

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ У СВІТЛІ ПЕРСПЕКТИВ СОЦІОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Зараз все більшого поширення набуває командна форма організації спільної діяльності, котра стає найбільш доцільною за умов існування в неусталеному та змінному середовищі, яке не гарантує стабільного розвитку без постійного оновлення змісту, структури, елементів організації, адекватності організаційної спільноти її цільовому призначенню. Однак способи формування ефективної команди відмінні від технологій широко розповсюджених робочих груп, що потребує розробки теоретико-методологічних засад формування команди.

Досить продуктивним є умовний поділ відомих людству організаційних форм на механістичні і органічні. На перших базується традиційна ієрархічна організація, котра передбачає спеціалізацію функцій; орієнтацію на виконання рутинних завдань; домінування бюрократичних процедур і формальних комунікативних потоків по лініях ієрархії. Органічний тип організації характеризують перш за все такі риси, як відкритість і гнучкість; певна автономія; різнонаправлені комунікації, децентралізація прийняття рішень; залежність повноважень і впливу індивіда не стільки від посади, яку він обіймає, скільки від його можливостей вирішувати проблеми. Тенденцією розвитку організацій стає орієнтація на органічні їх форми, найбільш пристосовані до необхідності постійних організаційних змін і чітко не визначених завданням. Вченими виказується думка, що органічна організаційна форма повинна в основі своїй мати командну роботу. При цьому можливе поєднання органічної і механічної структур (форм) в різних підрозділах однієї організації за допомогою ситуаційного підходу в управлінні такою організацією [1, с.322–323].

Люди прагнуть потрапити до певної групи в організації з цілої низки причин, серед яких актуальними стають *потреба в безпеці* (члени групи розділяють між собою відповідальність та групові дії і ніхто окремо такої відповідальності не несе); *приєднання* (люди часто прагнуть знаходитися поряд з тими, хто поділяє їх інтереси і цінності, а також прагнуть добровільно приєднатися до певної групи, ніж бути формально до неї зарахованими); *самооцінка* (членство в групі підвищує почуття власної значущості); *влада* (разом члени групи набувають такої сили і можливості впливати на ситуацію, яка недоступна кожному з них окремо); *соціальна реальність* (член групи почуває себе більш захищеним завдяки єдності переконань з іншими; групою створюється особлива соціальна реальність і її колективна рефлексія); *ціледосягнення* (група дозволяє своїм членам швидше досягати своєї мети завдяки використанню групових ресурсів) [2, с.17–18].

У соціології організацій поняття «команда», «цільова група», «групова робота» використовуються для визначення організованих спільнот, створених для реалізації тих чи інших цілей, а також для ідентифікації проблем, котрі виникають у процесі формування, функціонування й розвитку усталених взаємодій в малих групах. В. Шербина вважає, що поняття «цільова група» в певному сенсі можна розглядати як синонім прийнятого в соціології терміна «псевдний виробничий колектив». При цьому в організаційній теорії цільов

група розглядається щонайменше в трьох аспектах: по-перше, як базовий елемент створення організацій, який передує і зумовлює її характеристики (Г. Саймон, Д. Смітсбург, В. Томпсон та ін.); по-друге, як важливий елемент соціальної організації; по-третє, як основний результат організаційної діяльності управлінця [3, с.37]. В останньому значенні цільова група тотожна роботі в команді, яку спрямовує, координує й оцінює менеджер (наприклад, технології формування команди шляхом цілеспрямованого впливу з боку менеджера присвячена праця Дж. Максвела [4]).

Що стосується термінів «групова робота» і «командна робота», то ми поділяємо погляд, згідно з яким перший термін охоплює явище більш широке, ніж другий термін, оскільки будь-яка команда є групою, але не будь-яка група – це команда. При визначенні поняття «команда» дослідники найчастіше вказують на різне його семантичне навантаження, коли під ним розуміється як короткий усний наказ, розпорядження, так і цільова група з високим рівнем згуртованості навколо лідера осіб, котрі поділяють спільні цілі і цінності [5, с.86].

