

attitude on a wide communicativeness, initiative groups, change of «geshtalt» of practical work and scientific theory of social psychology, social work, crises' psychological personal help). The empiric motivational factors of volunteering's activity are researched; socially-psychological aspects of management of volunteering in war conflict management were identified.

Key words: *model, social activity, social projecting, socio-psychological aspects, volunteering, war conflict.*

Богучарова Олена Іванівна – доктор психологічних наук, професор ЛДУВС імені О.Е. Дідоренка.

УДК 159.9

Борозенцева Т.В.

ВПЛИВ ІЄРАРХІЇ ЦІЛЕЙ І ЦІННОСТЕЙ НА МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ СУЧАСНОГО СОЦІУМУ

У статті викладено аналіз умов стійкого існування громадської організації з позицій системного методу. Описаний принцип формування корпоративної культури організації «зверху». Визначено соціально-психологічні умови, необхідні для формування корпоративної культури з певним набором системи цінностей. Джерел – 5.

Ключові слова: *системні методи, мета системи, корпоративна культура, громадянське суспільство, громадська організація, система цінностей, ієрархія.*

Постановка проблеми. Роль громадських організацій як інститутів громадянського суспільства в період побудови правової держави значно зросла.

Громадська організація являє собою засноване на членстві громадське об'єднання, створене для захисту спільних інтересів і досягнення статутних цілей громадян. Громадські організації різноманітні. Цим поняттям, зокрема, охоплюються професійні спілки, політичні партії.

Громадські організації, стійко існуючі та взаємодіючі між собою, є основою створення громадянського суспільства: суспільства самоорганізованого і самодостатнього, яке може підтримувати стійкий порядок зусиллями самих громадян.

Ідея громадянського суспільства зародилася в середині 17 століття. Вперше цей термін вжив німецький філософ Г. Лейбніц [3]. Концепція громадянського суспільства в той час базувалася на ідеях суспільного договору і природного права. Г. Гегель вважав, що діяльність громадянського суспільства не залежить безпосередньо від держави і регулюється правом [3]. Сучасна політологія розглядає громадянське суспільство як сполучна ланка між державою як основним інститутом політичної влади, і громадянином [4].

Різноманітність інтересів громадян, їх реалізація через різні суспільні інститути, діапазон використовуваних при цьому прав і свобод становлять основні риси громадянського суспільства.

Інститути громадянського суспільства можна розділити на три групи. Це організації, в яких індивід:

- отримує кошти до задоволення життєвих потреб у їжі, одязі, житлі і т. ін. Ці кошти індивід може отримати у виробничих організаціях, споживчих та професійних спілках тощо;
- задовольняє потреби в продовженні роду, спілкуванні, духовному і фізичному вдосконаленні. Цьому сприяють сім'я, церква, освітні та наукові установи, творчі спілки, спортивні товариства і т. ін.;

- задовольняє потреби в управлінні життям суспільства. Тут інтереси реалізуються за допомогою участі в функціонуванні політичних партій і рухів.

Здатність окремих громадян, різних організацій громадян відстоювати свої приватні інтереси, можливість їх задоволення на власний розсуд, не порушуючи при цьому чужих приватних і громадських інтересів, характеризує зрілість громадянського суспільства [4].

Розвинуте громадянське суспільство виступає історичною передумовою становлення правової держави. Тільки свідомі, вільні і політично активні громадяни здатні створювати найбільш раціональні форми колективного життя. З іншого боку, держава покликана забезпечувати умови для реалізації прав і свобод осіб та груп.

Перед багатьма країнами світу і нашою країною зокрема, стоїть складне міждисциплінарне завдання побудови правової держави. Тому, питання розвитку інститутів громадянського суспільства набувають особливої важливості.

Мета статті - врахувати вплив зовнішнього середовища на життєдіяльність громадської організації; розглянути, якими соціально-психологічними особливостями повинні володіти люди, що створюють громадську організацію; які передумови повинні існувати, щоб цілі та цінності організації, як найважливіші складові її корпоративної культури, не суперечили цілям і цінностям ієрархічно вищих систем - громадянському суспільству і державі в цілому.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для опису моделі розвитку громадської організації та процесу формування її корпоративної культури в даному дослідженні використані системні методи третього покоління, а саме - теорія гіперкомплексних динамічних систем (ГДС).

