

УДК 167

Э.Г. Винограй

Кемеровский технологический институт пищевой промышленности

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ СПЛОЧЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВА

Осуществлено системное исследование сплоченности коллектива. Сформировано систематизированное теоретическое отображение факторов сплочения в целях диагностики и социального управления коллективом.

Ключевые слова: коллектив, сплоченность, системный анализ, системная модель факторов сплоченности.

Формирование сплоченности – одна из центральных организационных проблем развития любых социальных сообществ. Сплоченность является актуальной характеристикой интегрированности, дееспособности, социальной эффективности коллективов, локальных социальных групп и общностей, многообразных государственно – политических, цивилизационных, этнических, межнациональных и других объединений, блоков, союзов. В настоящей работе сосредоточим внимание на разработке систематизированной теоретической модели сплоченности коллективов. Модель сплоченности коллектива, как развитой формы социальных сообществ, может составить исходный инструментальный прообраз развертывания исследований сплоченности других социальных групп с учетом их специфики.

Социальная ценность познания механизмов сплоченности многомерна. Сплоченность – это прежде всего специфически социальная форма интегрированности коллектива, а значит его целостности, способности его членов к эффективным совместным действиям. Антиподом сплоченности является дезинтеграция, распад коллектива, падение его дееспособности, продуктивности, социальности. Благодаря сплоченности создаются благоприятные условия для совместной деятельности, мобилизации личностных резервов участников, роста возможностей их взаимодействия в достижении общих и личных целей. Это неизбежно сказывается позитивным образом на результативности и надежности коллективной деятельности, на способности успешно решать новые проблемы и преодолевать возникающие трудности и конфликты. С другой стороны, сплоченность создает предпосылки формирования оптимистичного эмоционального климата, содействует сохранению здоровья членов коллектива, расширяет возможности их всестороннего развития и самореализации. Наряду с указанными внутренними эффектами, сплоченный коллектив инициирует своеобразное внешнее «силовое поле» коллективистского воспитательного воздействия на другие коллективы, служит для них ориентирующим эталоном. Таким образом, эффект сплочения носит многосторонний характер, является важным ресурсом гуманизации и роста социальной эффективности общества, коллектива, личности.

Для уверенного и эффективного решения задач по формированию сплоченности необходима всесторонне развитая системная концепция, глубоко раскрывающая причинные источники этого свойства коллектива. Между тем, как отмечает Р.Л. Кричевский, «в настоящее время можно говорить лишь об отдельных локальных теоретических конструкциях, способных объяснить сравнительно небольшой круг фактов, применительно к тому или иному аспекту сплоченности» [6, с. 181]. В дополнение к этой реалистичной оценке, укажем ряд других аспектов, в которых существующие представления и исследования сплоченности требуют существенной коррекции. Прежде всего следует обратить внимание на определенную примитивизацию представлений о сплоченности, обусловленную тем что данное качество коллективов исследуется практически исключительно в рамках социальной психологии. Такой подход ведет к одностороннему пониманию причинных механизмов сплочения, тогда как на самом деле эти механизмы носят многогранный характер и обусловлены не только социально – психологическими, но и идеологическими, моральными, социально – организационными, деятельностными, психофизиологическими, системно – интеграционными и дру-

гими факторами. Вследствие указанной редукции причинное поле исследования ограничивается, как правило, одним – двумя – тремя факторами, в то время как реальное разнообразие причинных факторов сплоченности на порядок больше. С другой стороны, существующие исследования сплоченности даже не ставят своей целью дать всестороннее, развитое теоретическое представление данного феномена, а ограничивают свои усилия анализом тех его аспектов, которые допускают применение измерительных методик и процедур. Логическим следствием данных деформаций является засилье узко – специального эмпиризма, отсутствие четких теоретических определений, критериев, моделей сплоченности. В итоге, нередко, исследовательский образ данного сложного феномена редуцируется настолько, что в ряде случаев доходит до смешения его с понятием «психологического климата» или даже до сведения к представлениям и средствам социометрии.

Очерченное состояние исследований в сфере сплоченности свидетельствует о назревшей необходимости применения аппарата системно - диалектического подхода для формирования теоретической модели, дающей систематизированное представление о существенных факторах данного явления. В качестве методологических оснований выявления факторов сплоченности и разработки искомой модели их систематизации выступают системно – диалектические представления о механизмах интеграции сложных объектов, о сущностных уровнях системного представления объекта и др. [1], а также наработки ряда гуманитарных наук в области теории коллектива, его структуры, динамики, многообразия источников сплоченности и разобщенности.

Системный анализ механизма сплоченности предполагает поэтапное развертывание представлений о причинных факторах, лежащих в основе формирования данного качества, начиная от его внешних функциональных проявлений ко все более глубоким внутренним основаниям. Такой подход позволит раскрыть природу феномена сплоченности «...как связанной, иерархически организованной системы интегративных процессов» [2, с. 52]. Предлагаемая последовательность уровней углубления в сущность рассматриваемого явления имеет следующий вид:

- * исходное определение и концептуальный критерий сплоченности коллектива;
- * функциональные проявления сплоченности;
- * причинные факторы сплоченности, обуславливающие ее функциональные проявления;
- * социально – организационные механизмы, создающие глубинные, опорные предпосылки сплоченности.

