

## КОНФОРМИЗМ В ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА



**Овчаренко Дмитрий Сергеевич**, аспирант кафедры «Реклама и связи с общественностью» Государственного университета управления; Рязанский пр., 99, Москва, Россия, 109542;  
e-mail: ovcharenko.dmitr@yandex.ru

### АННОТАЦИЯ

Понятие трудового коллектива и его роль с точки зрения социальной психологии и теории организации. Основные характеристики и функции коллектива. Сплочённость коллектива как малой группы и важность благоприятного психологического климата в нём. Феномен конформизма в жизнедеятельности трудового коллектива, его плюсы и минусы.

**Ключевые слова:** личность, трудовой коллектив, межличностные отношения в коллективе, конформизм, психологический климат, сплочённость, эмпатия, единство.

### ВВЕДЕНИЕ

Актуальный вопрос — по какому принципу функционирует каждый трудовой коллектив, не утратил интереса для исследователей в области социальной психологии и управления персоналом. Почему этот вопрос значим для обеих научных дисциплин? Причина в том, что эффективное взаимодействие членов трудового коллектива основано на принципе учёта интересов каждого, взаимных уступок друг другу. Следовательно, существенную роль в этих взаимоотношениях играет феномен конформизма. Но вначале необходимо ознакомиться с понятием трудового коллектива как объекта изучения. Трудовой коллектив — это объединение работников, занимающихся совместной трудовой деятельностью на предприятии любого типа [10]. Именно благодаря совместной деятельности в коллективе формируются общность интересов и социальных отношений, лидерство, неотъемлемое право индивида свободно выбирать коллектив. Каждый трудовой коллектив с момента возникновения существует по определённому жизненному циклу:

- Первая стадия — образование коллектива, период «младенчества» и «подростковый возраст».
- Вторая стадия — зрелый возраст, эффективная работа.
- Третья стадия — ослабление потенциала и деятельности. Старение, ведущее к ликвидации коллектива или его обновлению.

Функции трудового коллектива:

1. Целевая функция — выполнение повседневной работы.
2. Социально-экономическая — функция распределения прибыли, формирование дохода всех членов коллектива.
3. Воспитание членов трудового коллектива посредством трудовой морали, социальных норм и традиций, которые приняты в коллективе.
4. Отношения коллектива с внешней средой — городом, посёлком или областью. Значимость этих связей очевидна, поскольку предприятие может быть градообразующим. Помимо этого, среда оказывает влияние на членов коллектива через собственную культуру, условия быта и возможности развития [5; 6].

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Трудовой коллектив имеет свою социальную структуру. Она выступает в двух формах: — официальной, которая включает в себя социально-трудовую (функциональную), социально-профессиональную, социально-экономическую составляющие; — неофициальной, представленной социально-демографическим, социально-культурным и социально-психологическим компонентами.

Обе формы структуры трудового коллектива имеют значение в ходе принятия управленческих решений, которые соответствуют реально существующим проблемам. Знание данной структуры даёт возможность прогнозировать принимаемые решения. Например, преобладание в коллективе мужчин или женщин, работников молодого или старшего возраста, малоквалифицированных или творческих работников требует принятия совершенно разных решений. Каждый из трудовых коллективов отличается от своих аналогов по психологическим особенностям.

К психологическим характеристикам трудового коллектива относятся:

**1. Морально-психологический климат** коллектива:

- основные цели, средства и способы достижения поставленных целей и задач;
- общепринятые нормы и правила взаимоотношений людей в коллективе;
- справедливое распределение обязанностей.

**2. Сплочённость** членов трудового коллектива.

**3. Психологическая совместимость** работников в трудовом коллективе:

- совместимость характеров, типов темперамента;
- высокий профессиональный уровень всех состоящих в коллективе.

**4. Показатель психологического давления** коллектива на людей, в него входящих, и степень конформности.

Социально-экономическая эффективность деятельности организаций зависит от сплочённости коллектива. Она представляет собой единство поведения членов коллектива, основанное на общности интересов, ценностей и норм поведения. Под единством поведения подразумевается согласованность действий членов коллектива в условиях выполнения общих задач и, соответственно, в достижении целей. Единство поведения характеризует именно сплочённость членов коллектива при определённом условии: возможности выбора работниками разнообразных вариантов поведения и действий. Сплочённость трудового коллектива прослеживается в сработанности и ответственности его членов друг перед другом, согласованности действий и взаимопомощи в процессе выполнения производственных заданий. В сплочённом коллективе всегда возникают такие чувства, как «мы — группа», а не «они — другие группы». Или же «они — члены других групп» [4; 9]. Формируется коллективное самосознание (осознание коллективом самого себя как общности), осознание членами коллектива своей к нему принадлежности, отличия данного коллектива от любых ему подобных.

