

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ  
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
З САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ  
З ОПАНУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ**

з дисципліни «Психологічна підтримка та консультування  
персоналу»

Галузь знань: 05 "Соціальні та поведінкові науки"  
Спеціальність: 053 "Психологія"  
Освітньо-професійна програма: «Психологія екстремальних і кризових  
ситуацій»

Укладач:  
доцент кафедри управління людським фактором  
Олена СЕЧЕЙКО

Методичні рекомендації розглянуті та  
схвалені на засіданні кафедри авіаційної  
психології

Протокол № \_\_\_\_\_ від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

Завідувач кафедри Людмила СИДОРЧУК

**Тема 4. Психологічні чинники ефективної групової взаємодії в сфері підприємництва та бізнесу**

**План**

1. Психологічна компетентність управлінця в питанні командоутворення.
2. Механізми взаємодії членів команди та їх вплив на ефективність групової роботи.
3. Критерії оцінки однорідності команди по реалізації бізнес-проекту.

**Література**

1. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб.пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. –М.: РИОР : ИНФРА-М, 2012. – 255 с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие для студентов вузов / М.И. Бухалков. □ М.: ИНФРА-М, 2012. 192 с.
3. Сечейко О.В. Диференціальна психологія. / Підручник./ О.В.Сечейко — К.: НАУ, 2014. - 300 с.

Одним з найбільш дискусійних питань в психології і в диференціальній психології, зокрема, є питання профпридатності. Визначення джерел індивідуальних варіацій психічного є однією з основних проблем психології, яке реалізується на практиці, зокрема у питаннях підбору карів та командоутворення.

В ситуації командної взаємодії на ефективність діяльності суттєво впливають показники психологічної однорідності команди (її гомоготерність) за основними структурними елементами групової діяльності до яких відносяться:

*Груповий мотив* – сила, що спонукає до взаємодії.

*Групова ціль* – ідеальний результат взаємодії, яким його уявляє група .

*Групова дія* – елемент спільної діяльності, спрямований на виконання групової задачі. Групові дії виконуються за допомогою загальногрупових засобів дій.

*Груповий результат* - реальні досягнення групи спеціалістів при взаємодії.

*Групова оцінка* - ступінь задоволеності кожного члена команди результатом взаємодії.

Структура суб'єкт-суб'єктної взаємодії буде мати такі основні етапи:

Підготовчий етап:

- постановка цілі;
- обговорення шляхів її досягнення ;
- прийняття рішення щодо тактики взаємодії та персональних завдань кожного з суб'єктів.

Виконавчий етап:

- здійснення відповідних до визначеного плану кроків по його реалізації;
- коректування в разі необхідності дій кожного з суб'єктів;
- узгодження спільних дій в ситуації зміни умов діяльності і можливостей кожного з суб'єктів адаптуватися до нових умов.

Оціночний етап:

- поетапний аналіз якості виконання завдань;
- співставлення оціночних суджень та узгодження плану усунення можливих недоліків ;

- оцінка кожним з суб'єктів взаємодії ступеня відповідності якості реального результату очікуваному;
- визначення досвіду спільної діяльності як позитивного або негативного, виходячи з оцінки самого результату та міри задоволеності процесом взаємодії;
- висновки щодо можливості й умов подальшої співпраці.

Надзвичайно важливою умовою організації групової діяльності виступає необхідність узгодженості уявлень всіх членів команди щодо кожного із зазначених структурних компонентів.

Наукові дані свідчать, що у психологічно однорідних групах вища, як правило, задоволеність від приналежності до групи. Особливо це стосується тимчасових об'єднань людей, які працюють в умовах інтенсивного міжособистісного спілкування. Вони також показують кращі результати в психологічно напружених ситуаціях, в умовах дефіциту часу й при вирішенні порівняно простих завдань, що потребують хорошої узгодженості дій, оскільки здатні швидко досягати взаєморозуміння.

Групова мотивація обумовлює єдність особистої мотивації кожного з мотивами групової діяльності. На соціально-психологічному рівні це виявляється у здатності членів групи швидко й узгоджено актуалізувати вольові зусилля, протидіяти загрозливим зовнішнім подразникам. Це забезпечує підвищення ефективності взаємодії в напружених та екстремальних ситуаціях.

Цікавими виявилися результати досліджень з вивчення впливу однорідності або неоднорідності групи за мотивацією досягнення та рівнем домагань на успішність роботи в групах. Виявилось, що в однорідних групах індивідуально високі мотивації досягнення та рівня домагань впливають на успішність спільної діяльності позитивно, а в неоднорідних групах – негативно.

Серед професійно обумовлених і найбільш значущих для членів групи мотивів вірогідною може бути така комбінація стимулів:

1. Самоствердження;
2. Професійної реалізації, любові до своєї справи;
3. Кар'єрного росту;
4. Матеріальної винагороди;
5. Суспільного визнання й престижу;
6. Професійного й особистого авторитету в команді;
7. Відчуття задоволення від взаємодії з колегами.

Ієрархія зазначених мотивів може бути різною і залежно від їх значущості, суттєво буде змінювати поведінку членів команди в ситуації взаємодії.

Якщо ключові позиції посядуть мотиви 1,3,4 - перемаже дух конкуренції, жага власного престижу, визнання за рахунок менш досвідчених або нижчих за статусом колег. У такій ситуації неминучими є емоційне напруження, підозрілість, роздратованість. Ефективність взаємодії у такій команді навряд чи буде високою, навіть за умов високого рівня професіоналізму кожного.

Якщо провідним стане мотив 7, відірвавшись від інших за своєю значущістю – команда буде скоріше походити на неформальне товариське зібрання, і це негативно позначиться на її діловому настрої, можливості мобілізації у разі виникнення такої необхідності.

Бажаним з точки зору ефективності групової взаємодії, буде поєднання мотивів 2, 5, 6 і 7 та зайняття ними їх вихід на лідерських позицій в структурі ієрархії. Якщо команда об'єднається за цією групою мотивів, її сили будуть спрямовані на пошук шляхів досягнення високого професіоналізму команди як єдиного організму.

Для того, щоб члени команди визначили ці мотиви як найбільш значущі для себе, їм необхідно усвідомити, що особистісно-професійна реалізація й самоствердження кожного, кар'єрне зростання, вдовolenість розмірами фінансової винагороди, інші особистісно значущі параметри залежать від реалізації факторів, що безпосередньо

визначають якість їх спільної роботи як єдиної команди. Атмосфера ж взаємної довіри, підтримки й допомоги не тільки позитивно позначиться на загальному психологічному кліматі команди, а й особисто для кожного створить умови емоційно комфортної взаємодії.

### **Термінологічний словник**

Командоутворення, конвергенція факторів, груповий мотив, групова ціль, групова дія, груповий результат, групова оцінка.

### **Питання для самоперевірки**

1. Поясніть, у чому проявляється групова динаміка
2. Опишіть суть процесу командоутворення.
3. Назвіть основні фактори впливу на ефективність командної роботи в сфері бізнесу.
4. Опишіть схеми взаємодії членів команди.