Попытаемся поэтапно развернуть теоретическую модель источников сплоченности в соответствии с выделенными уровнями. Отправным пунктом в решении данной задачи является теоретическая концепция коллектива. Основы научного понимания коллектива сформированы в трудах А.С. Макаренко, А.Н. Леонтьева, А.В. Петровского, К.К. Платонова и ряда других исследователей. Характерное для А.С. Макаренко понимание коллектива как группы людей, объединенной общими целями деятельности, подчиненными целям общества, может быть принято в качестве исходного ориентира в данном исследовании. Оно конкретизировано А.В. Петровским в определении коллектива, которое представляется наиболее адекватным для исследования сплоченности: «Коллектив – это группа, где межличностные отношения опосредствуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности» [11, с. 78]. Тем самым социальное качество коллектива, отличающее его от других групп и объединений индивидов, заключается в общественной ценности совместной деятельности, в ориентированности действий коллектива на цели общества, в опосредованности межличностных отношений высшими общественными целями и смыслами.

Рассмотренное определение коллектива создает основу для построения *категориальной модели коллективной деятельности*, способной составить концептуальный каркас развития теории сплоченности коллективов и других социальных групп. Как заметил А.И. Донцов «...действительные источники и наиболее глубокие механизмы группового сплочения может вскрыть только целенаправленный анализ социально обусловленной коллективной деятель-

ности» [2, с. 61]. Достижение концептуальности и точности анализа требует также выработки адекватного определения сплоченности, способного выступать исходным ориентирующим основанием систематизированного развертывания ее причинных факторов. На наш взгляд, *под сплоченностью следует понимать такую форму интеграции коллектива, которая обеспечивает единство и взаимоподдержку действий его членов на основе соединения их личных интересов с общественно значимыми целями совместной деятельности.* Обобщение опыта наблюдений и исследований ряда коллективов с позиций данного определения позволяет конкретизировать его в виде критерия формирования сплоченности, уточняющего операционные основания выявления и анализа факторов сплочения. Согласно данному критерию, *сплоченность, как правило, возникает тогда, когда члены коллектива имеют основания считать свою активную деятельность по достижению общих целей адекватным средством реализации своих личных целей, ценностей и интересов.* Представляется что данный критерий отражает наиболее существенный, коренной источник сплоченности, определяющий прямо или косвенно большинство других факторов формирования данного качества. Руководствуясь этими представлениями, перейдем к развертыванию намеченных существенных этапов выявления и систематизации факторов сплоченности.

Функциональные проявления сплоченности

Исследование сплоченности на уровне функциональных проявлений состоит в выделении таких *внешне наблюдаемых характеристик* сплоченного коллектива, которые позволяют уверенно отличить его от разобщенного, не вдаваясь в анализ внутренних механизмов сплочения. Систематизируя искомые функциональные характеристики по принципу «раздвоения единого на противоположности», выделяем с одной стороны эмоционально - психологические, а с другой – деятельностно – практические особенности сплоченного коллектива. В деятельностном ракурсе внешние проявления сплоченности требуют отображения как в аспекте межличностных взаимодействий, так и в аспекте целостной динамики коллектива. В соответствии с этими основаниями в качестве внешних функциональных проявлений сплоченности выступают: а) благоприятный психологический климат; б) отношения взаимопомощи в коллективе, взаимообмен знаниями и опытом; в) самоорганизационная динамичность коллектива. Рассмотрим эти внешние индикаторы сплоченности подробнее:

– **Благоприятный психологический климат**, т.е. такой эмоциональный настрой членов коллектива, который характеризуется присутствием личностного интереса и внимания друг к другу, развитостью явлений сочувствия и сопереживания, доброжелательным характером эмоциональных контактов, позитивным восприятием коллектива его участниками. Наряду с этими чертами, неотъемлемыми компонентами благоприятного психологического климата являются развитая способность коллектива к объективной оценке каждого из членов, а также способность формирования в социально значимых ситуациях, в особенности конфликтных, принципиальной позиции, соответствующей общественным интересам. «Умение строго судить о своих товарищах, о себе является одним из важнейших свидетельств сплоченности коллектива. Чем выше критерий оценок в коллективе, тем успешнее совершенствуются и обогащаются человеческие отношения» [13, с. 71]. Психологический климат оказывает влияние на все процессы в коллективе. Согласно данным ряда социологических исследований достижение благоприятного психологического климата может содействовать увеличению производительности труда на 12—15% [13].

– **Взаимопомощь, взаимообмен знаниями и опытом.** Благодаря этим качествам повышается надежность и результативность групповой деятельности, опыт и знания наиболее квалифицированных и развитых в личностном отношении членов коллектива становятся достоянием других. Последнее обстоятельство содействует профессиональному росту коллектива, расширению его производственных возможностей, развитию социальных качеств. «Социально-психологические исследования, проведенные... на ряде предприятий... наглядно показали, что в... бригадах, где отношения строятся на основе товарищеской взаимопомощи... коллективной ответственности за результаты работы, производительность труда значительно выше, чем в других... В бригадах с высоким индексом отношений (уровнем взаимопомощи)

эффективнее используются оборудование, сырье, материалы, практически нет нарушений трудовой дисциплины...» [13, с 69].