В рамках цієї системної теорії ми розглядаємо сформовану громадську організацію як систему, що володіє наступними універсальними характеристиками (інваріантами) [2]:

1. гіперкомплексність (наявність безлічі різноякісних елементів. У нашому випадку - це люди, учасники громадської організації, кожен - з унікальним набором соціально-психологічних якостей);

2. динамічність (наявність взаємодії між елементами; в рамках системної моделі громадської організації - це взаємодії і взаємини між її учасниками);

3. структурність (стійка в часі структура взаємопов'язаних елементів; в практиці життєдіяльності громадської організації це наявність внутрішньої стійкої організаційної структури - президент, секретар і інш., затвердження внутрішніх норм, правил, процедур тощо);

4. цілісність (система має якості, яких не могло бути у кожного елемента окремо. Громадська організація на цьому рівні системного розвитку вийшла на фазу стаціонарності, вона відбулась як певний соціальний інститут і може тепер розглядатися як новий елемент у вищій ієрархічній структурі - громадянським суспільстві .)

5. ієрархічність (характеристика вкладеності, тобто цілісна система розглядається як елемент на наступному ступені ієрархічного розвитку, де вона може вступати у взаємодії з іншими елементами нового ієрархічного рівня - у нашому випадку це інші громадські організації, органи державної влади, бізнес структури).

У попередніх роботах ми описували системну модель громадської організації та її корпоративної культури на рівні цілісності (четвертий рівень системної складності).

При самореалізації громадської організації «знизу» (по закономірностям системного розвитку) до рівня цілісності, процес самоорганізації корпоративної культури відбувається за рахунок власних внутрішніх можливостей системи, без зовнішнього впливу.

При цьому, у структурі корпоративної культури організації можна виділити три рівні:

1. Світоглядний - це прийнята учасниками система цінностей, переконань вірувань, установок у світосприйнятті, мораль, смисли життя і діяльності.

2. Організаційний - домовленості про права та обов'язки, статут, декларована корпоративна місія і мета, ділові принципи і норми внутрішньої взаємодії.
3. Виконавський - корпоративні атрибути, знаки відрізнєння, фірмовий стиль, ритуали і свята, міфи і герої, мова спілкування та ін.

Графічно модель громадської організації в рамках теорії ГДС виглядає так (рис.1):

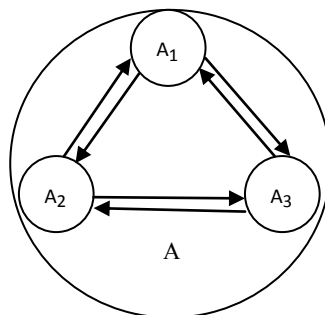


Рис. 1. Графічно-аналітичне відображення системи на рівні реалізації четвертої інваріанти S4 «цілісність»

де A_1, A_2, A_3 - елементи системи. У нашій моделі це люди, учасники організації, які взаємодіють між собою. Стрілками позначені варіанти взаємодії елементів.

A - новий елемент: громадська організація, що досягла рівня цілісності. На цьому рівні в організації сформована система корпоративної культури, і завдяки їй, громадське об'єднання підтримує своє стійке існування.

Ми вже зазначали раніше, що корпоративна культура, яка виникає в процесі становлення громадської організації підтримує існування організації як такої, роблячи вплив на її членів, мотивує їх до діяльності, заради якої власне, організація і виникла.

Успішно вивчити корпоративну культуру та її роль у розвитку і стійкому існуванні організації можна тільки з використанням системного підходу [5]. Для цього, з одного боку, необхідно вичленувати корпоративну культуру зі складної середовища - з соціокультурної, соціоекономічної та інших систем, в які вона входить, і, з іншого боку - постійно розглядати її у взаємодії з іншими елементами цих систем [1].

Для повноти дослідження корпоративної культури громадської організації, для визначення умов стійкості її існування у зовнішньому середовищі (громадянському суспільстві, державі) розглянемо систему громадської організації, використовуючи ще дві інваріанти (універсальні системні характеристики) теорії ГДС - ієрархічність і телеономічність, що спираються на поняття мети.

Відповідно до теорії ГДС, кожна система має свою мету. Власна мета системи - досягнення стійкого стаціонарного стану в процесі її самореалізації. У стані стаціонарності процес системної організації практично припинений, тому стаціонарність можна розглядати як певний кінцевий (фінальний) стан системи. У силу сказаного, власна мета системи називається внутрішньою системною метою [2].