Противоположный сплочению процесс и тенденция — это разобщение коллектива, создание поводов для конфликтных ситуаций и их последующего развития. Особое место сплочения внутри коллектива в системе иных социальных процессов из сферы труда определяется тем, что сама сплочённость как таковая есть условие эффективной работы так называемого «совокупного работника» и представляет собой один из важнейших компонентов трудового потенциала коллектива. Напротив, в разобщённом коллективе преобладают функциональные отношения, в то время как социально-психологические контакты не развиты или развиты слабо, высока текучесть, часто возникают конфликтные ситуации. Для коллективов с низким уровнем сплочённости характерны следующие социально-психологические черты: формирование тенденции конформного поведения, подверженность коллектива слухам, панике, повышенный уровень внушаемости, эмоциональная неустойчивость, склонность к «взрывам», распространение предрассудков и негативных стереотипов [5].

Сплочённость трудового коллектива предполагает наличие ценностно-ориентационного и предметно-деятельностного единства. Ценностно-ориентационное единство

подразумевает сочетание коллективных и индивидуальных ценностей, норм поведения, оценок совместной работы с наиболее важных для коллектива позиций. Ценностно-ориентационное единство реализуется в предметно-деятельностном единстве, единстве поведения членов коллектива в процессе трудовой деятельности, общей для всех. Единство поведения подразумевает не унифицированное поведение, а согласованность действий, когда каждый работник исполняет свои обязанности для достижения коллективом общих целей.

Высокую значимость обретает культура ведения дискуссий и споров, включающая в себя умение выслушать доводы других сторон, аргументированно возражать и отстаивать свою позицию по тому или иному вопросу, терпимость к чужому мнению. Сплочённость является важнейшей, однако не единственной характеристикой трудовых отношений внутри коллектива. Совместный труд предполагает наличие состязательности между работниками, что порождает в коллективах дух соперничества, жажду соревнования. Отношения состязательности — столь же важные проявления трудовых отношений, как сотрудничество и взаимовыручка. Вместе они образуют единство, дополняя друг друга. Таким образом, данные разновидности отношений характеризуют трудовые отношения внутри коллектива [1; 3].

Психологический климат коллектива — эмоциональный настрой коллектива, отражающий сложившиеся взаимоотношения между его членами [8]. Возникновение психологического климата происходит в результате непосредственного общения и межличностного взаимодействия работников в коллективе. Это связано со спецификой взаимоотношений по горизонтали (между коллегами одного уровня) и по вертикали (между руководителями и подчинёнными), взаимной ответственностью, требовательностью, кооперацией, взаимопомощью, соревнованием, доверием, взаимной доброжелательностью, чуткостью и вниманием к интересам и проблемам каждого.

Что даёт коллективу благоприятный психологический климат? Это взаимное доверие между работниками, теплота межличностных отношений, предрасположенность к восприятию советов и конструктивной критики. В подобных коллективах возникает и укрепляется позитивное отношение к осуществляемой деятельности. Благоприятный психологический климат располагает к осознанию и усвоению работниками общеколлективных интересов и поставленных целей; к возникновению и осуществлению новых идей и планов, методов работы, к инициативному преодолению коллективом возникающих трудностей.

В коллективах с неблагоприятным психологическим климатом наблюдаются полярные проявления группового настроения и отношения к работе. В трудовых коллективах надлежит активно применять социально-психологические механизмы образования психологического климата в коллективе (убеждение, психическое заражение и внушение). Психологический фактор сплочённости коллектива есть совместимость его членов, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, которое обеспечивает эффективность совместной деятельности и индивидуальную удовлетворённость каждого. Проявление этой совместимости находится во взаимопонимании, взаимоприемлемости, эмпатии [6; 7].

Силу и влияние коллективу во многом обеспечивает конформизм его членов, или безоговорочное принятие ими существующего порядка вещей, доминирующих в группе мнений и приспособление к ним, отказ от самостоятельных мыслей и поступков. В результате формируется групповое единомыслие, основанное на подавлении отдельно взятой личностью своих действительных взглядов на какое-либо явление и поддержке мнения всего коллектива ради сохранения гармонии в нём. Поскольку никто не предлагает противоположную точку зрения, каждый полагает, что все мыслят одинаково. Основа конформизма — страх испортить отношения с коллективом, быть изгнанным из него.

Степень конформизма зависит от конкретности и сложности текущей задачи, положения человека в коллективе, значения его для человека. Индивиды с высоким статусом менее подвержены давлению, а чем привлекательнее коллектив и его цели для челове-

ка, тем больше он ему подчинён. С позиции интересов коллектива конформизм имеет положительные стороны: даёт возможность выжить в критические моменты, облегчает организацию совместной деятельности, избавляет от раздумий о линии поведения (стандартно в обычных ситуациях и предсказуемо в нестандартных), упрощает интеграцию индивида в коллективе [11].