– **Самоорганизационная динамичность коллектива**, т.е. способность к адекватной адаптации структуры и способов деятельности при изменении задач, условий среды, внезапном воздействии форс-мажорных факторов и т.п. Способность к динамичной самоорганизации имеет особую актуальность для коллективов, деятельность которых протекает в быстро изменяющихся условиях, связанных со значительной неопределенностью, опасностью, риском возникновения экстремальных ситуаций (воинские коллективы, подразделения спасателей, экипажи космонавтов, испытателей авиационной техники и т.д.). Динамизм групповых отношений актуален также для научных и научно - производственных коллективов, связанных с осуществлением инновационных разработок.

Причинные факторы сплоченности

Переход к исследованию причинных факторов сплоченности, обуславливающих рассмотренные функциональные проявления данного качества коллектива, актуализирует обозначенную ранее необходимость построения **системной категориальной модели групповой деятельности**. Данная модель, в соединении с предложенным критерием сплоченности, составит концептуальный каркас осмысления многообразного социального опыта функционирования и развития коллективов под углом причинных механизмов сплочения. На базе указанной категориальной модели появится возможность теоретически обоснованного выделения и систематизации причинных факторов сплоченности. Развернем искомую категориальную модель, отталкиваясь от опыта ряда предложенных в литературе системно – деятельностных категориальных конструкций, выделяя логически необходимые и достаточные звенья механизма групповой деятельности.

Любая организованная деятельность коллектива направлена на достижение определенной **цели**, связанной с получением общественно значимого **конечного продукта** (КП). Для достижения цели коллектив применяет определенный **способ деятельности (способ достижения цели)**, обусловленный как внутригрупповыми условиями, так и характером **внешней среды**. В соответствии с принятым способом деятельности осуществляется **координация действий** членов коллектива по достижению общей цели. Характер цели, способа ее достижения и подхода к координации действий обусловлены **социально - организационными условиями** групповой деятельности, составляющими глубинные узлы социальных связей, определяющих состояние, поведение и развитие коллектива.

Системное представление категориальной модели коллективной деятельности дано на схеме 2. Выделенные на схеме элементы коллективной деятельности образуют ее «несущий каркас». Достижение сплоченности коллектива требует в развитом случае создания интегративных условий по всем этим элементам, выступающим в качестве существенных параметров сплочения.

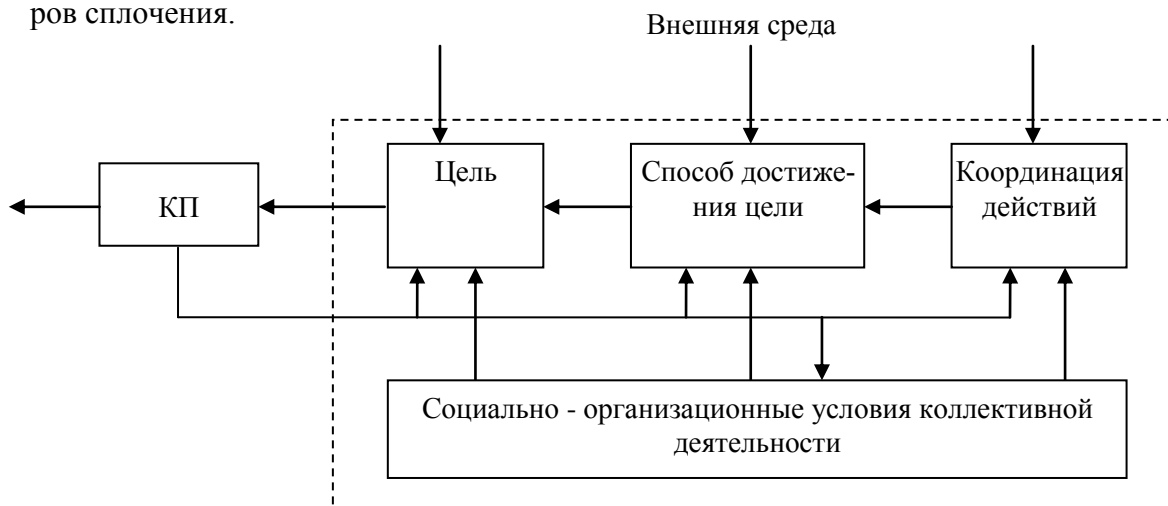


Схема 2. Категориальная модель коллективной деятельности.

Следует отметить, что предложенная модель, да и сформированный ранее критерий сплоченности, несколько упрощенно отражают внешнюю социальную детерминацию деятельности коллектива. Модель фиксирует внимание на базовых узлах его жизнедеятельности и поэтому абстрагируется от деталей многосвязной погруженности коллектива в общественную среду, от разнообразия внешних социальных взаимодействий. Но это плата за возможность сделать первый, хотя бы и несовершенный, шаг на пути теоретической систематизации представлений о сплоченности. В то же время, понимание ограничений категориальной модели позволит компенсировать их в ходе последующего анализа факторов сплоченности.

