

Хитрова Галина Александровна

воспитатель

Родионова Юлия Владимировна

воспитатель

МАДОУ ЦРР – Д/С «Сказка»

рп Красные Баки, Нижегородская область

ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

***Аннотация:** статья посвящена актуальной проблеме социального статуса в трудовом коллективе. Проведенное авторами исследование позволяет утверждать, что статус личности в группе зависит от того, насколько полно в ней представлен соответствующим образом структурный эталонный набор качеств, являющийся критерием для оценки членов данной группы.*

***Ключевые слова:** сотрудники, лидер, группа, статус, исследование, социограмма.*

Впервые идею о возможности создания моделей поведения личности в различных ситуациях выдвинул в 1936 году Р. Линтон. Для построения этих моделей им было предложено использовать понятия «статус» (собрание прав и обязанностей индивида) и «роль» (ожидаемое реализованное поведение члена группы), как динамический аспект статуса.

Интерес к проблеме статуса были в трудах зарубежных исследователей в 1996г Д. Майрес в лабораторных исследованиях начинает рассматривать положение, которое человек занимает в группе (то есть его статус) который сильно влияет на личностные особенности и поведение. Статус складывается из подбора ролей которых имеет человек в группе так же более влияние на статус оказывает оценка со стороны коллег и самоанализ.

В нашем эмпирическом исследовании, мы поставили целью измерение степени сплоченности-разобщенности в группе, выявление «социометрических по-

зиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый», а тем же обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры. Эмпирическое исследование проводилось с использованием методики «Социометрия» в модификации Я.Л. Коломенского. Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе.

Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Исследование проводилось на базе МАДОУ Центр Развития Ребенка «Сказка» рабочего поселка Красные Баки. В ЦРР «Сказка» работает 52 человека (3 мужчин и 49 женщин). В исследовании согласилось участвовать 36 сотрудников.

В результате проведенного социометрического исследования с целью изучения характеристики межличностных отношений мы определили следующие диагностические показатели.

Во-первых, статусные категории каждого участника. В ходе исследования были выявлены: «звезды» – 6 человек, «предпочитаемые» – 17 человек, «принятые» – 11 человек, «не принятые» – 2 человека.

Во-вторых, уровень благополучия взаимоотношений (УБВ). Он составил в данном трудовом коллективе – 50%.

В-третьих, индекс изолированности (ИИ) – 25 процентов, т. е. данную группу можно отнести к благополучной.

В-четвертых, коэффициент взаимности (КВ) – индекс групповой сплоченности, который отражает степень взаимосвязанности индивидов, тесноту их эмоциональных связей и как следствие характеризует внутреннюю социально-психологическую атмосферу внутри трудового коллектива. КВ – 34% (из чего следует, что данная группа относится ко 3-ому уровню взаимности (высокий уровень)).

В-пятых, значение коэффициента взаимности и построение социограммы на основе вычисленных взаимных выборов дает нам представление о характере отношений, существующих в группе, то есть свидетельствует о достаточной сплоченности группы, т. е. в группе практически нет деления на разобщенные группировки. В группе существует несколько лидеров и все взаимоотношения «завязаны» именно на них, причем существуют достаточно тесные связи между членами группы всех статусных образований, кроме последнего

(тех участников, которые не получили не одного выбора, хотя и их выборы находят своего адресата во всех статусных уровнях). Причем мы заметили, что женщины и мужчины не создают свои группировки обособлено друг от друга, то есть, не наблюдается половая дифференциация в группе. Из условного распределения людей на группы мы видим, что участники, которых выбрали все или почти все сотрудники ЦРР «Сказка» (принявших участие в исследовании) из числа тех, кого они сами выбирали, имеют почву для более высокого эмоционального самочувствия, жизнерадостности, чем те, которых может быть и выбирают, но совсем не те, к которым они сами стремятся.

Следовательно, можно говорить о том, что большинство сотрудников ЦРР «Сказка» имеют благоприятный статус в группе. Это означает, благополучие большинства сотрудников в системе межличностных отношений, их удовлетворенность в общении и признании в трудовом коллективе. Но также есть и сотрудники 2 человека с неблагоприятным статусом в группе и это означает неблагополучие этих работников в системе межличностных отношений, их неудовлетворенность в общении, признании в трудовом коллективе.

В ходе проведенного социометрического исследования выявлен такой характер связи, как взаимная симпатия. Мотивация выборов в большинстве случаев определяется желанием общаться, иметь общее дело, другие причины выступают как второстепенные.

Таким образом, проведенное нами исследование позволяет утверждать, что статус личности в группе зависит от того, насколько полно в ней представлен соответствующим образом структурный эталонный набор качеств, являющийся критерием для оценки членов данной группы. Помимо этого, проведенное исследование позволило изучить неофициальную структуру Центра Развития Ребенка «Сказка» рабочего поселка Красные Баки, выявить психологическую атмосферу и динамику групповых отношений в нем. Полученные результаты были представлены руководству центра для работы по улучшению и развитию структуры межличностных взаимоотношений его сотрудников.

Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М., 2014.
2. Бодалев А.А. Субъективная значимость другого человека и определяющие ее факторы / А.А. Бодалев. – М., 1985.
3. Бодалев А.А. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности / А.А. Бодалев, Куницина, В.Н. Панферов. – Л., 1971.
4. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. – СПб., 2008.
5. Зозуль В.А. Адаптация персонала в организации / В.А. Зозуль, Ю.Г. Антоненков. – Калуга, 2014.
6. Взаимоотношения в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ref.by/refs/68/38088/1.html>