Нам видається не достатньо обґрунтованою позиція, згідно з якою головною відмінністю команд від формальних робочих груп є наявність синергетичного ефекту, а команда визначається як «група людей, що мають спільні цілі, навички та вміння, які є взаємодоповнюваними, а також високий рівень взаємозалежності і спільної відповідальності за досягнення кінцевих результатів» [6, с.155]. Синергетичного підходу, як і взаємозалежності, спільної відповідальності і результативності замало для того, щоб сформувати дієздатну команду. Для розуміння цього доцільно звернутися до процесу визрівання групи чи спільноти, її шляху до відповідності командним принципам, тобто з'ясування того, через які рівні розвитку групової активності проходить спільна взаємодія індивідів, перш ніж вона досягає рівня команди. Один із підходів включає такий ланцюг динаміки групи: *робоча група* —> *псевдокоманда* —> *потенційна команда* —> *реальна команда* —> *високоєфективна команда* [6, с.158]. Групова динаміка розглядається також через теорію життєвих циклів. Наприклад, етапами розвитку команди вважаються такі: 1) *формування* (обмін інформації між членами команди; взаємне сприйняття один одного; спільне формулювання задачі; панування аури ввічливості; обережність у міжособистісних стосунках); 2) *сум'яття* (конкуренція між членами команди за статус і відносний вплив; дискутування питання про напрямки розвитку команди; наявність тиску з боку зовнішнього середовища; напружені міжособистісні стосунки тощо); 3) *нормування* (спільний рух членів команди до загальних цілей; встановлення рівноваги конкуруючих сил і групових норм; підвищення ефективності співробітництва членів команди); 4) *виконання роботи* (багатство функціональних ролей; здатність членів команди до їх поєднання; здатність команди вирішувати найскладніші завдання в галузі своєї діяльності); *розформування* (зменшення інтенсивності соціальних відносин членів команди) [1, с.329–330].

Видова різноманітність команд не усуває спільних проблем у процесі їх формування. Т. Галкіна пропонує за цільовим призначенням команди поділяти на такі види: *дорадчі* (рада, «круглий стіл», групи по залученню працівників до управління організацією); *виробничі* (виробничі бригади, ремонтні бригади,

групи обробки інформації; команди льотного складу); *проектні* (дослідницька група, група планування, інженерна група); *групи дій* (спортивна команда, група для розваг, експедиція, команда на переговорах, бригада хірургів) [6, с.156–157]. Дана класифікація враховує переважно галузевий характер малих спільнот, котрі підпадають під визначення «команда». Але при цьому варто згадати слова Річарда Х. Хола про те, що «відмінності, які ми зазвичай проводимо між організаціями... є соціальними конструкціями. Іноді ці конструкції корисні, а іноді зовсім ні» [7, с.74].

На наш погляд, технології формування команди мають враховувати не тільки таксономію організаційних форм, але й такі моменти:

- Становлення команди відбувається тоді, коли еволюція процесів спільної праці проходить в напрямку посилення взаємної підтримки і взаємної відповідальності членів команди.

- Місце особистості в команді визначається не стільки її індивідуальними перевагами, скільки вмінням поділяти колективну відповідальність і командні цінності.

- Умовами ефективної командної роботи виступають підтримка оточення, кваліфікація членів команди і чітке усвідомлення ними виконуваних ролей, наявність вищої мети, яка слугує об'єднанню зусиль членів команди, командна винагорода, що за своїм змістом має цінність серед членів команди, віра членів команди в успіх [1, с.330–332].