Исходя из представленной модели и критерия сплоченности, развернем последовательное выявление и анализ причинных факторов сплочения по каждому из параметров коллективной деятельности. Такими факторами являются:

По параметру «цель»:

— **Заинтересованность членов коллектива в достижении общей цели.** Это условие непосредственно вытекает из критерия сплоченности. Практические наблюдения, а также обобщающие исследования по теории организации трудовых коллективов показывают, что оно в большинстве случаев является ведущим интегрирующим фактором коллектива [3]. Логически это объясняется тем, что данный фактор охватывает комплекс связей, непосредственно объединяющих членов коллектива вокруг основного системообразующего начала – цели совместной деятельности. В теоретико – системном смысле указанный фактор является специфической формой реализации принципа фокусированного действия, отражающего главный источник организованности системы [1]. Отмечая ведущую роль данного фактора, следует, вместе с тем, обратить внимание на встречающиеся попытки его абсолютизации, рассмотрения в качестве единственного источника сплоченности. Между тем, как показывает опыт, даже по параметру «цель» этот фактор не является единственным.

Цель деятельности коллектива, воплощаемая в общественно значимом конечном продукте, является главным узлом функциональной связи данного коллектива с обществом. В этом «узле» коллектив получает оценки как извне, со стороны общества, так и изнутри, со стороны своих членов. Обе оценки существенно влияют на поведение членов коллектива, что позволяет сформулировать дополнительные условия сплоченности.

— **Общественная значимость цели, реализуемой коллективом.** «Для того чтобы эффективность группы была наивысшей, каждый ее участник должен четко осознавать общественную значимость как своих действий, так и действий товарищей, действий всей группы в целом... И чем престижнее задача, тем с большей отдачей выполнит ее коллектив», — считают исследователи интернациональных космических экипажей А. Леонов, Б. Ломов, В. Лебедев [8, с. 60]. Видимо, продуктивность, отдача, на которых акцентируют внимание авторы, стимулируются в данном случае сплывающим действием общественной значимости и международного резонанса интернациональных космических полетов.

— **Ценностно-ориентационное единство коллектива,** т.е. высокая степень совпадения ценностных ориентаций, личностных убеждений, позиций его участников прежде всего по отношению к цели общей деятельности, а также к другим значимым для данного коллектива объектам. Природа указанного фактора, его место в механизме формирования сплоченности исследуются в ряде работ А.В. Петровского, В.В. Шпалинского и других авторов. По мнению А.В. Петровского ценностно - ориентационное единство коллектива выступает «... как показатель его подлинной сплоченности ...» [11,с.80]. В этой связи следует отметить, что, вообще говоря, сплоченность может возникать на базе общей заинтересованности даже без выраженного ценностно-ориентационного единства. Однако в таком случае ценностный базис сплочения коллектива оказывается поверхностным, легко разрушимым при возникновении трудностей или ухудшении мотивационных условий деятельности. Если же общая заинтересованность дополняется единством ценностных ориентаций, то коллектив приобретает внутренний «несущий стержень», поддерживающий отношения участников, придающий

им спаянность и стойкость в преодолении трудностей. «...По данным, полученным в эксперименте, — отмечает А.В. Петровский, — группы с высоким уровнем... ценностно-ориентационного единства оказались в числе самых работоспособных и организованных» [11, с. 79].

По параметру «способ достижения цели»:

— **Убежденность членов коллектива в эффективности и приемлемости для них избранного способа совместной деятельности.** Выработка способа совместных действий — своеобразный «пробный камень», определяющий возможность объединения коллектива, его функционирования как единого целого, адекватность кадрового подбора. Дезинтегрирующее влияние здесь могут оказать такие факторы, как различие традиций, привычек, профессионального опыта и культурного уровня членов группы, что проявляется в различии убеждений об эффективности, реализуемости, приемлемости тех или иных способов действий. Существенность подобных расхождений, их опасность с точки зрения сплочения, да и вообще для функционирования коллектива, послужили И. А. Крылову поводом для аллегорического обобщения роли этого фактора в басне «Лебедь, Щука и Рак». Поэтому предотвращение возможного раскола по указанному параметру требует значительного внимания к вопросам кадровой совместимости коллектива, к выработке рационального и взаимоприемлемого способа действий, разъяснению и обоснованию его членам коллектива, учету их позиций, предложений, возможных возражений и т.п.

По параметру «координация действий» факторами сплоченности являются:

— **Взаимопонимание между членами коллектива,** т.е. способность адекватно воспринимать смысл информации, которой они обмениваются в процессе совместной деятельности. «Существует прямая зависимость взаимоотношений людей от правильного их взаимного понимания. Коротко это положение можно сформулировать так: «правильное понимание предопределяет правильное отношение» [5, с. 72]. Понимание друг друга «с полуслова» — характерная черта эффективного, сплоченного коллектива. В то же время, недостаточность взаимопонимания — источник затруднения координации и замедления совместных действий, возможная причина конфликтов, отчуждения, недостаточного доверия между членами коллектива. Особенно важен этот фактор в таких областях, как авиация, космонавтика, где «...малейшее отсутствие взаимопонимания при проведении таких сложных маневров, как дозаправка самолетов в воздухе и стыковка космических кораблей, может стоить жизни людей» [8, с. 63]. Актуален этот фактор и в научных коллективах, где трудности взаимопонимания исследователей с различными уровнями научного кругозора и культуры, представителей различных научных школ - могут стать источником непродуктивных столкновений, «споров о словах», разобщенности и конфликтов. Как отмечается в [8, с. 64], «одним из условий успешного взаимопонимания ...является умение принять роль партнера по общению... Чем шире набор ролей у человека, чем выше его культурный уровень, тем легче ему понимать другого».