## ВЫВОДЫ

Без конформизма сплочённый коллектив в принципе невозможен, потому новичков поначалу проверяют на преданность коллективу, способность к конформному поведению. При отсутствии такового человек вряд ли найдёт для себя место в коллективе. На конформизм оказывает влияние возможность принимать самостоятельные решения и свободно высказывать свою точку зрения: если человек действует под постоянным надзором и контролем, а его мнение не находит отклика и поддержки, он будет делать то, что от него требуют. Конформизм зависит и от размера коллектива — наиболее силён он в первичных группах, в которых все неизменно находятся друг у друга на виду. На конформизм влияют ранее публично взятые на себя обязательства поддерживать какие-либо действия коллектива, отказаться от которых его члену уже трудно. Уровень конформности зависит и от ситуации: в сложных случаях человек часто полагается на коллектив, так как последний «не может ошибаться». Во многом конформизм придаёт коллективу своё «лицо», потому что все его члены строго придерживаются общей системы ценностей и норм, созданной на основе ассимиляции и приспособления всего того, что привносит в «общую копилку» каждый член коллектива. Нормы и правила способствуют усилению внутригруппового давления и создают основу контроля со стороны коллектива за поведением своих членов [2; 10].

Итак, конформизм необходим для сплочённости коллектива во избежание всевозможных конфликтов интересов всех его членов. Вместе с тем если коллектив злоупотребляет своей властью над работниками, это может привести к деиндивидуализации их как личностей, что неминуемо повлечёт проблемы на производстве и ухудшит психологический климат в коллективе организации. Принципы «золотой середины» и «не навреди» универсально актуальны, а в данном вопросе — особенно, по той причине, что знания и навыки эффективного взаимодействия в трудовом коллективе есть и будут востребованы в жизни каждого человека.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. *Агеев В.С.* Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. — М.: Издательство МГУ, 1990. — 240 с.
- [2]. *Андреева Г.М.* Социальная психология. — М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2010. — 368 с.
- [3]. *Донцов А.И.* Проблемы групповой сплочённости. — М.: Издательство МГУ, 1979. — 220 с.
- [4]. *Ильин Е.П.* Психология общения и межличностных отношений. — СПб.: Питер, 2009. — 576 с.
- [5]. *Коломинский Я.Л.* Психология взаимоотношений в малых группах. — Минск: Издательство БГУ, 1989. — 432 с.
- [6]. *Кричевский Р.Л.* Социальная психология малой группы: Учеб. пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 318 с.
- [7]. *Майерс Д.* Социальная психология. — 7-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 800 с.
- [8]. *Мещеряков Б.Г.* Большой психологический словарь. — 4-е изд., расшир. / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. — М.: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. — 811 с.
- [9]. *Немов Р.С.* Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. — М.: ВЛАДОС, 2001. — 459 с.
- [10]. *Обозов Н.Н.* Межличностные отношения. — Киев: Наука, 2006. — 191 с.
- [11]. *Тернер Дж.* Социальное влияние / Дж. Тернер. — СПб.: Питер, 2003. — 376 с.

## CONFORMISM IN VITAL ACTIVITY OF LABOR COLLECTIVE

**Dmitriy S. Ovcharenko**, Advanced student of the «Advertising and Public Relations» Department, State University of Management; 99, Ryazanskiy prospect, Moscow, 109542, Russia.

### ABSTRACT

Conception of labor collective and its role from a view of social psychology and the theory of organization. General characteristics and functions of a collective. The collective solidarity as a small group and importance of its favorable psychological climate. Phenomena of conformism within vital activity of labor collective, its pros and cons.

**Key words:** personality, labor collective, the interpersonal relations in collective, conformism, psychological climate, solidarity, empathy, unity.

### REFERENCES

- [1]. *Ageev V.S.* Mezhrupovoe vzaimodejstvie: social'no-psihologicheskie problemy. — M.: Izdatel'stvo MGU, 1990. — 240 s.
- [2]. *Andreeva G.M.* Social'naja psihologija. — M.: Aspekt Press, 2010. — 368 s.
- [3]. *Doncov A.I.* Problemy gruppovoj splochnosti. — M.: Izdatel'stvo MGU, 1979. — 220 s.
- [4]. *Il'in E.P.* Psihologija obshhenija i mezhlčnostnyh otnoshenij. — SPb.: Piter, 2009. — 576 s.
- [5]. *Kolominskij Ja.L.* Psihologija vzaimootnoshenij v malyh gruppah. — Minsk: Izdatel'stvo BGU, 1989. — 432 s.
- [6]. *Krichevskij R.L.* Social'naja psihologija maloj grupy: Uchebnoe posobie dlja vuzov / R.L. Krichevskij, E.M. Dubovskaja. — M.: Aspekt Press, 2001. — 318 s.
- [7]. *Majers D.* Social'naja psihologija. — 7-e izd. — SPb.: Piter, 2004. — 800 s.
- [8]. *Meshherjakov B.G.* Bol'shoj psihologicheskij slovar'. 4-e izd., rasshirenoe / B.G. Meshherjakov, V.P. Zinchenko. — M.: AST MOSKVA; SPb.: Prajm-EVROZNAK, 2009. — 811 s.
- [9]. *Nemov R.S.* Social'no-psihologicheskij analiz jeffektivnoj dejatel'nosti kollektiva. — M.: VLADOS, 2001. — 459 s.
- [10]. *Obozov N.N.* Mezhlčnostnyje otnoshenija. — Kiev: Nauka, 2006. — 191 s.
- [11]. *Termer Dzh.* Social'noe vlijanie. — SPb.: Piter, 2003. — 376 s.