У реальності, процеси системної реалізації найбільш часто відбуваються при зовнішньому впливі на систему. З позицій системного аналізу, всю зовнішню середу, що впливає на виділену систему, також можна розглядати як систему, що володіє своєю власною метою. По відношенню до виділеної вихідній системі, сукупність цільових характеристик зовнішнього середовища можна розглядати як зовнішню мету системи.

У нашому випадку, громадська організація, будучи незамкненою системою, вступає у взаємодію у «зовнішньому середовищі» з іншими елементами «зовнішньої» системи - суспільними інститутами, органами державного управління, бізнес-структурами та ін.

Введемо позначення. Позначимо власну мету системи C_1 .

Мету зовнішньої системи, в яку «вкладена», як в ієрархічно в більш високу, досліджувана нами первісна система, позначимо C_2 (зовнішня мета системи).

Процес системної реалізації може бути ієрархічно складним. При цьому, на кожному ієрархічному рівні (від першого, нижнього, початкового до останнього, вищого, кінцевого) система, розглянута в цілому, може досягати стійких стаціонарних станів.

Керуючись аналогічними міркуваннями, глобальний максимум, тобто вершину піраміди ієрархічного розвитку, назвемо глобальною метою системи.

У теорії ГДС, поняття «мета» розглядається як властивість, притаманна будь-якому об'єкту, процесу і явищу, що розглядається як система. Така властивість поняття мети робить його універсальним і дозволяє розглядати це поняття як системну інваріанту – телеономічність [2].

Новий термін «телеономічність» утворений від двох грецьких слів: *τελος* - мета і *νομος* - закон.

Телеономічність, як сукупність системних цілей і їх властивостей, є похідною характеристикою, яка, з одного боку, може бути отримана при вивченні конкретної, вже існуючої системи; з іншого боку, може бути задана в процесі вихідного цілепокладання при формулюванні конкретного завдання, в ході вирішення якого ці задані цілі повинні бути досягнуті (реалізовані).

Одним з прикладів, які показують співвідношення між введеними цільовими характеристиками систем різного ієрархічного рівня, може бути поняття розбіжності цілей, під яким мається на увазі системна різниця (відмінність) між зовнішньою та власною цілями системи [2].

У свою чергу, розбіжність цілей описується різницею рівняння, яке в символічній формі запису має вигляд:

$$C_2 - C_1 = \Delta C \quad (1)$$

Де C_2 - зовнішня мета системи (або мета системи наступного ієрархічного рівня);

C_1 - власна мета системи;

ΔC - розбіжність цілей.

Якщо розглянути ієрархію людських спільнот, то можна виділити кілька ієрархічних рівнів глобальної системи:

1. Пересічний громадянин, здатний до взаємодії з іншими для створення суспільних інститутів;
2. Громадська організація, здатна до взаємодії зі структурами державного управління, бізнесом та ін.;
3. Держава;
4. Світова спільнота;
5. Позаземна система.

Суспільна система кожного з перерахованих ієрархічних рівнів має свою мету - досягнення стійкого стаціонарного стану, і свою «корпоративною культурою» (систему цінностей, смислів, переконань), яка сприяє досягненню внутрішньої мети.

Якщо позначити C_1 - мета системи «громадянин», C_2 - мета системи «громадська організація», аналогічно C_3 - «держава», C_4 - «світова спільнота», C_5 - «позаземна система», то згідно масштабам в ієрархічній піраміді цілей можна записати:

$$C_1 \leq C_2 \leq C_3 \leq C_4 \leq C_5 \quad (2)$$

З позицій системного аналізу на кожному етапі ієрархічного розвитку можливе розбіжність цілей (1): $C_2 - C_1 = \Delta C$, $C_3 - C_2 = \Delta C$ і т.д.

При незбігу внутрішньої і зовнішньої цілей у напрямку або по швидкості реалізації, під впливом зовнішніх сил у вихідній системі виникають напруги, які її видозмінюють, деформують або руйнують зовсім.

Чи можливо мінімізувати розбіжність цілей в ієрархії суспільних систем? Яку роль у цьому процесі відіграє корпоративна культура організації? Яку систему цінності вона повинна задавати? Якими соціально-психологічними особливостями повинні володіти люди, які є суб'єктом і об'єктом корпоративної культури громадської організації?