— **Психологическая и психофизиологическая совместимость.** Значимость этого фактора особенно велика для коллективов, действующих в экстремальных условиях, в пространственной изоляции (полярные экспедиции, геологические партии, летные экипажи и т.п.). Анализируя взаимоотношения и причины возможных конфликтов между членами летного экипажа, А.А. Леонов и В.И. Лебедев отмечают: «На первый взгляд может показаться, что в основе несогласованной деятельности в таких случаях лежит отсутствие дружеской связи, недостаточное уважение друг к другу и даже неприязнь. При более глубоком анализе выясняется, что причина разобщенности и конфликта заключается в другом: это неспособность в критических ситуациях понять друг друга, «несинхронность» психомоторных реакций, различие во внимательности, мышлении и т.д., в общем — врожденные и приобретенные свойства личности, препятствующие совместной деятельности» (Цит. по [10, с. 25]).

По параметру «внешние условия деятельности»:

— **Общность положения членов коллектива по отношению к внешнему окружению.** Сходство положения членов коллектива по существенным для них параметрам относи-

тельно внешней природной или социальной среды содействует формированию общности их целей и интересов. На этой основе в значительной степени формируется, например, классовая сплоченность, сплоченность различных этнических групп и т.п. Особенно ощутимо сказывается сплывающее воздействие внешних условий в случае враждебного характера внешнего окружения, трудностей или опасностей, создаваемых им для коллектива («беда сплывает людей лучше, чем удача»).

— **Идеологические и моральные факторы сплочения коллектива.** «Без великой идеи не могут существовать ни человек, ни нация. Без идеалов невозможна полнокровная народная жизнь, а возможно лишь нравственное гниение» - утверждал Ф.М. Достоевский. Эти пророческие слова великого литератора и мыслителя многократно подтверждены историческим опытом России и многих других стран. Наличие созидательной государственной идеологии, отвечающей историческим традициям и коренным потребностям развития общества, создает стержневые целезадающие социальные ориентиры для всех многообразных социумов, групп, коллективов, составляющих данное общество. Идеологические ориентиры, соединяющие общественно - значимые идеалы с лично - ценными смыслами, являются духовными скрепами общества, создающими предпосылки возникновения в нем феномена коллективности. Идеологический «вакуум», отсутствие созидательных идеологических ориентиров ведут к духовному хаосу, идейному измельчанию, разрушению социальных связей и устоев, стихийной ориентации масс на ущербные для общества, социально деструктивные способы сосуществования.

Наряду с идеологией, важными общественными скрепами, содействующими сплочению коллективов, являются **факторы морального долга, дисциплины, ответственности.** Дополняющее сплывающее действие этих факторов выявляется особенно зримо в тех практических ситуациях, когда из – за своеобразия и противоречивости условий коллективной деятельности не удается обеспечить единство целей, ценностей, интересов членов коллектива. Ослабление «внутренних» источников сплочения повышает актуальность сплывающего действия «внешних» общественных скреп – идеологии, морального долга, дисциплины, ответственности.

Таковы причинные факторы сплоченности, соответствующие второму сущностному уровню анализа коллективной деятельности. Очевидно, не все они равнозначны в конкретных условиях функционирования реального коллектива. Именно специфика коллектива, своеобразии конкретных условий его деятельности определяют «весомость» каждого из факторов, его значимость для формирования сплоченности.

Социально-организационные механизмы сплоченности

Дальнейшее раскрытие глубинных оснований сплоченности предполагает переход к исследованию социально – организационных механизмов групповой деятельности, создающих опорные предпосылки интеграции коллектива и обуславливающих действие причинных факторов предшествующего уровня. Параметры этого этапа исследования должны характеризовать организационные «ядра коллективных связей» (А.В. Петровский), скрепляющих группу в единое, функциональное целое, создающих предпосылки ее эффективной деятельности. К основным социально – организационным характеристикам, определяющим механизмы сплоченности данного уровня, могут быть отнесены:

А. Отношения «ответственной зависимости», связывающие членов коллектива в достижении общей цели.

Б. Распределение обязанностей между членами коллектива.

В. Структура коллектива.

Г. Традиции коллектива.

Д. Ресурсы совместной деятельности.

Е. Механизм распределения вознаграждений по результатам совместной деятельности.

