих ролей дозволяє створити неформального лідера з цієї ролі. Тобто працівник набуває значного досвіду, вмінь та навичок виконання цієї роботи, що дозволяє йому більш ефективно та продуктивно виконувати свої функції [3].

Одним з класиків дослідження ролей трудового колективу є М. Белбін. Він групує командні ролі за двома ознаками: характеру діяльності та напрямками діяльності людини в команді. За першою ознакою він виділяє групу “Люди дій”, в яку входять ролі мотиватора, виконавця, контролера; групу “Соціально спрямованих”, в складі якої знаходяться ролі координатора, дослідника ресурсів, командного працівника і групу “Інтелектуальні ролі”, представлену генератором ідей, аналітиком-стратегом, фахівцем. За напрямками діяльності М. Белбін групує ролі за ознаками: “Керівництво та організація роботи” (координатор, мотиватор, командний працівник); “Ідеї та пропозиції” (генератор, дослідник ресурсів, аналітик-стратег, “виконувати роботи” (виконавець, контролер, спеціаліст) [4].

Узагальнення теоретичних передумов розподілу ролей в групі (колективі) показало, що в них можна виділити деякі загальні принципи висновки і рекомендації:

1. Сутність ролі реалізується в поведінковій моделі співробітника, якій передбачені деякі функції, права, обов'язки її виконавця і очікування групи по відношенню до її виконання.

2. Припис і виділення переліку і змісту ролей в колективі не мають єдиного стандарту.

3. Якісне розподіл і виконання ролей в колективі забезпечує приріст його трудового потенціалу за рахунок появи такого феномену, як органічна солідарність.

4. Один співробітник може виконувати кілька ролей, вибір їх варіантів визначається ситуацією.

5. Для успішності спільної діяльності в колективі необхідно підтримувати баланс ролей, що забезпечує гармонію поведінки членів колективу і націленість її на збереження і розвиток колективного трудового потенціалу.

В цілому можна зробити висновок, що рольова теорія має ряд безсумнівних переваг в дослідженні соціальних резервів трудового потенціалу колективу. По-перше, вона дозволяє розкрити механізм взаємодії співробітника і колективу. По-друге, вона є зручним аналітичним інструментом для опису ціннісно-нормативної структури колективу і місця в ній особистості.

М. Белбін відзначав, що поведінка працівників іноді не відповідає правилам делегованої йому ролі. Така нестійкість поведінки часто обумовлена здатністю людини виконувати кілька командних ролей. Особливо часто ця нестійкість проявляється у працівника, який володіє високими інтелектуальними здібностями, що дозволяють йому гнучко вибирати собі роль погоджуючи її з цілями і завданнями взаємодії з колегами.

У визначенні рольової структури трудового колективу слід звернути увагу на те, що М. Белбін пропонує виділяти командну і функціональну ролі. Командна характеризує особливості поведінки і взаємодії людини в колективі, а функціональна пов'язана зі службовими обов'язками, які повинна виконувати людина, володіючи необхідними для виконання роботи знаннями і досвідом [5].

Розподіл командних (соціальних) і функціональних ролей доцільний, коли колектив виконує широкий спектр завдань (наприклад, в проектній команді). Якщо ж цей колектив є підрозділом сфери управління, тобто виконує досить однорідний перелік робіт, виділення функціональних ролей обмежуються формальною структурою колективу. Тобто розподілом більш-менш однорідних робіт за напрямками (наприклад, відділ бухгалтерії, в якому окремі працівники нараховують заробітну плату, інші ведуть облік результатів господарської діяльності, а треті забезпечують закупівлі тощо).

Тому доцільно об'єднання командної і трудової (функціональної) ролі. Їх синтез можна визначити як соціально-трудова роль. На основі класифікації за напрямками діяльності можна використовувати три групи таких ролей за ознакою переважаючого характеру робіт: виконавчі (практичні), адаптивні (взаємодіючі) та творчі (інтелектуальні) ролі. Особливістю такого підходу є можливість виконання всіх трьох типів робіт кожним з працівників, з певною перевагою одного з типів. Тобто працівник в межах своїх обов'язків вимуше-

ний виконувати всі три типи діяльності, однак має схильність до виконання однієї з них.

Виконавча роль передбачає реалізацію на робочому місці рутинних, стандартних, технологічно оформлених операцій. Основними характеристиками такого працівника є дисциплінованість, надійність, ефективність, орієнтація на практичні задачі. Зазвичай він є досить високим професіоналом у вузькому діапазоні. Керівник такого підлеглого характеризує як сумлінного, здатного до конструктивного контролю своєї роботи.

Перебуваючи в адаптивній ролі, працівник позитивно сприймає необхідність взаємодії з колегами в процесі виконання роботи, для нього характерними є впевненість, вміння чітко формулювати цілі, організовувати спільну роботу, він позитивно сприймає делегування повноважень самостійного прийняття рішень по роботі. У взаєминах з колегами він дипломатичний, компромісний, комунікабельний. Інтелектуальна роль акцентує увагу на багатій уяві, умінню формулювати зміст незвичайної проблеми практики і знаходити нетривіальні рішення її. Цей працівник володіє стратегічним мисленням, динамічним реагуванням на ситуацію, позитивно сприймає нестандартні ситуації, які сприймає як виклик для перевірки його потенціалу.

Таким чином, поділ і кооперація праці змушує працівників виконувати різні трудові ролі. Однак їх вивчення неможливо у відриві від соціальних зв'язків кожного індивіда, його місця і ролі в колективі.

Теорія ролей передбачає чітко поділ людей за ролями, однак в реальних трудових колективах це рідко виконується. Чисельний склад, нерівномірність обсягів робіт різного типу, мінливість завдань, які стоять перед сучасним трудовим колективом не дозволяють чітко і однозначно розподіляти працівників за ролями (особливо при значній їх чисельності).

Тому доцільно розглядати соціально-трудова ролі, які зосереджують увагу саме на функціональному розподілі, що дозволяє легше діагностувати їх стан та підвищувати ефективність праці членів колективу.

## Список літератури

1. И. А. Громов, И. А. Мацкевич, и В. А. Семёнов, *Западная социология*, Санкт-Петербург, Россия: Издательство ДНК, 2003.

2. В. В. Горбунова, *Психологія командоутворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд*, Житомир, Україна: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2014.

3. Н. В. Підбуцька і М. С. Вінніченко, "Функціональні й командні ролі учасника малої групи: аналіз досліджень", *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*, Вип.29, с. 261–267, 2011.

4. R. M. Belbin, *Teams roles at work*, Oxford, England: Butterworth-Heinemann, 1993.

5. A. Furnham, H. Steele, and D. Pendleton, "A psychometric assessment of the Belbin Team-Role Self-Perception Inventory", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.66, Is.3, p. 245–257, 1993.