У процесі самореалізації система громадського об'єднання будь-якого масштабу підтримує своє стійке існування (власну мету) завдяки виникаючій внутрішній корпоративній культурі. Основною ланкою її є система цінностей, яку приймають учасники організації [1]. Можна говорити про те, що мета організації (масштаб діяльності) задає свою корпоративну культуру, а значить систему цінностей.

Якщо ми призначили C_1 як мету системи «підприємець», тоді призначимо Π_1 як систему цінностей підприємця, яка формує цілі і мотиви його діяльності з розвитку, розширення свого бізнесу і прибутку відповідно, подолання конкуренції.

Відповідно, якщо C_2 - мета системи «клуб підприємців», тоді Π_2 - система цінностей клубу, яка передбачає, що підприємець частину своїх ресурсів (прибуток, час, знання) віддає громадській організації. При цьому на рівні громадської діяльності йому доводиться співпрацювати і зі своїми конкурентами.

Таким чином, у наявності певний конфлікт цінностей і цілей систем різних ієрархічних рівнів: «підприємець» - «клуб».

Розглянемо можливі варіанти співвідношень цінностей систем «підприємець» - «клуб»:

$$\Pi_2 > \Pi_1 \quad (3)$$

Вираз (3) означає: система цінностей підприємця «не може вмістити», прийняти, привласнити систему цінностей клубу. Бізнесмен не стає в такому разі частиною спільноти. Виникає явище відторгнення на базі повної смислової і системної несумісності понять різних систем цінностей.

На рівні соціальної практики, за час нашого дослідження 2010 - 2013 р.р., це проявилось в тому, що корпоративна культура Клубу Підприємців Краматорська «відсіяла» понад 70 підприємців міста, тобто з 117 учасників спільноти сформувалося протягом двох років динамічно стійка громадська організація з 25 - 30 осіб.

Необхідна умова, яка визначає можливість об'єднання підприємців, різних за своїми професійними і соціально-психологічними характеристиками, в громадську організацію, це концептуально-понятійна сумісність, що відповідає запису:

$$\Pi_2 = \Pi_1 \quad (4)$$

Концептуально-понятійна сумісність - це однакове розуміння і трактування використовуваних понять (цінностей) усіма членами організації.

Така сумісність в соціальній практиці створюється двома шляхами:

1. Концептуально-понятійне єдність, взаємне розуміння між учасниками формується в процесі їхньої спільної діяльності. У випадку, коли корпоративна культура (загальні поняття, цінності) створюється в процесі самореалізації громадської організації (шлях «знизу»), цей процес (4) займає не менше 2-3 років і супроводжується цілим рядом технологічних помилок, що виникають в процесі взаємного «притирання» членів організації один до одного. У цьому випадку навіть саме поняття «спільнота однодумців» лише поступово наповнюється істинним змістом і досягає своєї повноти саме при виникненні зазначеної вище концептуально-понятійної сумісності на рівні технологічного розуміння один одного всіма учасниками.

2. Передбачувані учасники створюваної громадської організації одночасно всі разом «занурюються» в єдину концептуально-понятійну середу (наприклад, це спеціально організований навчальний процес). Таким чином йде формування громадської організації

«зверху»: задається система цінностей системи більш високого ієрархічного рівня (наприклад, базові цінності корпоративної культури майбутньої громадської організації). Ефект концептуально-понятійного єдності при цьому може бути досягнутий за два-три дні шляхом проведення спеціального методологічного тренінгу. Такий підхід набагато коротше першого за часом його реалізації.

Сумісність цінностей (4) є передумовою сталого існування системи «громадська організація». Вона зводить до мінімуму розбіжність цілей систем «підприємець» - «клуб»:

$$C_2 - C_1 = \Delta C \quad 0 \quad \rightarrow \quad (5)$$

Проте, з урахуванням ієрархії систем, відображеним у співвідношенні їх цілей (2), для стійкого довгострокового існування громадської організації в зовнішньому середовищі, умов (4) і (5) не достатньо.

Розглянемо ще один варіант співвідношення цінностей для систем «підприємець» - «клуб»:

$$Ц_2 < Ц_1 \quad (6)$$

Цю ситуацію позначимо як часткова (неповна) концептуально-понятійна сумісність у сфері цінностей: система цінностей людини (підприємця у нашому випадку) набагато ширше, більше, ніж корпоративна культура клубу, тим самим вона відповідає цілям зовнішньої для громадської організації системи (місто, громадянське суспільство).