Рассмотрим механизмы сплочения коллектива по данным параметрам. Для ясности в том, какому организационному параметру соответствует то или иное условие сплоченности,

будем обозначать эти условия теми же буквенными индексами, что и параметры, к которым они относятся:

А. Взаимозависимость членов коллектива в достижении общей цели. Деловая взаимозависимость членов коллектива порождает их заинтересованность в продуктивном сотрудничестве во имя общей цели. Например, историк и математик, которым предстоит совместно построить математическую модель исторического процесса, не могут обойтись друг без друга в решении этой задачи, что содействует преодолению профессиональных и психологических барьеров, стимулирует поиски взаимопонимания, выбора рационального метода совместных действий и т.п. Такая взаимозависимость инициирует включение самоорганизационных механизмов взаимоконтроля, взаимосодействия, поскольку каждый член коллектива становится заинтересованным в эффективной деятельности других членов. Тем самым формирование отношений ответственной взаимозависимости создает в коллективе актуальный каркас социальных связей, содействующих его самосовершенствованию и сплочению.

Б. Рациональное распределение обязанностей между членами коллектива с учетом их личных интересов, объективных и субъективных возможностей. Распределение обязанностей в коллективе является важным мотивационным фактором. Адекватное распределение, при котором каждому члену коллектива поручаются обязанности, соответствующие его склонностям, потребностям и интересам, способствующие самореализации и развитию личности, является спланирующим фактором, вызывающим позитивную оценку коллектива его участниками. Формальное же распределение, противоречащее склонностям и возможностям участников, может весьма негативно сказаться на сплоченности, снизить продуктивность коллектива, ухудшить психологический климат. Поэтому решение подобных проблем требует учета индивидуальных особенностей и способностей членов коллектива, степени их совместимости друг с другом и т.п. с тем, чтобы, как писал В.И. Ленин, «...одному дать сентиментальную скрипку, другому свирепый контрабас, третьему вручить дирижерскую палочку» [7, т.8, с. 96].

В-1. Единство действия формальной и неформальной структуры коллектива. Этот фактор прежде всего отражает актуальность такого сочетания формальной и неформальной структур, когда официальный руководитель коллектива является, в то же время, и его неформальным лидером. Без авторитетного, признанного руководителя — лидера, способного своим влиянием объединять членов коллектива, препятствовать развитию негативных явлений и конфликтов, укреплять позитивные тенденции и взаимодоверие, достичь сплоченности трудно или даже вообще невозможно. В ряде случаев роль группового неформального лидера может выполнять актив коллектива. Как отмечается в [5, с. 73], «... актив должен быть групповой силой, которая кладет начало формированию воспитывающего мнения в коллективе и направляет его функционирование». Авторитетный актив — это своеобразный социальный каркас, скрепляющий сеть групповых отношений, поддерживающий целенаправленность и надежность коллективной деятельности.

Для устойчивого развития коллектива необходимо соблюдать **закономерные пропорции во взаимодействии формальной и неформальной структур**. «В хорошо организованных коллективах формальная структура является ведущей в регулировании неформальных отношений. Там, где преобладают неформальные отношения, принцип деловых контактов начинает отступать на второй план» [8, с.66]. При наличии в коллективе нескольких неформальных лидеров руководителю важно учитывать направленность влияния каждого из них, развивать сотрудничество с позитивными лидерами в качестве дополнительного фактора укрепления коллектива. Если неформальный лидер оказывает отрицательное влияние на коллектив, важно его переориентировать или добиться нейтрализации этого влияния, используя выработанные в социальной психологии методы воздействия [14]. Аналогичный подход необходим и в отношении складывающихся в коллективе микрогрупп, которые также могут иметь как позитивную, так и негативную направленность по отношению к требованиям совместной деятельности. «...Формировать в каждом коллективе адекватный психологический микроклимат во многом означает правильно и своевременно влиять на микрогруппы,

укреплять положительно направленные, внутренне перестраивать группы отрицательной направленности» [5, с. 71].

В-2. Взаимодополнительность личностно - профессиональных качеств членов коллектива. Фактор взаимодополняемости членов коллектива является проявлением фундаментального системного закона функциональной дополнителности, определяющего один из важнейших источников системодействия и интеграции сложных объектов [1]. Взаимодополняющее сочетание качеств активизирует деятельность коллектива, вызывает взаимный интерес, «притяжение» людей друг к другу. При таком сочетании каждый из участников своими особыми, индивидуальными качествами, актуальными для групповой деятельности, дополняет качества и возможности других, усиливая функциональную всесторонность, надежность и дееспособность коллектива в целом. Поэтому в интересах управленческой практики следовало бы разработать для коллективов различной специфики (производственных, научных, воинских, педагогических и др.) адекватные им сочетания ролевых качеств, делающих коллектив каждого типа функционально сбалансированным и всесторонне подготовленным для решения своих особых задач. К примеру, по данным социологии науки научные коллективы, кадровому составу которых присуще взаимодополняющее сочетание доминантных качеств, необходимых для исследовательского процесса («генератор идей», «критик», «организатор», «экспериментатор», «коммуникатор» и др.), функционируют значительно более продуктивно, чем коллективы, в которых такого сочетания нет или оно неполно [5]. Представляется, что для рабочего коллектива могло бы оказаться актуальным сочетание следующего комплекса ролевых доминант: «организатор», «мастер на все руки», «изобретатель», «душа коллектива», т.е. человек, способный заражать других оптимистичным настроением, объединять коллектив на неформальной основе, «настойчивый исполнитель», отличающийся особым упорством или даже азартом в преодолении трудностей, способный своим примером мобилизовать других на выполнение «нелюбимых» работ, и т.п. Как показывает опыт, коллективы, созданные на основе адекватных ролевых сочетаний, отличаются продуктивностью, функциональной мобильностью, прочностью социальных связей, имеют значительный потенциал развития. Метким и реалистичным отражением того, во что превращается коллектив при гипертрофии какого – либо, даже очень ценного, ролевого начала, не сбалансированного другими, дополняющими началами, является афоризм известного мыслителя К.Г. Юнга: «сто гениев, собранных вместе, действуют как один большой идиот». Важными кадровыми инструментами, содействующими достижению взаимодополняемости качеств, являются сочетание в коллективе мужчин и женщин, людей молодого, среднего и пожилого возраста.