- Самоорганізація, саморегулювання і самоуправління як іманентно притаманні команді процеси визначають рівень її зрілості. Команда, який притаманне самоуправління, має як переваги, так і недоліки. Її перевагами стають: підвищення гнучкості персоналу; мультипрофесіоналізм; збільшення виробітку і зменшення потреби у вузьких спеціалістах; покращання дисципліни; високі лояльність організації та рівень задоволеності членів команди від спільної діяльності. Серед недоліків таких команд найчастіше називають більш тривалий термін їх формування і розкриття можливостей; більш високі витрати на навчання; зниження ефективності у випадку ротации кадрів; можлива нездатність деяких членів команди адаптуватися до нової (зміненої) командної структури [1, с.336–337].

- Поєднання раціоналізації командних зусиль і гуманізації спільної діяльності, коли при включенні членів команди в соціальні інтеракції, взаємні ролі та зв'язки враховуються інтереси, здібності, можливості кожного члена команди.

- Заохочення членів команди до її збереження. Е. Берн справедливо наголошує на тому, що «енергія, з якою члени будь-якої групи долають зовнішні і внутрішні загрози, залежить від того, наскільки сильно її члени бажають зберегти групу. Навіть у спокійні часи більшість груп мають направляти частину своєї енергії на підтримку порядку» [8, с.17].

Таким чином, від аналізу цільових робочих груп соціологія організацій переходить до активного вивчення процесів конструювання і формування команд, на яких базується органічна організаційна форма. При конструюванні

команди підвищується значення вміння менеджера формувати командну роботу, опанування ним ситуаційним підходом в управлінні.

Список літератури: 1. Ньюстром Дж.В., Девис К. Организационное поведение: Пер. с англ. СПб., 2000. 2. Коосен С. Человеческий аспект организаций // Прикладная социология и менеджмент: Хрестоматия. М., 1998. 3. Шербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. М.: 2000. 4. Максвелл Джон С. Шеф и его команда: Как создал команду своей мечты / Пер. с англ. СПб.: 1998. 5. Буцгин Ю.Е. Организация социального управления (основные понятия и категория): Словарь-справочник. М., 1999. 6. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М., 2001. 7. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб., 2001. 8. Берн Э. О структуре и динамике групп. Екатеринбург, 2001.

Надійшло до редакції 15.03.02

О.О. Ярменко

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ (НА ПРИКЛАДІ ФІНЛЯНДІ)

Діяльність громадянського суспільства спрямована на формування дієвої системи захисту прав, свобод та гідності людини. Створення та функціонування такої системи повинне проводитися державою шляхом організації та впровадження ефективної соціальної політики. Остання, будучи важливим елементом процесу розбудови громадянського суспільства в Україні, потребує не лише глибокого наукового обґрунтування, але й ретельного аналізу відповідного досвіду тих країн, які досягли суттєвих висот на цьому шляху. Однією з таких країн, безумовно, є Фінляндія.

Організація соціального забезпечення в Фінляндії

Як і інші північні країни, Фінляндія створила тип держави із соціальним забезпеченням, відмінними рисами якого є наступні:

- держава несе відповідальність за добробут народу;
- соціальне забезпечення являє собою поєднання універсальних виплат одного розміру всім громадянам і допомог, пов'язаних із прибутком, робітникам, які одержують заробітну плату, службовцям з твердим окладом і особам, що працюють не за наймом;
- соціальне забезпечення й охорона здоров'я в основному фінансуються і забезпечується державою, у результаті чого соціальні витрати забирають велику частину валового національного продукту, тоді як загальна податкова ставка висока;
- всі громадяни одержують однакові послуги і мають однакові можливості, незалежно від їхнього економічного становища, соціально-класової належності або місця проживання;
- основним об'єктом забезпечення соціальною допомогою і послугами є не сім'я, а індивідуум, що має право на соціальну допомогу.

Соціальне забезпечення у Фінляндії має такі основні напрямки:

- **превентивна соціальна політика**, яка містить різні види та засоби політичного впливу, націлені на запобігання появі соціальних проблем та підтримання відповідного рівня добробуту;
- **соціальне забезпечення та охорона здоров'я**;