Тоді, чим більш система цінностей людини, що є і суб'єктом і об'єктом соціальної діяльності, відповідає глобальним цілям системи - рівню C_5 у виразі (2), тим стійкіше системи, гармонійніше їх взаємодія. Тоді умовою гармонійного розвитку громадянського суспільства і правової держави (C_3), його соціальних інститутів (C_2) і пересічних громадян (C_1), світового співтовариства в цілому (C_4), а з позицій космоцентризму - і майбутньої системи позаземних відносин (C_5) є наступне співвідношення:

$$Ц_5 = Ц_1 > Ц_2 > Ц_3 > Ц_4 \quad (7)$$

Вираз (7) слід розуміти так:

а) корпоративна культура громадського об'єднання повинна включати цінності системи вищого порядку;

б) система цінностей людей ($Ц_1$), що займаються соціальним будівництвом, повинна відповідати системі цінностей глобального рівня ($Ц_5$).

При такому співвідношенні зменшуються наслідки конфлікту цінностей і цілей систем різних ієрархічних рівнів, знижується ефект відторгнення, зводиться до мінімуму тиск зовнішніх цілей на внутрішні, нівелюється деформація систем нижніх ієрархічних рівнів зовнішніми умовами.

Таким чином, щоб вирішити завдання зведення до нуля розбіжності цілей соціальних систем, необхідна наявність людей з певними соціально-психологічними характеристиками, здатними бути носіями системи цінностей рівня $Ц_5$, що спирається на принцип космоцентризму (на відміну від антропо- і геліоцентризму).

Організувати і реалізувати на практиці гармонійну і системну діяльність можуть тільки люди з високо розвинутою системною організацією способу свого мислення (синтетичним стереотипом мислення).

До теперішнього часу у цивілізованого людства домінував аналітичний стереотип мислення, можливостей якого вже явно не вистачає для вирішення соціально складних завдань.

Формування синтетичного стереотипу мислення не заперечує аналітичний підхід до світобачення, а доповнює його, приводячи до розширення свідомості людини.

Заняття системно організованими процедурами, а тим більше сам процес системної організації процедур, неминуче призводить до системної організації мислення в соціумі для тих, хто занурений в ці заняття. Це обумовлено тим, що системно організована діяльність за своїми внутрішніми законами збігається з психофізичними процесами людини, що знаходиться в стані повної інтелектуальної, емоційної і фізичної гармонії.

Нами досліджено вплив на людину процесу вивчення і застосування на практиці методології «Нового Універсуму» (системних методів третього покоління, що базуються на теорії ГДС). В результаті навчання і засвоєння цієї теорії у слухачів відбувалася систематизація процесу мислення і його перехід на більш високий організаційний рівень. При цьому формувалася системний погляд на світ, істотно розширювався світоглядний базис навчальної групи, тим самим створювалися умови для формування системи цінностей вищого порядку, відповідної глобальному максимуму ієрархічної піраміди цілей систем.

Згідно з нашими дослідженнями (2011 - 2015 р.р.), процес самоорганізації громадських об'єднань серед людей пройшли навчання, йшов набагато швидше (6 - 12 місяців), так як була сформована концептуально-понятійне єдність, закладено фундамент корпоративної культури організації, базові цінності якої відповідали вираженню (7).

Питання підготовки кадрів, здатних до будівництва громадянського суспільства, гармонійно вписаного в глобальну ієрархічну систему світоустрою настільки серйозне і багатогранне, що вимагає окремого викладу, чому буде присвячена одна з наступних робіт.

Висновки:

1. стійкість і життєздатність громадської організації залежить від взаємовідношення внутрішньої мети системи і зовнішнього, обумовленої процесами розвитку системи, наступного ієрархічного рівня;

2. мінімізувати розбіжність внутрішній і зовнішній цілей в ієрархії суспільних систем можна за допомогою управління процесом формування корпоративної культури громадської організації з урахуванням системи цінностей глобальної зовнішньої системи;

3. попередній процес створення концептуально-понятійної єдності потенційних учасників громадського об'єднання дозволяє сформувати основу корпоративної культури організації, яка потім значно прискорює проходження етапів самоорганізації спільноти;

4. для ефективного соціального будівництва на будь-якому рівні ієрархічного розвитку суспільної системи потрібні люди, які володіють високим рівнем організації мислення, як аналітичними так і синтетичними здібностями на рівні абстракцій; які здатні до системно організованої діяльності.