В-3. Выбор оптимальных размеров коллектива. Численность коллектива оказывает несомненное влияние на его сплоченность: для каждого конкретного коллектива существует оптимальный размер, зависящий от целей и характера его деятельности, внешних условий, особенностей состава данного коллектива, уровня его развития. Вместе с тем, правомерен вопрос: возможна ли общая рекомендация границ численности коллектива, в пределах которых можно было бы подбирать оптимальный размер, исходя из конкретных условий деятельности? Как представляется, для подобной рекомендации существуют объективные основания. Опыт показывает, что возникновение коллективности, как развитой формы групповой общности, возможно лишь при наличии некой «критической массы» численности, ниже которой коллективные отношения не складываются. В то же время, существует и верхняя граница, за пределами которой теряется способность участников и, в особенности, руководителя влиять на других членов коллектива. «Первичный коллектив, т.е. коллектив, который уже не должен делиться дальше на более мелкие коллективы..., не может быть меньше 7 и более 15 человек, — считал выдающийся педагог - организатор советской эпохи А.С. Макаренко. — ...Если первичный коллектив меньше 7 человек, он начинает обращаться... в замкнутую группу друзей и приятелей. Первичный коллектив больше 15 человек всегда стремится к разделению на два коллектива, всегда есть линия разделения» (Цит. по [12, с. 256]). Существенным уточняющим дополнением данных размерных соотношений, детерминирующих границы коллектива, является другой закономерный критерий его оптимальной численности,

а именно: 7 ± 2 человека. Практический опыт управления и ряд теоретических источников подтверждают, что именно «магическое число» - 7 является адекватным ориентиром оптимальной численности коллектива с точки зрения его управляемости, самоорганизации и сплочения. Наблюдения над многими реальными коллективами различной специфики показывают, что размерные ориентиры, определяемые данными закономерностями, носят достаточно универсальный характер и могут служить рекомендацией по рациональному «конструированию» коллектива. Это, однако, не означает, что нельзя создать сплоченный коллектив численностью, например, в 40, 70 или даже 100 человек. Рекомендация говорит лишь о том, что такие крупные коллективы не могут быть первичными. Они должны делиться на более мелкие звенья с указанными ориентирами численности.

Г. **Формирование общеколлективных традиций.** Наличие у коллектива собственных традиций — признак развитости его самосознания, значительности воспитательного потенциала, преемственности коллективного опыта. Общие традиции содействуют ценностно-ориентационному единству коллектива, взаимопониманию, повышают прочность межличностных связей и устойчивость коллектива в целом. Вместе с тем, в процессе развития коллектива некоторые традиции, полезные на предыдущих этапах, могут становиться тормозом дальнейшей деятельности. Поэтому одной из задач руководителя и актива является анализ сложившихся традиций, пересмотр тех из них, которые утратили актуальность или стали мешать развитию.

Способность коллектива, обладающего развитыми традициями, успешно ассимилировать новых участников и даже перевоспитывать новичков с «трудным» характером, **необходимо использовать для своевременной ротации, обновления состава коллектива, инициации конкурентных отношений между его участниками.** Такие преобразования содействуют «закалке» и оздоровлению коллектива, вносят в него полезные противоречия, инициируют импульсы развития, способствуют преодолению застойных процессов. Следует однако отметить, что использование коллектива в качестве субъекта воспитательного воздействия требует учета соотношения сил с его «объектами», обеспечения перевеса сил здоровой части коллектива, ее способности уверенно «переварить» и ассимилировать другую часть в духе позитивных традиций. В случаях, когда такого соотношения сил нет, может произойти общее ухудшение качества коллектива, потеря им своего «лица» и даже полный развал. Нам приходилось наблюдать случаи деградации неплохих коллективов в результате непродуманного включения в них новых членов с низким уровнем личностной и профессиональной культуры, индивидуалистическими устремлениями.

Д. **Адекватное распределение ресурсов между членами коллектива.** Надежное ресурсообеспечение — основа нормальной деятельности коллектива, необходимое условие рациональной организации труда. Опыт показывает, что вынужденные простои, низкое качество ресурсообеспечения отрицательно сказываются не только на производственных результатах, но и создают основу для возникновения напряженности в отношениях людей, ухудшения психологического климата, других негативных явлений. Существенное значение для сплоченности, в ряде случаев, имеет и распределение средств деятельности между членами коллектива, в особенности если эти средства различаются по качеству, производительности, влиянию на условия труда. В таких ситуациях важно при распределении наличных средств, с одной стороны, обеспечить эффективное их использование в общих интересах, с другой — не допустить возникновения конфликтов, вызванных вынужденным неравенством в распределении.

Е. **Соответствие между вкладом каждого из членов коллектива в общий результат и распределением вознаграждений по итогам совместной деятельности.** Актуальность данного условия непосредственно вытекает из критерия сплоченности. Его нарушение с неизбежностью ведет к эрозии взаимодоверия в коллективе, конфликтам, потере заинтересованности в активной отдаче у тех, кто оказался ущемлен. Справедливое распределение вознаграждений требует, с одной стороны, разработки объективных критериев оценки количественного и качественного вклада участников в общий результат, а с другой — прозрачно-

сти и понятности этих критериев, доступности контроля в вопросах распределения для всех членов коллектива.

Рассмотренные социально-организационные ориентации групповой деятельности составляют глубинный «пласт» механизмов сплочения коллектива. Эти механизмы создают опорные предпосылки действия причинных факторов и функциональных проявлений сплоченности, рассмотренных на предшествующих уровнях.

В заключение отметим, что развернутый комплекс представлений о существенных факторах сплоченности применим к коллективам различных типов и назначения. Однако в практике управления он должен применяться не как некий универсальный шаблон, а скорее как ориентирующая модель, направляющая конкретное исследование и диагностику коллектива. Адекватное применение предложенной модели требует учета конкретных качеств, условий и особенностей конкретного коллектива, выделения «болевых точек» и воздействия на те факторы сплочения, которые актуальны в данных условиях.

Следует также отметить, что в силу глубоких качественных различий конкретных коллективов, различными оказываются сам смысл и степень значимости их сплочения. Например, дисциплинарные качества, идейная монолитность, содействующие сплочению и росту боевых качеств воинского коллектива, могут оказаться сковывающими для научного коллектива. Существенные различия кадрового состава требуют и различных подходов к сплочению. Как заметил С.П. Капица «собрать стадо из баранов легко. Трудно собрать стадо из кошек». Диалектический подход к проблеме требует также обратить внимание в дальнейших исследованиях не только на позитивные, но и на возможные негативные эффекты сплочения.

Литература

1. *Винограй Э.Г.* Основы общей теории систем. – Кемерово: КемТИПП. 1993. – 339с.
2. *Донцов А. И.* Проблема групповой сплоченности. - М.: Изд. МГУ. 1979. - 128с.
3. *Зеленевский Я.* Организация трудовых коллективов. Введение в теорию организации и управления. – М.: Прогресс. 1971. – 311с.
4. Коллектив и личность / Под ред. К. К. Платонова и др. - М.: Наука. 1975. - 264 с.
5. *Карцев В., Королева Г.* Научный коллектив: проблемы руководства // Молодой коммунист. 1978. №3. – С. 73-79.
6. *Кричевский Р. Л.* Проблема сплоченности малых социальных групп в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. 1973. № 3. - С. 174 — 184.
7. *Ленин В. И.* Полн. собр. соч. Т. 1-55. – М.: Политиздат. 1980.
8. *Леонов А. А., Ломов Б. Ф., Лебедев В. И.* К проблеме общения в интернациональных космических полетах // Вопросы философии. 1976. № 1. - С. 56 - 69.
9. *Макаренко А.С.* Соч. – М. 1958. Т.5.
10. *Ночевник М. Н.* Социально-психологический климат коллектива как фактор воспитания // Вопросы философии. 1978. № 8. - С. 16—27.
11. *Петровский А. В.* К построению социально-психологической теории коллектива // Вопросы философии. 1973. № 12. - С. 71 — 81.
12. *Петровский А.В.* Личность. Деятельность. Коллектив. - М. 1982.
13. *Ткаченко А. А.* Морально-психологический климат в трудовом коллективе // Научный коммунизм. 1982. № 3. - С. 64 — 72.
14. *Шепель В. М.* Управленческая психология. - М.: Экономика. 1984. - 248с.

Кемеровский технологический институт пищевой промышленности
650060, Кемерово, б-р Строителей 47.
т. (384-2) 39-05-81

1.	Фамилия Имя Отчество	Винограй Эмиль Григорьевич
2.	Ученая степень	Доктор философских наук
3.	Ученое звание	Профессор, действительный член Международной Академии энергоинформационных наук, член-корреспондент Петровской Академии наук и искусств, Международных Академий информатизации и психологических наук
4.	Место работы	Кемеровский технологический институт пищевой промышленности
5.	Должность	Профессор, зав. каф. философии и политологии
6.	Рабочий адрес, телефон, e-mail	650060, Кемерово, б-р Строителей 47. Р: (384-2) 39-05-81; phil@kemtipp.ru
7.	Домашний адрес, телефон, e-mail	650036, Кемерово-36, а/я 208 Д:(384-2)35-86-09
8.	Подпись, дата	