Література

1. Бир Стафорд. Наука управління / С. Бир. – М.: Энергия, 1971. – 112 с.
2. Малюта А.Н. Система деятельности / А.Н. Малюта. – К.: Наукова думка, 1991. – 215 с.
3. Кутафин О.Е. Основы государства и права / О.Е. Кутафин. – М.: Юрист, 2000. – 416 с.
4. Решетников С.В. Политология. Учебник для вузов /С.В. Решетников. – Минск: ТетраСистемс, 2000. – 379 с.
5. Хае Г.Л. Корпоративная культура: аспекты управления /Хае Г.Л., Еськов А.П., Хае Л.Г. и др. / Под общ. ред. Г.Л. Хаега. – Донецк, 2003. – 400 с.

References

1. Bir Stafdord. Nauka upravlenia / S.Bir. - M.: Energia, 1971. – 112 s.
2. Maluta A.N. Sistema deyatelnosti / A.N.Maluta – K.: Naukova dumka, 1991. – 215 s.
3. Kutafin O. E. Osnovy gosudarstva i prava / O.E. Kutafin. – M.: Urist, 2000. – 416 s.
4. Reshetnikov S.V. Politologia. Uchebnik dlya vuzov /S.V. Reshetnikov. – Minsk: TetraSistems, 2000. – 379 s.
5. Haet G.L. Korporativnaya kulyura: aspekty upravleniya /Haet G.L., Eskov A.P., Haet L.G. i dr. / Pod obsch. red. G.L.Yaeta. – Donetsk, 2003. – 400 s.

Борозенцева Т.В.

Влияние иерархии целей и ценностей на механизм формирования корпоративной культуры общественной организации в условиях современного социума

В статье изложен анализ условий устойчивого существования общественной организации с позиций системного метода. Описан принцип формирования корпоративной культуры организации «сверху». Определены социально-психологические условия, необходимые для формирования корпоративной культуры с определенной набором системой ценностей.

Ключевые слова: системные методы, цель системы, корпоративная культура, гражданское общество, общественная организация, система ценностей, иерархия. Источников – 5.

Borozentseva T.V.

The influence of the hierarchy of goals and values on the mechanism of formation of social organization's corporate culture in today's society

The article describes the analysis of the conditions of existence stable social organization from the perspective of system method. The principle of formation of corporate culture "from above" is describes. Social and psychological conditions are defined which are need for the formation of corporate culture with a specific set of value's system.

Key words: systemic methods, the goal of the system, corporate culture, civil society, social organization, values, hierarchy. Sources - 5.

Борозенцева Тетяна Валеріївна - здобувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк.

УДК 316.6/47+331.44:331.104.22

Bohonkova Yu.O.

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЖІНКИ НА МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Стаття присвячена гендерним особливостям рольової поведінки жінки відносно трудового колективу. Показано взаємозв'язок самооцінок, очікувань, життєвих орієнтацій і способів вирішення конфліктів між чоловіками та жінками в умовах трудового колективу. Джерел – 6.

Ключові слова: адаптація, психофізіологічна сумісність, соціально-психологічна сумісність, несумісність членів колективу, первинні контактні групи, морально-психологічні характеристики особистості, колектив, психологічний клімат.

Постановка проблеми. Взаємини людей в процесі спільної діяльності, якій кожна людина присвячує значну частину свого життя, завжди викликали особливий інтерес і увагу з боку філософів, психологів, соціологів, а також фахівців-практиків, що прагнули узагальнити свій досвід ділового спілкування в тій або іншій сфері. У сучасних умовах, коли людський ресурс стає основним ресурсом підприємства, особливо важливе значення набуває діяльність кожного члена колективу. Серед чинників, сприяючих трудовій активності людей або, навпаки, що перешкоджають цьому, важливу роль грають їх міжособистісні стосунки. Управлінська практика свідчить, що якість і продуктивність праці в колективі у значній мірі залежить не тільки від організації діяльності, її оснащеності, умов, але й від рівня групового розвитку, стану міжособистісних стосунків, характеру взаємовідносин, психологічної сумісності, згуртованості членів групи, стилю керівництва. Формально чи неформально сформований колектив може бути дуже різним з